



COMPTE-RENDU

DE LA PRÉSIDENTE DU JURY

AU PRÉSIDENT DU CENTRE DE GESTION DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

ORGANISATEUR EN 2019

DU CONCOURS SUR TITRES AVEC ÉPREUVE DE

PUÉRICULTRICE TERRITORIALE DE CLASSE NORMALE

EN PARTENARIAT AVEC LES CENTRES DE GESTION DE LA

RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE ET DES HAUTES-PYRÉNÉES

I – LA PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CONCOURS	page 3
II – L'ÉPREUVE DU CONCOURS	page 3
1. Description de l'épreuve orale d'admission	page 3
1.1. Sur la forme	page 3
1.2. Sur le fond.....	page 4
2. Analyse des résultats	page 5
3. Données statistiques sur les candidats convoqués	page 6
3.1. Le nombre de candidats inscrits et présents.....	page 6
3.2. L'origine géographique des candidats convoqués	page 7
3.3. La situation professionnelle des candidats convoqués	page 7
3.4. La préparation au concours des candidats convoqués	page 8
3.5. La répartition Hommes/Femmes et la moyenne d'âge des candidats convoqués	page 8
3.6. Le nombre de présentation au concours	page 8
III – LE PROFIL DES LAURÉATS	page 9
1. L'origine géographique des lauréats	page 9710
2. La situation professionnelle des lauréats.....	page 9
3. La préparation des lauréats au concours.....	page 10
4. La répartition Hommes/Femmes et la moyenne d'âge des lauréats.....	page 10
5. La répartition Hommes/Femmes et la moyenne d'âge des lauréats.....	page 10
6. Le nombre de présentation au concours.....	page 10
IV – LES CHIFFRES "CLÉS" À RETENIR SUR CETTE SESSION	page 11

I. LA PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CONCOURS

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a organisé en 2019 le concours de puéricultrice territoriale de classe normale en partenariat avec les centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine et des Hautes-Pyrénées.

Le concours a été ouvert pour **20 postes**.

La réglementation prévoit que :

toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve orale entraîne l'élimination du candidat,
un candidat ne peut être déclaré admis si sa note est inférieure à 10 sur 20.

II. L'ÉPREUVE DU CONCOURS

L'épreuve orale d'admission s'est déroulée les 13, 14 et 15 février 2019 au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques à PAU.

201 candidats ont été convoqués à cette épreuve.

1. Description de l'épreuve orale d'admission

Elle consiste en "un **entretien** ayant pour point de départ **un exposé** du candidat sur **sa formation et son projet professionnel**, permettant au jury d'apprécier **sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel** au sein duquel il est appelé à travailler, **sa motivation** et **son aptitude** à exercer les **missions** dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt-cinq minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé)".

L'épreuve d'entretien a pour objectif d'évaluer le candidat sur :

sa capacité à **rendre compte clairement de sa formation et de son projet professionnel** ;
sa capacité à **s'intégrer dans l'environnement professionnel** ;
sa **motivation** et son **aptitude à exercer les missions** dévolues aux membres du cadre d'emplois.

1.1. Sur la forme

L'épreuve orale dure vingt-cinq minutes et est composée de deux phases :

l'exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel (cinq minutes au plus) ;
l'entretien sous forme de questions/réponses pour "apprécier **sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel** au sein duquel il est appelé à travailler, **sa motivation** et **son aptitude** à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois". (vingt minutes).

Pour la partie "exposé", le candidat doit :

présenter un exposé clair, construit, qui dépasse la simple énumération chronologique ;
faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de puéricultrice territoriale de classe normale ;
présenter son parcours de formation et son projet professionnel ;
respecter le temps imparti de 5 minutes (un exposé trop long ou, à l'inverse, trop court est pénalisé).

Pour la partie "entretien" :

L'interrogation orale constitue une occasion privilégiée pour évaluer certaines aptitudes et compétences professionnelles.

L'épreuve d'entretien vise à valoriser le parcours professionnel du candidat dans une logique d'adéquation entre son profil et les compétences recherchées et non pas, exclusivement, de procéder à une évaluation des connaissances.

Cette épreuve suppose donc un type de "questionnement" plus conforme aux règles et pratiques des entretiens de recrutement.

À cet égard, les examinateurs peuvent avoir recours à **des questions de "mises en situation professionnelles"**.

Le candidat doit être alors en mesure de proposer **des solutions opérationnelles et concrètes**.

Il s'agira d'apprécier la capacité du candidat à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

1.2. Sur le fond

Pour la partie "exposé", le candidat :

doit valoriser son parcours de formation (initiale, continue, stages...) ;
doit mettre en avant son projet professionnel ;
peut, le cas échéant, **évoquer ses expériences professionnelles** sans déséquilibrer son exposé qui doit rester axé sur sa formation et son projet professionnel.

Pour la partie "entretien", les membres du jury sont amenés à évaluer le candidat sur :

sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler :

Ici, seront attendus de la part du candidat :

- la maîtrise des **grands principes de la Fonction Publique Territoriale** : le sens du service public, les droits et obligations des fonctionnaires... ;
- la maîtrise du **fonctionnement des collectivités territoriales** : structures, organisation, organes délibérants...,
- un **positionnement** par rapport aux supérieurs hiérarchiques, aux élus...

Les questions pourront porter sur les thèmes suivants (ces thèmes sont donnés à titre indicatif et ne sauraient constituer un programme réglementaire dont le candidat pourrait se prévaloir) :

- les collectivités territoriales et leurs établissements publics : organisation, principales compétences...,
- les droits et obligations des fonctionnaires,
- la décentralisation,
- l'intercommunalité,
- des notions en matière de finances publiques locales,
- les moyens juridiques d'action des collectivités (marchés publics, partenariat public-privé...),
- les modes de gestion des services publics,
- le contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales,
- les relations entre l'administration et les administrés ;
- la démocratie locale...

| **sa motivation à exercer les missions d'une puéricultrice territoriale de classe normale à travers son dynamisme, sa curiosité intellectuelle et son ouverture d'esprit** : le candidat devra démontrer qu'il est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités qui lui seront confiées, qu'il dispose d'un réel potentiel pour accéder au grade, au travers de :

- **sa projection** dans ses futures fonctions de puéricultrice territoriale de classe normale ;
- **son intérêt** pour le service public, pour un service relevant des collectivités territoriales : crèche communale, PMI, CCAS, CIAS, multi-accueil... (justification du choix par rapport à la Fonction Publique Hospitalière, au milieu associatif ou au secteur privé, poste souhaité...);
- **sa préparation** au concours, sa volonté de suivre des formations d'initiation ou de perfectionnement dans des domaines particuliers... ;
- **sa sensibilisation** aux questions d'actualité...

| **son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois :**

- **les missions d'une puéricultrice territoriale de classe normale :**
 - les domaines d'intervention,
 - les fonctions, le niveau de responsabilité et l'encadrement,
 - les responsabilités propres au grade,
 - le positionnement hiérarchique et fonctionnel,
 - le cadre d'emplois,
 - les grades...
- **les aptitudes managériales :**
 - la gestion,
 - l'animation et la coordination d'une équipe, d'un service,
 - le pilotage, l'animation et la coordination de projets (projet éducatif global de la collectivité, projet d'établissement, projet pédagogique de la structure...),
 - la participation à la mise en œuvre des politiques enfance, jeunesse et éducation,
 - la mise en œuvre, le développement et l'animation des partenariats...

2. Analyse des résultats

Globalement, les membres du jury constatent que la majorité des candidats est déjà en poste en collectivité. Deux profils sont distingués. Tout d'abord, celui du candidat spécialisé dans la promotion de la santé, notamment en poste dans le domaine de la Protection Maternelle et Infantile, puis celui du candidat en poste en structure d'accueil avec un spectre plus large de connaissances.

Les membres du jury soulignent que :

| **Pour la partie "exposé" :**

- la gestion du temps imparti est globalement maîtrisée ;
- les exposés sont, pour la plupart, préparés car les propos sont structurés. Néanmoins, les prestations de certains candidats manquent de dynamisme et ne mettent pas suffisamment en avant leur motivation à exercer les fonctions du cadre d'emplois, ni à intégrer la Fonction Publique Territoriale.

| **Pour la partie "entretien" :**

- sur "l'environnement territorial" : les connaissances manquent sur le fonctionnement, l'organisation et les compétences des collectivités territoriales. Certains candidats ne réussissent pas à faire le lien entre la théorie qu'ils récitent et la pratique dans leur collectivité ;
- sur "le management" : peu de candidats ont su se projeter sur un poste à responsabilité et démontrer leur capacité à encadrer. La plupart des candidats a été destabilisée par cet aspect.

- sur "l'aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois" : une partie des candidats est trop focalisée sur son poste de travail, sans ouverture d'esprit et sans analyse des pratiques. Cela pose des questions en terme de prise de conscience des responsabilités à venir sur des postes d'agent de catégorie A.

Il est conseillé aux candidats :

de connaître le socle basique de connaissances sur l'environnement territorial (les droits et obligations du fonctionnaire, les compétences des collectivités, en particulier des intercommunalités...). Ces aspects doivent être plus approfondis, d'autant plus que la plupart des candidats exerce déjà dans une collectivité territoriale,

de revoir les notions de base sur l'encadrement et la gestion d'équipe afin de se projeter plus facilement sur des situations que peut rencontrer un agent de catégorie A, potentiellement encadrant.

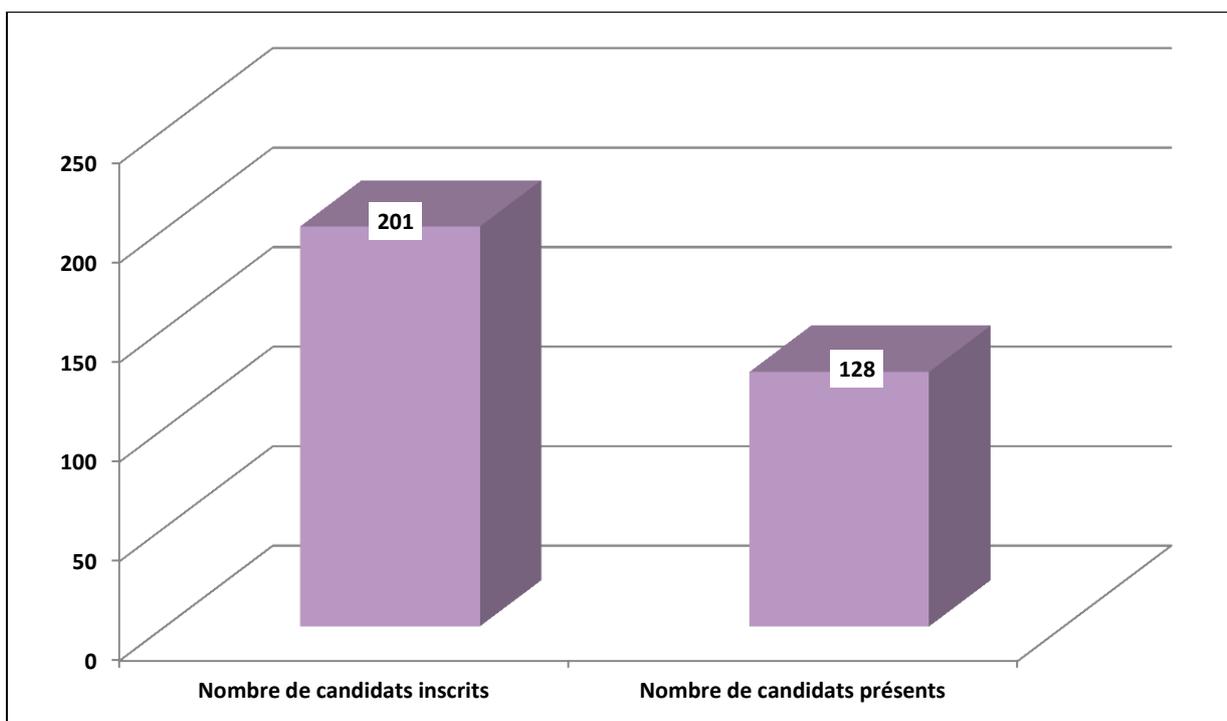
Les membres du jury communiquent le bilan suivant :

Nombre de candidats admis	Notes éliminatoires (<5/20)	Notes >=5/20 et <10/20	Notes >=10/20 et <15/20	Notes >= 15/20	Note la plus basse	Note la plus haute	Seuil d'admission
20	3	25	50	50	3/20	19,5/20	17/20

3. Données statistiques sur les candidats convoqués

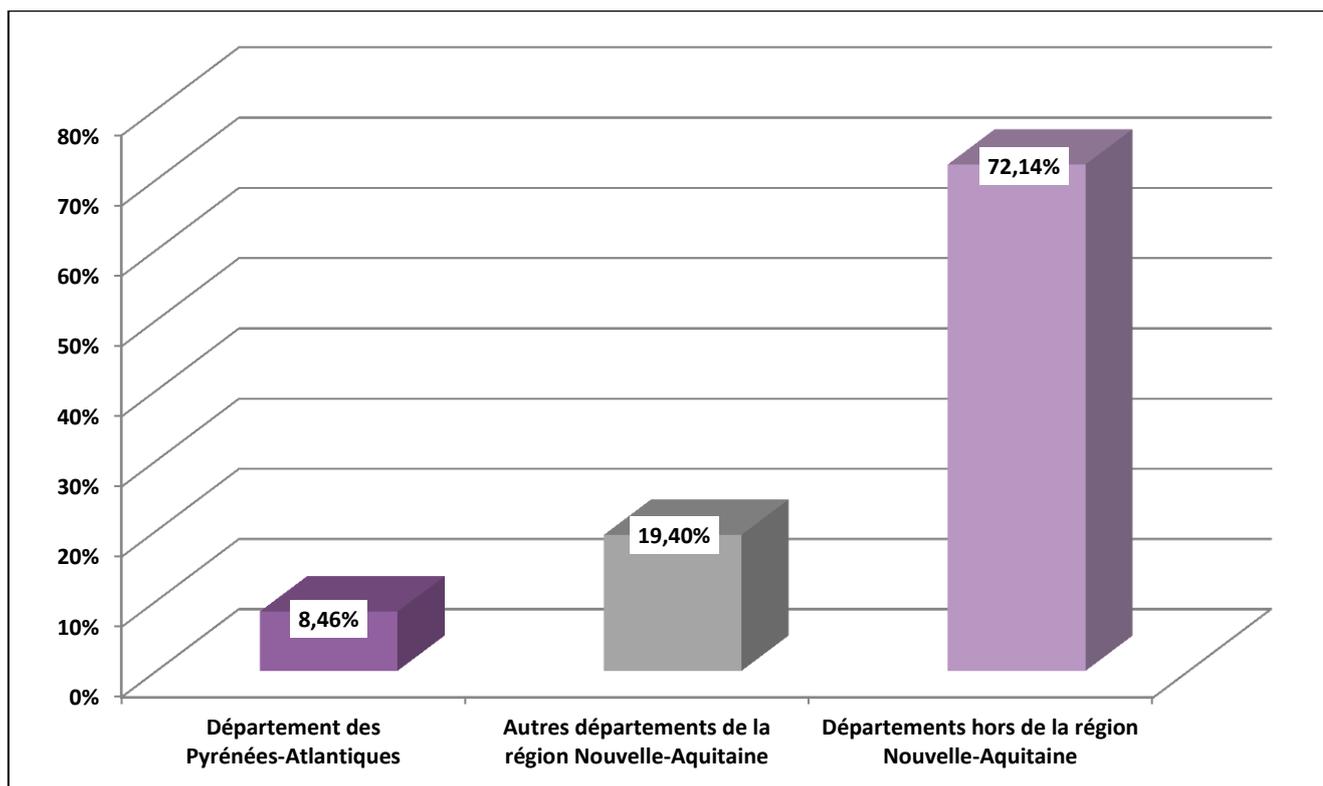
Les statistiques présentées sont élaborées sur la base des éléments déclarés par les candidats convoqués à l'épreuve orale.

3.1 Le nombre de candidats inscrits et présents



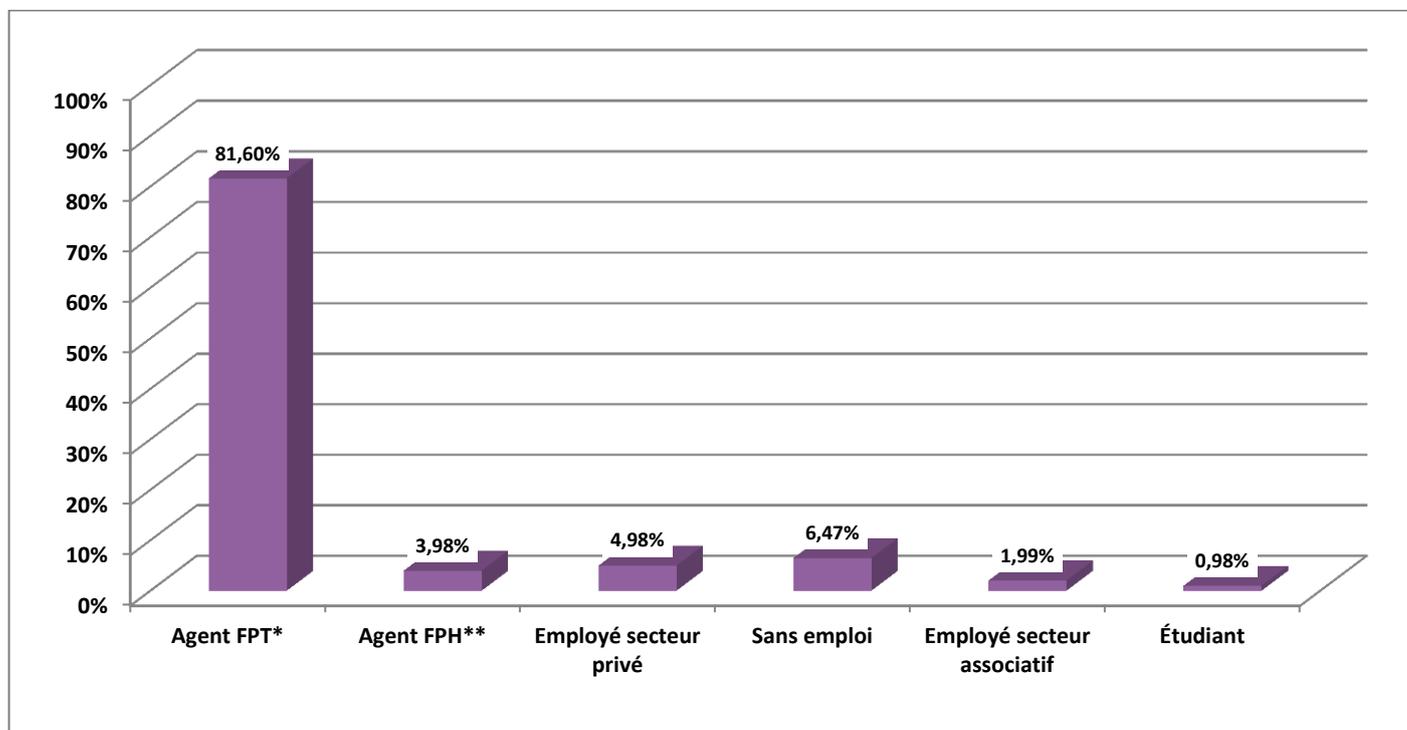
Soit un taux d'absence de **36,32 %**.

3.2 L'origine géographique des candidats convoqués



Environ 72,14 % de candidats ne proviennent pas de la région Nouvelle-Aquitaine.

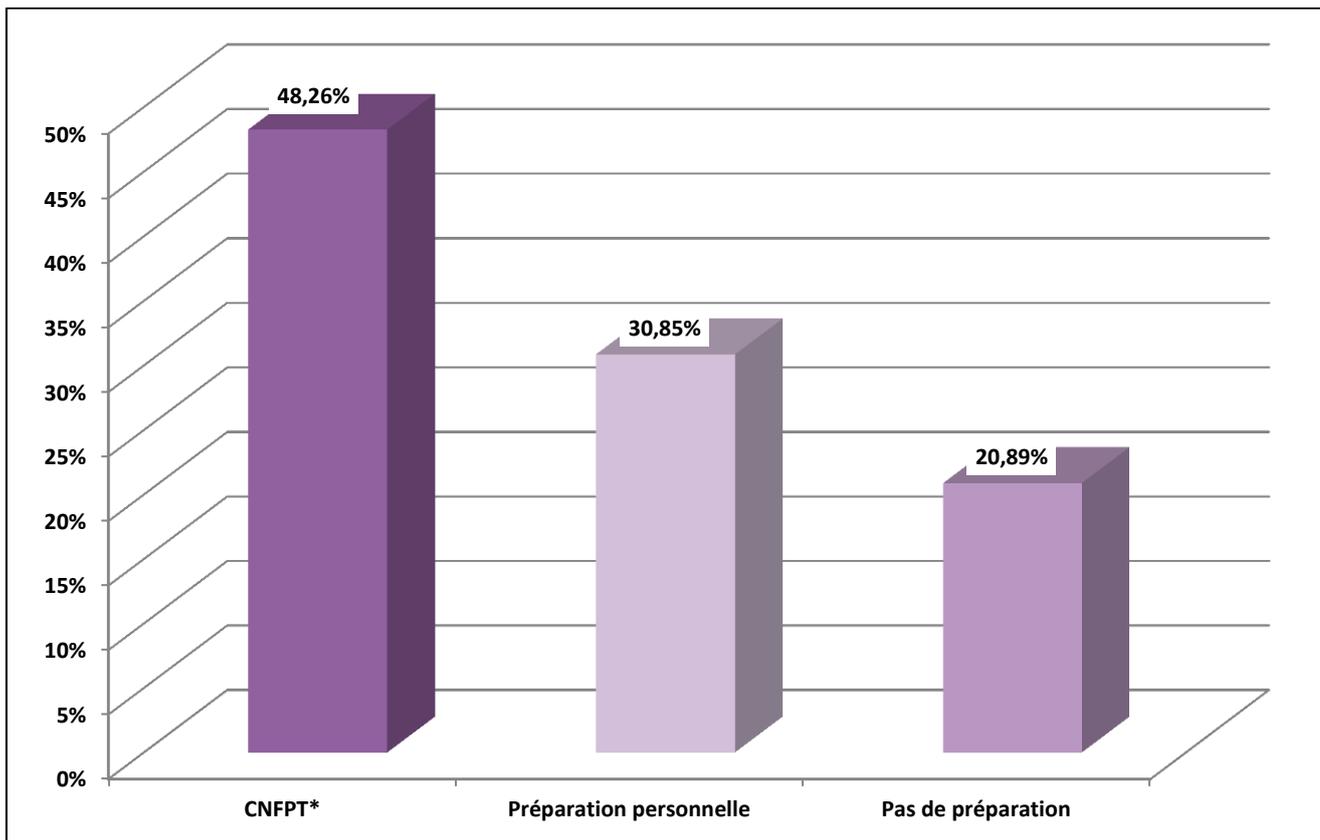
3.3 La situation professionnelle des candidats convoqués



*Fonction Publique Territoriale
** Fonction Publique Hospitalière

Les candidats convoqués à l'épreuve orale d'admission sont à 81,6 % des agents déjà en poste dans des collectivités territoriales.

3.4 La préparation au concours des candidats convoqués



* Centre National de la Fonction Publique Territoriale

79,11 % des candidats se sont préparés à l'épreuve.

3.5 La répartition Hommes/Femmes et la moyenne d'âge des candidats convoqués

Hommes	0,49%
Femmes	99,51%
Moyenne d'âge	29 ans (de 22 ans à 52 ans)

3.6 Le nombre de présentation au concours

1^{ère} fois	60,69%
2^{ème} fois	30,85 %
3^{ème} fois et plus	8,46 %

III. LE PROFIL DES LAURÉATS

À l'issue des délibérations du jury du vendredi 15 février 2019 :

20 candidats sur 201 convoqués (soit 9,95 %) ont été déclarés admis,

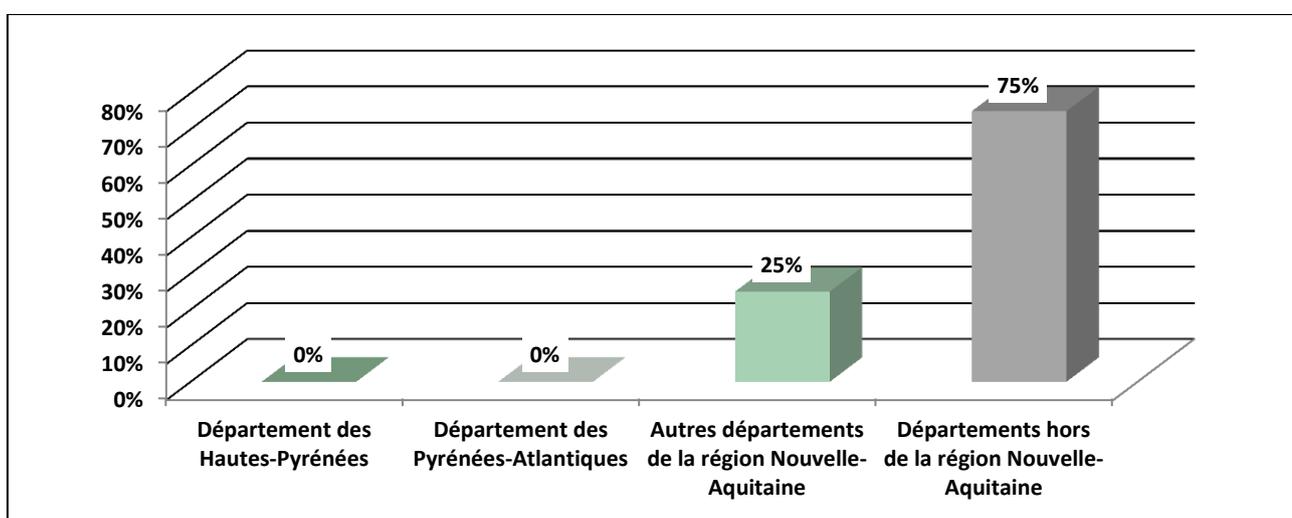
108 candidats (soit 53,73 %) ont été ajournés,

73 candidats (soit 36,32 %) ne se sont pas présentés à l'épreuve orale d'admission et ont, de ce fait, été éliminés.

Au final, 20 candidats (soit 15,62 %) sur 128 présents ont été admis.

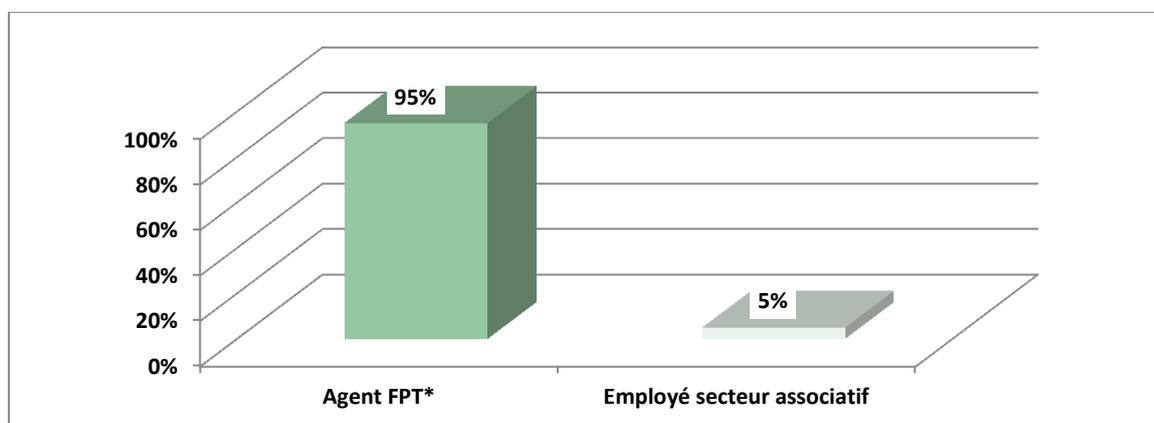
Ci-dessous, des éléments statistiques concernant les **20 candidats admis**.

1. L'origine géographique des lauréats



Aucun lauréat ne provient des départements des Pyrénées-Atlantiques et des Hautes-Pyrénées. Pour rappel, le centre de gestion des Hautes-Pyrénées a conventionné avec le centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques pour organiser le concours de puéricultrice territoriale de classe normale.

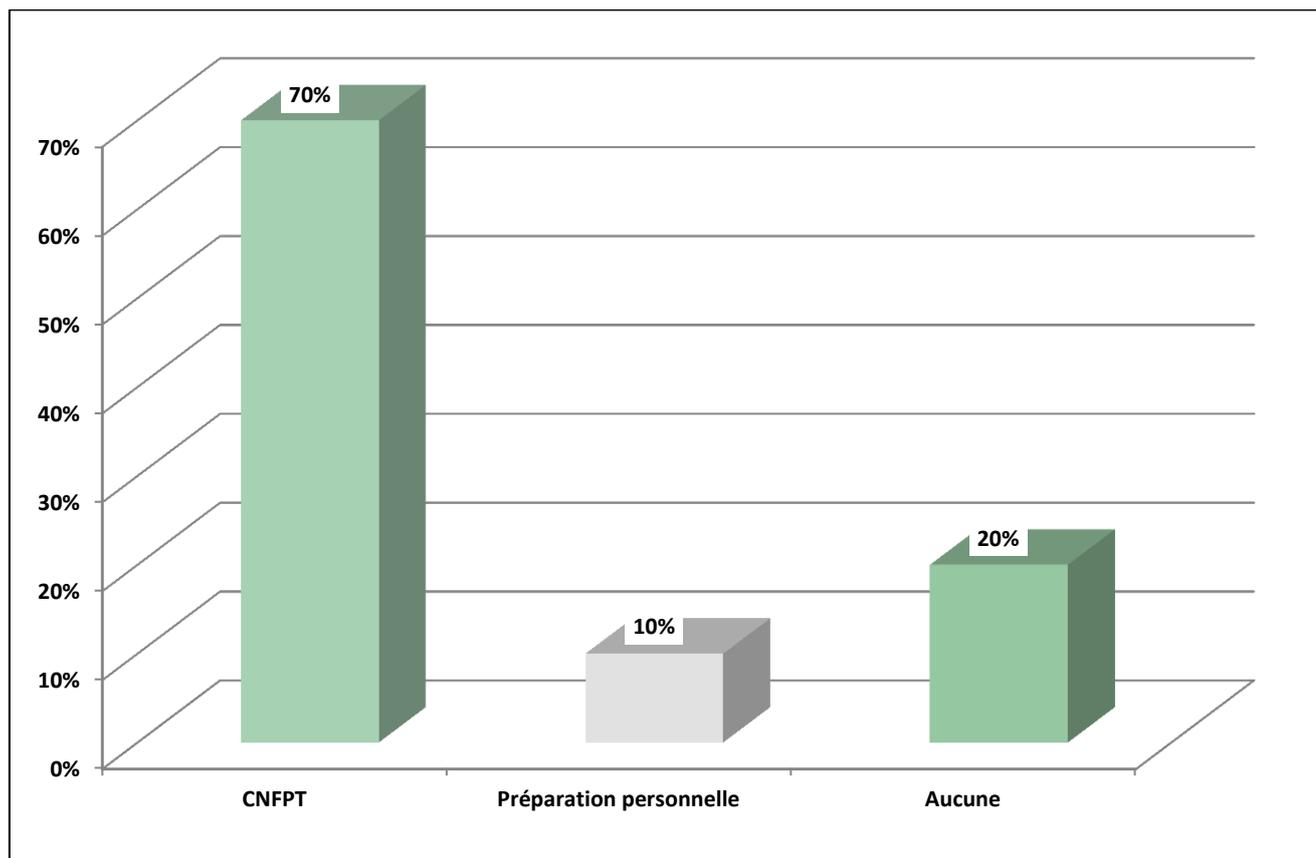
2. La situation professionnelle des lauréats



*Fonction Publique Territoriale

95 % des lauréats sont des agents en poste dans la Fonction Publique Territoriale.

3. La préparation des lauréats au concours



80 % des candidats se sont préparés à cette épreuve.

4. La répartition Hommes/Femmes et la moyenne d'âge des lauréats

Homme	0 %
Femme	100 %
Moyenne d'âge	28 ans

5. Le nombre de présentation au concours

1 ^{ère} fois	65 %
2 ^{ème} fois	35 %

IV. LES CHIFFRES "CLÉS" À RETENIR SUR CETTE SESSION

	ANNÉE 2019
Centres de Gestion partenaires	CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine et des Hautes-Pyrénées
Nombre de candidats inscrits	201
Nombre de candidats présents à l'épreuve orale	128
Seuil d'admission	17/20
Nombre de candidats admis	20

Le présent compte-rendu et la liste d'admission seront transmis à Monsieur le Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Pau, le 1^{er} juillet 2019

La Présidente du jury,

Madame Chantal LASSERRE
Directrice de la Crèche Rive Gauche
de la Communauté d'Agglomération
PAU BÉARN PYRÉNÉES