



## **COMPTE-RENDU**

# **DU PRÉSIDENT DU JURY AU PRÉSIDENT DU CENTRE DE GESTION DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES ORGANISATEUR EN 2016 DU CONCOURS EXTERNE SUR TITRES AVEC ÉPREUVE D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE TERRITORIAL DE 1<sup>ère</sup> CLASSE**

---

<b>I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CONCOURS .....</b>	<b>3</b>
A. Les informations générales .....	3
B. Les données statistiques sur les candidats inscrits .....	3
1. Le taux d'absence des candidats .....	3
2. L'origine géographique des candidats inscrits .....	3
3. Le niveau d'études des candidats inscrits .....	4
4. La situation professionnelle des candidats inscrits .....	4
5. La préparation au concours des candidats inscrits .....	4
6. Le sexe et l'âge des candidats inscrits .....	5
7. Le nombre de présentation au concours .....	5
<b>II. PRÉSENTATION DE L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION .....</b>	<b>5</b>
A. Description de l'épreuve orale d'admission .....	5
1. Sur la forme .....	5
2. Sur le fond .....	6
2.1. Les capacités professionnelles du candidat .....	6
2.2. La motivation du candidat .....	7
2.3. L'aptitude professionnelle du candidat .....	7
B. Analyse des résultats .....	7
1. Sur la partie "capacités professionnelles" .....	7
2. Sur la partie "motivations" .....	8
3. Sur la partie "aptitude professionnelle" .....	8
<b>III. LE PROFIL DES LAURÉATS .....</b>	<b>8</b>
1. Origine géographique des lauréats .....	8
2. Niveau d'études des lauréats .....	9
3. Situation professionnelle des lauréats .....	9
4. Préparation au concours des lauréats .....	9
5. Le sexe et l'âge des lauréats .....	9
6. Le nombre de présentation au concours .....	9
<b>IV. LES CHIFFRES "CLÉS" À RETENIR SUR LES DEUX DERNIÈRES SESSIONS .....</b>	<b>9</b>

# I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CONCOURS

## A. Les informations générales

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a organisé en 2016 le concours d'**auxiliaire de puériculture territorial de 1<sup>ère</sup> classe** en partenariat avec les centres de gestion de la Charente (16) de la Charente-Maritime (17), de la Corrèze (19), de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40) et de Lot-et-Garonne (47).

Le concours a été ouvert pour **41 postes**.

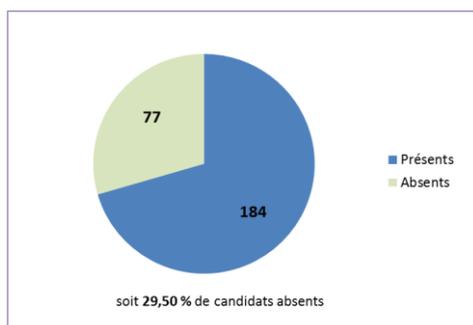
**261 candidats** se sont inscrits à ce concours. **184 candidats** se sont présentés à l'épreuve orale d'admission.

À NOTER : Ce concours ne comporte qu'une seule épreuve orale d'admission.

## B. Les données statistiques sur les candidats inscrits

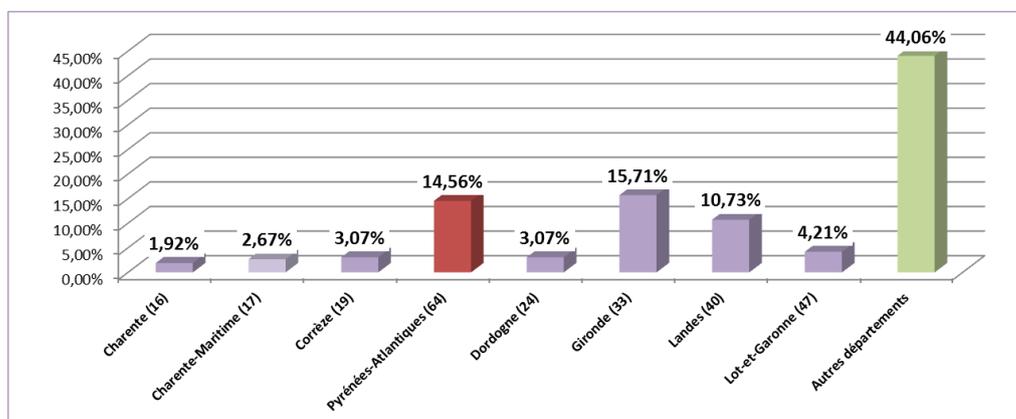
Les statistiques présentées sont élaborées sur la base des éléments déclarés par les candidats au moment de leur inscription.

### 1. Le taux d'absence des candidats



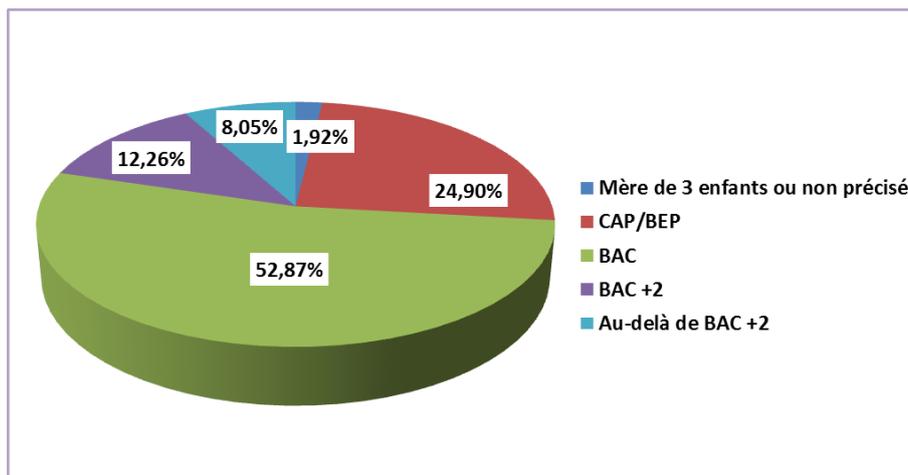
Un taux d'absents en légère progression (29,50 % en 2016 contre 23,17 % en 2015)

### 2. L'origine géographique des candidats inscrits



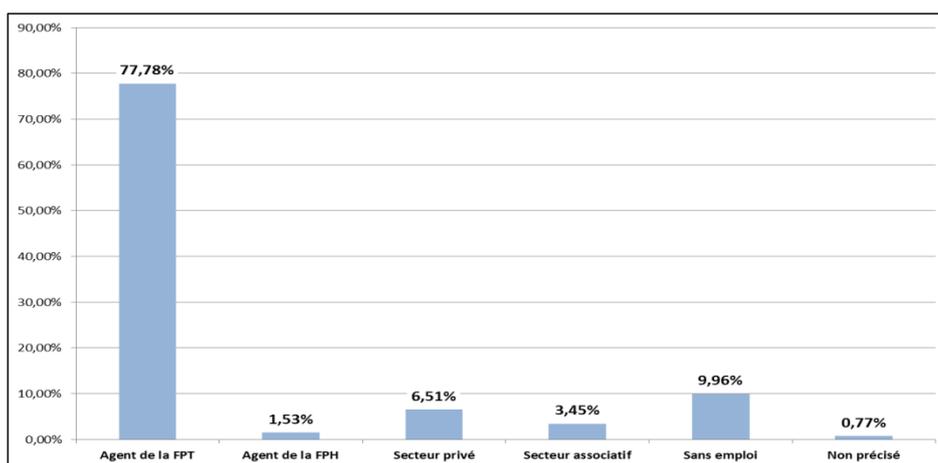
Un fort pourcentage de candidats issus de départements non partenaires à cette opération (44,06 %)

### 3. Le niveau d'études des candidats inscrits



73.18 % des candidats ont un BAC et plus

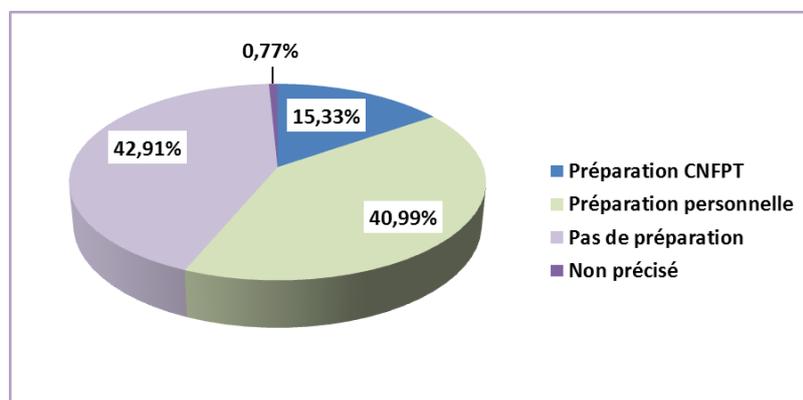
### 4. La situation professionnelle des candidats inscrits



Agent FPT : Agent Fonction Publique Territoriale / Agent FPH : Agent Fonction Publique Hospitalière

Un fort pourcentage (77,78 %) de candidats déjà en poste dans la Fonction Publique Territoriale.

### 5. La préparation au concours des candidats inscrits

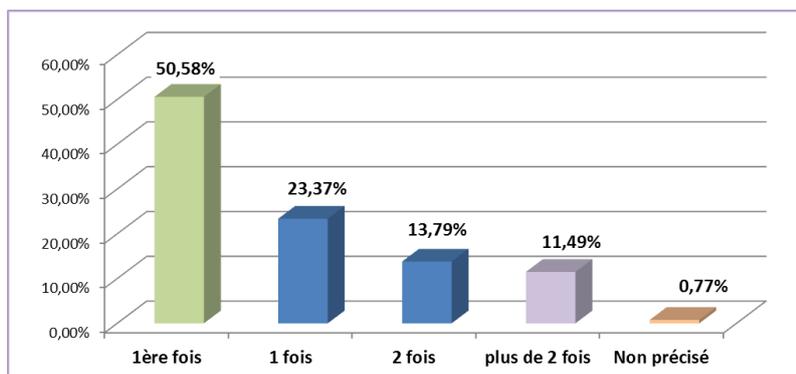


56,32 % des candidats déclarent s'être préparés à cette épreuve.

## 6. Le sexe et l'âge des candidats inscrits

Homme	0.38 %
Femme	99.62 %
Moyenne d'âge	33 ans

## 7. Le nombre de présentation au concours



## II. PRÉSENTATION DE L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

L'épreuve orale d'admission s'est déroulée les **lundi 7, mardi 8 et mercredi 9 mars 2016** au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques à PAU.

L'intitulé réglementaire de l'épreuve est défini par le décret n°93-398 du 18 mars 1993 modifié fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux de 1<sup>ère</sup> classe.

L'épreuve orale consiste en "un entretien permettant **d'apprécier les capacités professionnelles** du candidat, **ses motivations** et **son aptitude** à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture". (Durée : quinze minutes)".

Pour cette épreuve, aucun programme réglementaire n'est fixé. Cependant, à titre de référence indicative, les membres du jury peuvent s'appuyer sur les savoir-faire et compétences techniques détaillés dans les fiches métiers du répertoire des métiers de la Fonction Publique Territoriale élaboré par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

### A. Description de l'épreuve orale d'admission

#### 1. Sur la forme

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

- ses **capacités professionnelles** ;
- ses **motivations** ;
- son **aptitude** à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture.

L'interrogation orale constitue une occasion privilégiée pour juger certaines aptitudes et compétences professionnelles, d'autant plus que ce concours ne comporte pas d'épreuve écrite d'admissibilité.

L'épreuve d'entretien vise à valoriser la formation et 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.

Pour débiter l'entretien, les membres du jury ont fait le choix d'inviter le candidat à se présenter en quelques minutes en détaillant ses formations (initiale et continue ...) et son projet professionnel.

L'entretien prend ensuite la forme d'**échanges interactifs** et de **questions-réponses**. Les membres du jury 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**.

Le candidat est également évalué sur la manière dont il se comporte au cours de cet entretien et sur ses capacités à exposer ses idées de manière claire et précise :

- sens de l'écoute,
- maîtrise de soi,
- gestion du stress,
- cohérence dans les propos,
- capacité à prendre du recul...

Pour le candidat, l'enjeu de cet entretien est de faire valoir ses connaissances et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois.

## 2. Sur le fond

L'entretien est divisé en trois parties :

- les capacités professionnelles du candidat,
- la motivation du candidat,
- l'aptitude professionnelle du candidat.

### 2.1. Les capacités professionnelles du candidat

Les membres du jury vérifient, par le biais de cas pratiques et de questions, que les candidats maîtrisent :

- **Les connaissances techniques propres** à l'exercice des fonctions d'auxiliaire de puériculture :
  - l'accueil des enfants et des parents,
  - la création et mise en œuvre des conditions nécessaires au bien-être des enfants,
  - l'aide à l'enfant dans l'acquisition de l'autonomie, l'accompagnement des enfants porteurs de handicap,
  - l'élaboration et mise en œuvre des projets d'activités des enfants,
  - la participation à l'élaboration du projet d'établissement, du projet pédagogique.
- **Les connaissances en matière d'hygiène et de sécurité** :
  - les protocoles et mesures d'urgence,
  - la gestion et l'administration des médicaments,
  - la prévention des accidents....

## ▪ Les connaissances de l'environnement territorial :

- connaissances de la Fonction Publique Territoriale : sens du service public, respect de l'utilisateur, droits et obligations des fonctionnaires, la distinction avec la Fonction Publique Hospitalière ...
- connaissances des collectivités territoriales : leurs structures, leurs organisations et fonctionnements, leurs organes délibérants, leurs compétences...
- connaissances des relations fonctionnelles :
  - en interne avec l'autorité territoriale, au sein de la structure, au sein de l'équipe pluridisciplinaire : positionnement au sein de cette équipe, fonction et rôle des membres de l'équipe (puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, CAP petite enfance...),
  - en externe avec les familles, les intervenants extérieurs ....

### 2.2 La motivation du candidat

Les membres du jury apprécient la motivation du candidat en l'interrogeant notamment sur :

- les **raisons de son inscription au concours** et notamment le choix entre Fonction Publique Territoriale et Fonction Publique Hospitalière,
- sa **préparation au concours** (ouvrages spécialisés, CNFPT, préparation personnelle...),
- son **projet professionnel**, son déroulement de carrière ...

### 2.3 L'aptitude professionnelle du candidat

Les membres du jury évaluent le candidat sur :

- **ses compétences relationnelles** : patience, travail en équipe pluridisciplinaire,
- l'expression d'une certaine **maturité** et réflexion **professionnelle**,
- sa capacité à **se projeter** dans ses futures fonctions d'auxiliaire de puériculture **territorial** de 1<sup>ère</sup> classe et à se **positionner professionnellement** (niveau de responsabilité, sensibilité quant à la pertinence d'un projet pédagogique ou d'un projet d'établissement, déontologie de la profession : secret professionnel et confidentialité, transmission des informations, éthique...).

## B. Analyse des résultats

Les membres du jury font état des observations suivantes :

### 1. Sur la partie "capacités professionnelles"

- les techniques propres à l'exercice des fonctions d'auxiliaire de puériculture sont maîtrisées ;
- les notions en matière d'hygiène et de sécurité sont également acquises avec un bémol sur le protocole d'administration des médicaments qui apparaît souvent mal connu, mais également mal pratiqué dans les structures ;
- un manque de connaissances et de curiosité sur l'environnement territorial : les connaissances élémentaires sont méconnues en termes d'organisation et de fonctionnement et en matière de compétences des collectivités territoriales ;
- sur le plan des relations fonctionnelles : si le positionnement de l'auxiliaire de puériculture au sein de la collectivité (positionnement hiérarchique vis-à-vis de l' élu) semble clair, en revanche son positionnement au sein de l'équipe pluridisciplinaire n'est pas mis en avant et n'est pas toujours présenté comme une valeur ajoutée.

## 2. Sur la partie "motivations"

- la plupart des candidats ne parvient pas à démontrer sa motivation, son souhait d'intégrer la fonction publique et plus précisément la Fonction Publique Territoriale ; à mettre en avant les expériences professionnelles ;
- le diplôme professionnel possédé est peu valorisé dans la présentation,
- des candidats "en attente", peu investis et non préparés à cet exercice : il est important que les candidats aient une démarche active de préparation de leur entretien, par exemple en interrogeant les directrices, les puéricultrices, la direction des ressources humaines pour mieux appréhender le contexte professionnel.

## 3. Sur la partie "aptitude professionnelle"

- des confusions sur les notions de projet d'établissement, projet pédagogique et protocole auxquelles il faut remédier,
- des difficultés à mettre en avant leur projet professionnel et à se projeter dans leur futur environnement professionnel.

Les notes des 184 candidats présents s'échelonnent de 1/20 à 19,50/20 avec :

- 6 notes éliminatoires (<5/20),
- 51 notes supérieures à 5/20 et inférieures à 10/20,
- 86 notes supérieures à 10/20 et inférieures à 18/20.
- la moyenne générale est de 12,75/20.

Le seuil d'admission a été fixé à 18/20 compte tenu du nombre de postes à pourvoir.

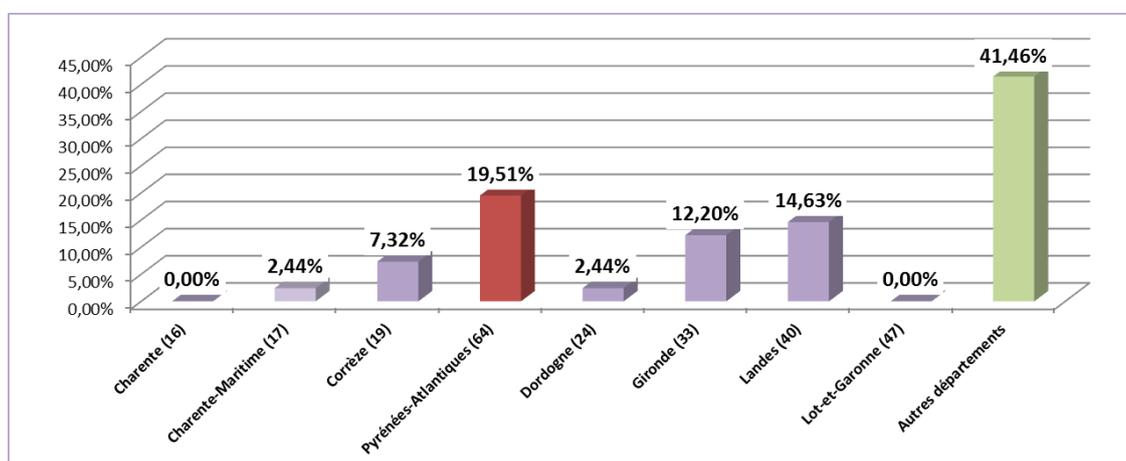
En conclusion, les membres du jury soulignent que le niveau des candidats s'améliore au fil des sessions notamment sur la partie "environnement territorial", avec un niveau très hétérogène des candidats.

## III. LE PROFIL DES LAURÉATS

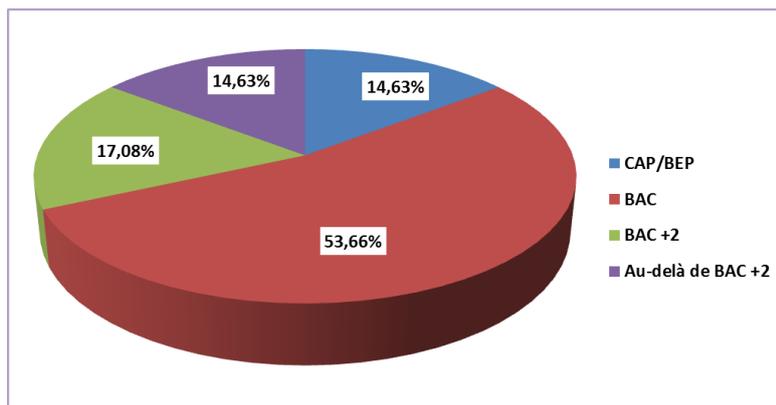
Le jury d'admission s'est déroulé le mercredi 9 mars 2016 à l'issue de l'épreuve orale d'admission. Tous les postes ouverts à ce concours ont été pourvus.

Ci-dessous, des éléments statistiques concernant les **41 lauréats**.

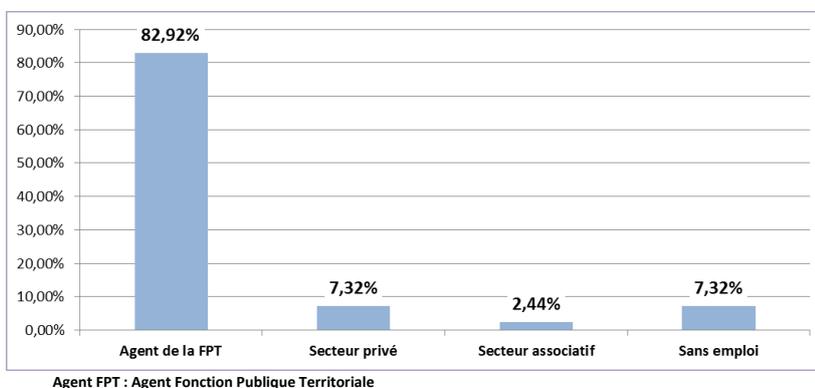
### 1. Origine géographique des lauréats



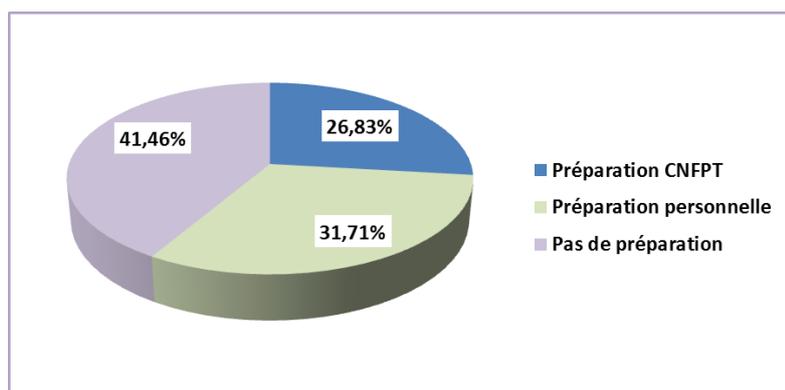
## 2. Niveau d'études des lauréats



## 3. Situation professionnelle des lauréats



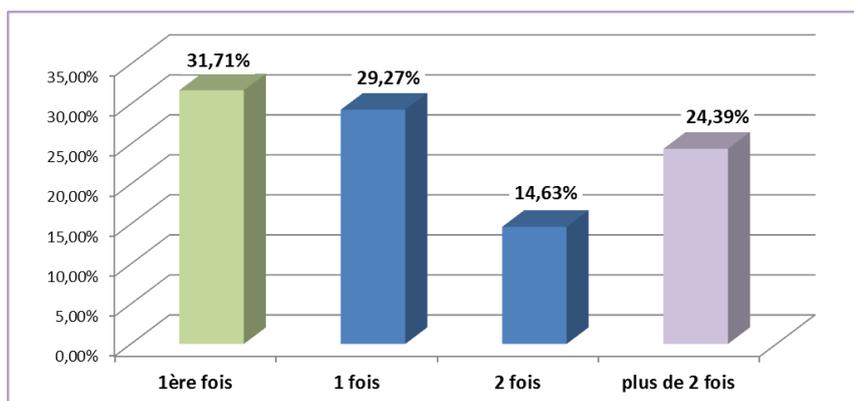
## 4. Préparation au concours des lauréats



## 5. Le sexe et l'âge des lauréats

Homme	2.44 %
Femme	97.56 %
Moyenne d'âge	31 ans

## 6. Le nombre de présentation au concours



#### IV. LES CHIFFRES "CLÉS" À RETENIR SUR LES DEUX DERNIÈRES SESSIONS

	ANNÉE 2015	ANNÉE 2016
Centres de Gestion partenaires	CDG 24 – 33 – 40 - 47	CDG 16 – 17 - 19 CDG 24 – 33 – 40 – 47
<b>Nombre de postes ouverts</b>	<b>25</b>	<b>41</b>
Nombre de candidats inscrits	164	261
Nombre de candidats présents à l'épreuve orale d'admission	126	184
<b>% de candidats absents à l'épreuve orale d'admission</b>	23,17 %	29,50 %
Echelonnement des notes (/20 points)	<b>de 4 à 19 / 20</b>	<b>De 1 à 19,50 / 20</b>
Moyenne des candidats à l'épreuve orale d'admission	<b>13,89/20</b>	<b>12,75/20</b>
<b>Seuil d'admission</b>	<b>18/20</b>	<b>18/20</b>
<b>Nombre de candidats admis</b>	<b>25</b>	<b>41</b>

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