

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE DU JURY

CONCOURS DE PUÉRICULTRICE TERRITORIALE DE CLASSE NORMALE

Session 2025

1. Le cadre d'emplois

Le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales, classé en catégorie A, relève de la filière médico-sociale.

Ce cadre d'emplois comprend les grades de :

- puéricultrice
- puéricultrice hors classe.

Les puéricultrices territoriales exercent les fonctions définies à l'article R.4311-13 du code de la santé publique dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dans le cadre de la protection maternelle et infantile, ainsi qu'au sein des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans relevant de ces collectivités ou établissements publics, dans les conditions fixées par les articles R.2324-16 et R.2324-17 du code de la santé publique.

Les puéricultrices peuvent exercer les fonctions de directrice d'établissement ou de service d'accueil des enfants de moins six ans relevant des collectivités ou établissements publics précités, dans les conditions prévues par les articles R.2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique.

2. L'organisation du concours

Le calendrier national des centres de gestion (cdg) prévoit une organisation du concours tous les deux ans. **Le concours externe sur titre de puéricultrice 2025 est organisé par le cdg69 pour répondre aux besoins de la région Auvergne-Rhône-Alpes.**

Le concours sur titres avec épreuve est ouvert aux candidats titulaires :

- soit du diplôme d'État de puériculture mentionné à l'article R.4311-13 du code de la santé publique,
- soit d'une autorisation d'exercer cette profession délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code.

Compte tenu des besoins en recrutement recensés auprès des collectivités territoriales des départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes, **le nombre de poste ouverts est fixé à 30.**

3. La session 2025 en région Auvergne Rhône-Alpes

Le calendrier

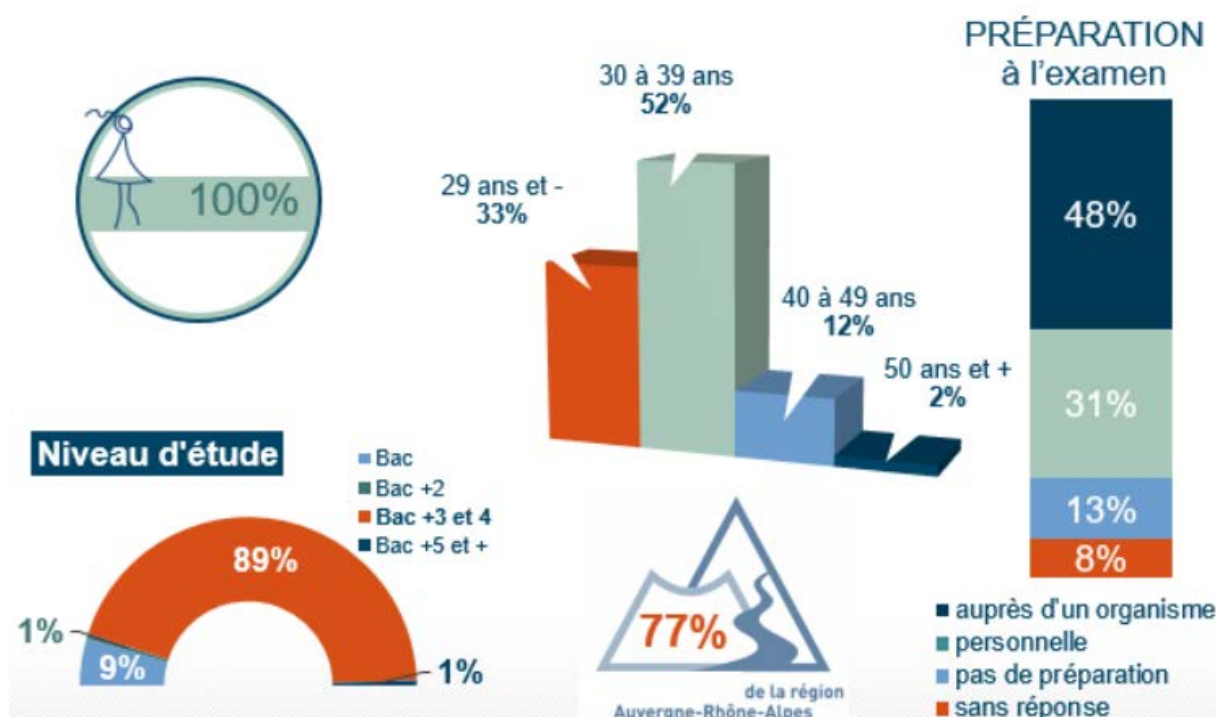
Période de retrait des dossiers	du 22 octobre au 27 novembre 2024
Date de limite de dépôt des dossiers d'inscription	5 décembre 2024
Épreuves orales d'admission	Du lundi 10 au jeudi 13 février 2025
Résultats d'admission	14 février 2025

Les chiffres de la session

	Postes ouverts	Admises à concourir	Présentes à l'oral (%)	Candidates présents pour 1 poste	Seuil d'admission	Admises
2025	30	90	76 (84%)	2,5	14,50/20	30
2023	10	45	41 (91 %)	4	14,00/20	10

La session 2025 est marquée par une hausse significative du nombre de postes ouverts. Si l'absentéisme avait fortement chuté en 2023 après l'entrée en vigueur du décret de 2021 sur la multi-inscription aux concours passant de 39% en 2021 à 9% en 2023 ; la session 2025 voit le taux de présence chuter de 7%.

Le profil des candidates admises à concourir



Données déclaratives issues des dossiers d'inscription

Aucun homme n'est inscrit au concours. La candidate type est âgée de 30 à 39 ans, diplômée d'un bac+3/4 (correspondant au Diplôme d'État) et ayant suivi une préparation spécifique au concours.

77% des candidates sont issues de la région AURA ; 7% viennent d'Occitanie, 4% de Nouvelle Aquitaine et 3% des départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane et La Réunion).

Le jury

Les membres du jury sont nommés par arrêté du président du cdg⁶⁹. Le jury plénier comprend un nombre égal de représentants de chacun des 3 collèges : élus, personnalités qualifiées et fonctionnaires territoriaux.

La parité du jury, composé d'au moins 40% de personnes de chaque sexe (décret n°2013-908 modifié), est respectée avec la présence de 3 femmes et 3 hommes.

Pour cette session, les épreuves orales sont conduites par deux sous-jurys comptant un représentant de chaque collège réglementaire (élus, personnalités qualifiées, fonctionnaires territoriaux).

Le rôle du jury est de conduire les épreuves orales et de délibérer sur le nombre de candidates admises au vu des résultats obtenus. Le jury dresse également un bilan de l'opération.

4. L'épreuve orale d'admission

Le concours comprend une unique épreuve obligatoire consistant en un entretien d'une durée de 25 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé. Il convient d'attirer l'attention des candidates sur le fait que le jury ne dispose que de cette épreuve orale pour évaluer leurs compétences.

L'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé de la candidate sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel-elle est appelée à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

L'entretien porte sur :

- La présentation du parcours et du projet professionnel de la candidate
- La conception de la fonction et les connaissances professionnelles
- La connaissance de l'environnement territorial
- La motivation, les savoir-faire et savoir-être tout au long de l'entretien

4.1 Notation de l'épreuve d'entretien

notes	nb candidates	en %
≥ 15	27	35%
≥ 12 < 15	25	33%
≥ 10 < 12	21	28%
≥ 8 < 10	1	1%
≥ 5 < 8	2	3%
≥ 0 < 5	0	0%
Total	76	100%
Notes ≥ 10	73	96 %
Moyenne		13,34
Note la + élevée		18/20
Note la plus basse		06/20

Les résultats de cette session sont bien meilleurs que lors de la session précédente avec une note moyenne à 13,34/20 contre 9,02/20 en 2023. 96% candidates obtiennent une note supérieure ou égale à 10/20, et plus d'un tiers d'entre elles ont des notes supérieures ou égales à 15/20.

4.2 Les observations des membres du jury sur l'épreuve d'entretien

Le jury relève une forte disparité de niveaux et constate que la préparation est visiblement insuffisante pour une grande partie des candidates. Il rappelle que l'exposé doit être structuré autour des compétences et du projet professionnel de la candidate et non sous forme de

présentation chronologique de son parcours. Les entretiens les plus réussis ont mis en lumière une posture affirmée et une vision stratégique de la part des candidates.

Un manque de connaissance de l'environnement territorial et réglementaire sur le domaine (ex. loi de 2021 ASAP et textes suivants) est relevé par le jury. Les circuits décisionnels, le budget d'une collectivité et de ses structures, les leviers de financements publics et les évolutions législatives doivent être mieux connus de la part des candidates dont on attend une culture renforcée de l'environnement professionnel.

Les compétences professionnelles sont généralement bien comprises, mais le manque de hauteur et de capacité à se projeter en tant que cadre de catégorie A dessert certaines candidates. Les plus jeunes, bien préparées au plan théorique, gagneraient à développer leur compréhension des différents contextes d'exercice. Par ailleurs, même pour les candidates déjà en poste, la distinction entre les missions exercées en EAJE et en PMI est souvent mal appréhendée.

Si les missions du cadre d'emplois sont majoritairement bien connues des candidates, il est attendu qu'elles démontrent une vision suffisamment transversale, concernant notamment l'articulation entre les différentes structures partenaires. C'est le cas en particulier pour les candidates travaillant en PMI, où une vision plus élargie des enjeux professionnels doit être développée.

Une réflexion plus approfondie sur la gestion de projet et le management au sein du service ou de l'établissement est également nécessaire. Les candidates sont invitées à se projeter au-delà de leurs pratiques professionnelles actuelles et du socle commun du diplôme d'État, en intégrant une démarche qualité et une vision stratégique de gestion de service.

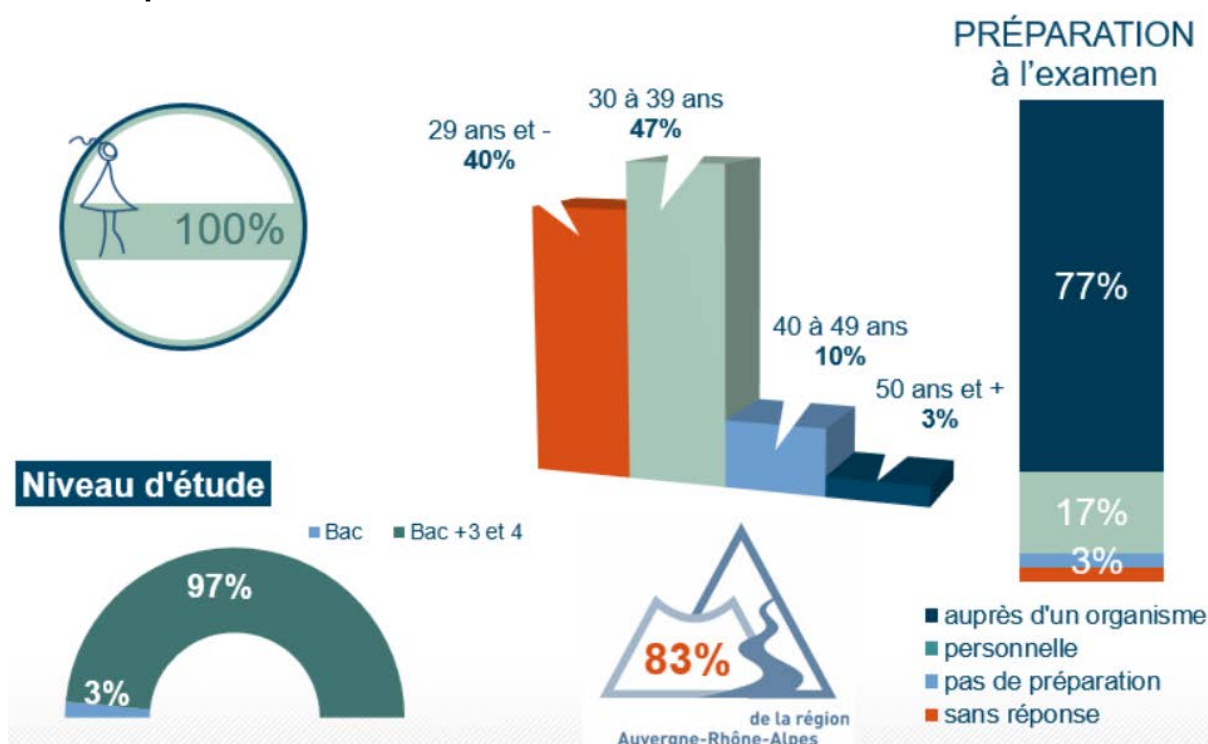
Les candidates expérimentées se démarquent en se projetant plus facilement dans la prise de responsabilités, mais le jury rappelle que l'approche managériale ne doit pas se limiter à un « management bienveillant » des équipes et que la prise en compte de l'efficacité et la continuité du service public est aussi essentielle.

4.3 Les délibérations du jury

Selon les dispositions de l'article 18 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013, un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20.

Après examen des notes et après en avoir délibéré, le jury décide de fixer le seuil d'admission à 14,50/20 et déclare 30 candidates admises.

4.4 Le profil des lauréates



Le profil type des lauréates est proche de celui des candidates admises à concourir : une femme, âgée de 30 à 39 ans, diplômée d'un bac+3 ou plus. Elles sont 83% à être issues de la région AURA. La proportion des lauréates ayant suivi une préparation est notable, puisque 77% d'entre elles ont déclaré s'être préparée auprès d'un organisme alors qu'elles ne représentaient que 48% des candidates admises à concourir.

5. Conclusion

Le jury félicite les lauréates et encourage vivement celles qui auraient échoué à poursuivre leurs efforts, et ce en se préparant sérieusement à l'épreuve d'entretien en tirant partie des informations transmises dans le rapport du jury.

Au terme de l'ensemble des opérations, le jury fait part de sa satisfaction quant à la qualité de l'organisation du concours. Il tient à remercier le Centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon de tous les moyens mis à disposition pour s'acquitter de sa mission dans les meilleures conditions.

La Présidente du jury tient également à remercier les membres du jury de leur investissement qui a permis un bon déroulement de l'épreuve d'entretien.

Fait à Sainte Foy-lès-Lyon, le 7 mars 2025

La Présidente du Jury

Martine CHAREYRE
Adjointe au Maire
Ville de Bron (69)