

RAPPORT DE LA PRESIDENTE DU JURY

CONCOURS DE PUERICULTRICE TERRITORIALE DE CLASSE NORMALE

Session 2023

1. Le cadre d'emploi

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 2023 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 recensés pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, **le nombre de poste ouverts est fixé à 10.**

3. La session 2023 en région Auvergne Rhône-Alpes

3.1 Le calendrier

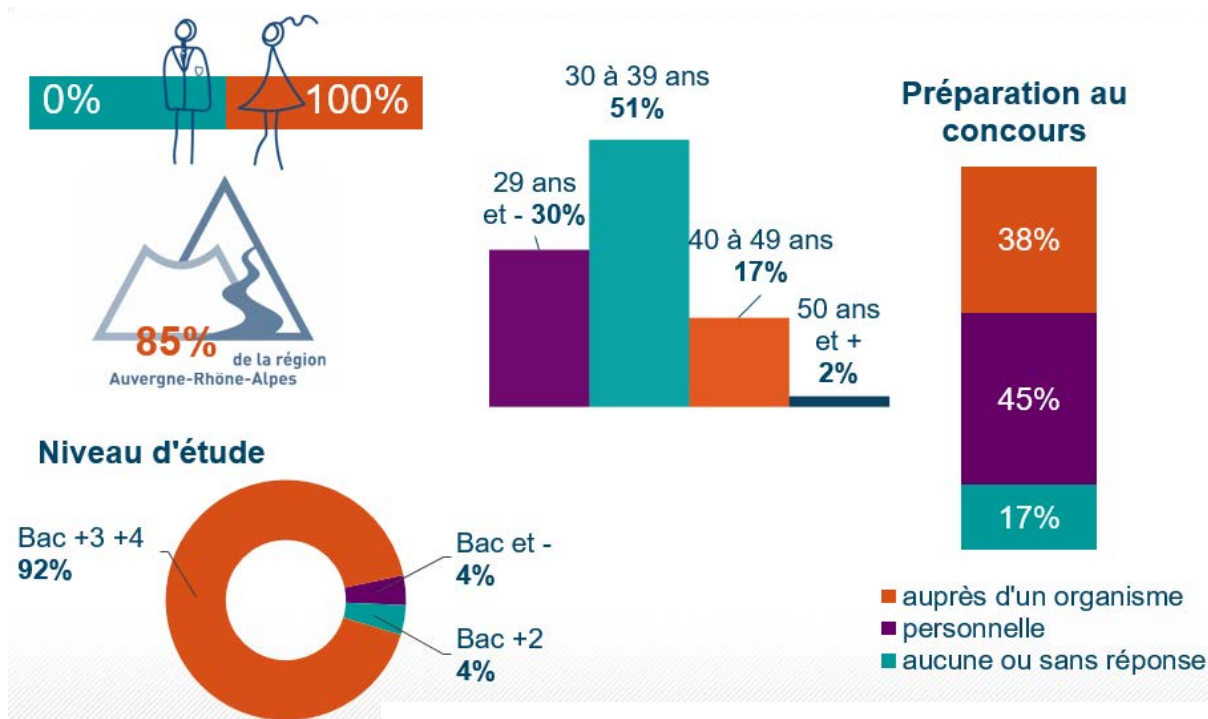
Période de retrait des dossiers	du 11 octobre au 16 novembre 2022
Date de limite de dépôt des dossiers d'inscription	24 novembre 2022
Épreuves orales d'admission	Du lundi 20 au jeudi 23 février 2023
Résultats d'admission	24 février

3.2 Les chiffres de la session 2023

	Postes ouverts	Admis à concourir	Présents à l'oral (% présents)	Candidats présents pour 1 poste	Moyenne épreuve orale	Seuil d'admission	Admis
2023	10	45	41 91%	4,1	9,02/20	14/20	10
2021 (cdg38)	10	216	132 61%	13	13,14/20	19/20	10
2019 (cdg38)	10	264	112 42,5%	11	11,94/20	19/20	10
2017 (cdg38)	20	169	122 72%	6	12,01/20	17/20	20

La session 2023 est marquée par une baisse très significative du nombre de candidats inscrits. Cette baisse s'explique avant tout par l'entrée en vigueur du décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 réglementant la multi-inscription aux concours de la fonction publique territoriale et destiné à prévenir l'absentéisme aux épreuves. Désormais, les candidats ne peuvent s'inscrire qu'auprès d'un seul centre organisateur pour une session donnée. De fait, si cette mesure a fait reculer le nombre de candidats inscrits et présents aux épreuves, l'absentéisme est passé de 39% en 2021 à 9% en 2023.

3.3 Le profil des candidats



Le candidat type est une femme, âgée de 30 à 39 ans, diplômée d'un bac+3 ou plus et ayant suivi une préparation spécifique au concours (personnelle ou organisme).

3.4 La composition du jury

Les membres du jury sont nommés par arrêté du président du cdg69. Le jury comprend un nombre égal de représentants de chacun des 3 collèges : élus, personnalités qualifiées et fonctionnaires territoriaux de catégorie A (dont un fonctionnaire désigné dans les conditions prévues à l'article 17 du décret du 5 juillet 2013 susvisé).

Pour cette session, les épreuves orales sont conduites par un jury plénier composé de 6 membres comptant deux représentants de chaque collège réglementaire (élus, personnalités qualifiées, fonctionnaires territoriaux).

3. 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 du candidat). Elle se déroule dans les locaux du cdg69 à Sainte-Foy-lès-Lyon.

L'épreuve d'admission 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.

Il convient d'attirer l'attention du candidat sur le fait que le jury ne dispose que de cette épreuve orale pour évaluer ses compétences.

L'entretien porte sur :

- La présentation du parcours et du projet professionnel du candidat
- 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

3.1 Notation de l'épreuve d'entretien

Notes	Nombre de candidats	en %
≥ 15	6	14,63
≥ 12 < 15	8	19,51
≥ 10 < 12	1	2,44
≥ 8 < 10	4	9,76
≥ 5 < 8	18	43,90
≥ 0 < 5	4	9,76
Total présents	41	
Notes ≥ 10	15	36,59
Note la + élevée <i>(session 2021)</i>	18/20 <i>(20/20)</i>	
Note la + basse <i>(session 2021)</i>	2/20 <i>(5/20)</i>	
Moyenne <i>(session 2021)</i>	9,02/20 <i>(13,11/20)</i>	

Au total, 15 candidats obtiennent une note supérieure ou égale à 10/20, soit plus d'un 1/3 des candidats présents.

La note moyenne des 41 candidats présents à l'épreuve se situe à 9,02/20, elle est en nette baisse depuis la session précédente où elle était de 13,11/20.

3.2 Les observations des membres du jury

Le jury formule des remarques sur les candidats à partir des observations faites lors de l'épreuve orale.

Le jury constate une grande disparité de profils et de niveaux selon l'âge des candidats, leur situation professionnelle et leur parcours.

Une majorité de candidats semble insuffisamment préparée à cette épreuve, la présentation est souvent peu convaincante. Le projet professionnel n'est pas assez travaillé, laissant deviner un manque de vision des différentes possibilités d'emploi. La motivation est peu argumentée et ne laisse pas entrevoir une volonté d'intégrer une fonction publique territoriale avec des valeurs fortes.

Les candidats les plus jeunes, et dont le diplôme est récent, sont mieux préparés à l'épreuve. Ils apportent la démonstration d'un potentiel à évoluer vers le cadre d'emploi mais paraissent manquer de maturité sur leur représentation du métier et la diversité des contextes d'exercice. Il est en effet important de connaître le fonctionnement des différentes structures dans lesquelles les puéricultrices peuvent exercer, mais aussi les interactions entre ces structures sur le domaine d'activité.

Le jury s'est étonné de constater que certains professionnels ne connaissent pas, ou trop peu, leur employeur (le type de collectivité, leurs domaines d'intervention etc.). Ils manquent de hauteur sur leurs pratiques, sans y donner du sens.

Par ailleurs, certains candidats sont en difficulté sur des actualités réglementaires pourtant incontournables au regard des missions d'une puéricultrice.

Il est attendu des candidats qu'ils disposent des connaissances générales indispensables à tout cadre de la fonction publique territoriale (environnement territorial, fonction publique territoriale...) mais aussi qu'ils maîtrisent les notions de responsabilité et de coordination qui peuvent leur incomber. Or pour beaucoup de candidats déjà en poste, la posture de cadre ne semble pas assez investie. Les aptitudes à encadrer une équipe et, le cas échéant, gérer un établissement, restent à prouver. Les candidats ont des difficultés à les mettre en valeur, les corréler à leur parcours professionnel ou formatif et se contentent du descriptif d'une expérience partiellement établie.

Ici, le jury rappelle que les candidats doivent démontrer leur capacité à assumer les missions et responsabilités inhérentes à un cadre d'emploi de catégorie A.

Le jury conseille aux candidats de veiller à avoir une meilleure culture territoriale et de faire preuve de plus de curiosité sur l'environnement professionnel élargi du cadre d'emploi de puéricultrice, sans négliger pour autant les fondamentaux du métier.

3.3 Les délibérations du jury

Selon les dispositions de l'article 18 du décret 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 14,00/20 et déclare 10 candidats admis.

3.4 Le profil des lauréats

Le profil type des lauréats est proche de celui des candidats admis à concourir : une femme, âgée de 30 à 39 ans (50%), diplômée d'un bac+3 ou plus. 30% des lauréates ont entre 20 et 29 ans et 20% ont plus de 40 ans.

Toutes les lauréates sont issues de la région AURA. 90 % d'entre elles déclarent avoir suivi une préparation personnelle au concours, contre 10 % n'ayant suivi aucune préparation.

4. Conclusion

Le jury félicite les lauréats et encourage vivement ceux 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.

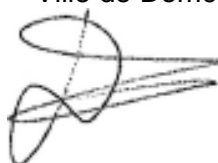
Au terme de l'ensemble des opérations, le jury fait part de sa satisfaction quant à la qualité de l'organisation du concours. Il tient à remercier le Centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon de tous les moyens mis à disposition pour s'acquitter de sa mission dans les meilleures conditions.

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 10 mars 2023

La Présidente du Jury

Donia ATIK
Conseillère municipale
Ville de Domène (38)

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.