

## CONCOURS D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE TERRITORIAL·E PRINCIPAL·E DE 2EME CLASSE

SESSION 2020

### I - LE CONCOURS D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE TERRITORIAL·E PRINCIPAL·E DE 2EME CLASSE

#### A) Les missions des auxiliaires de puériculture territorial·es principal·es de 2<sup>ème</sup> classe

Selon l'article 2 du Décret n°92-865 modifié du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux·les, les auxiliaires de puériculture participent à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement. Ils·elles prennent en charge l'enfant individuellement et en groupe, collaborent à la distribution des soins quotidiens et mènent les activités d'éveil qui contribuent au développement de l'enfant.

#### B) Les conditions d'accès au concours

Ce concours ne comporte qu'une seule voie d'accès.

Sont inscrits sur la liste d'aptitude prévue à l'article 3 ci-dessus les candidat·es admis·es à un concours sur titres avec épreuves ouvert aux candidat·es titulaires de l'un des diplômes ou titres mentionnés aux articles L. 4392-1 et L. 4392-2 du code de la santé publique :

- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture,
- certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture,
- diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

Ce concours est également ouvert aux personnes ayant satisfait, après 1971, à l'examen de passage de première en deuxième année du diplôme d'Etat d'infirmier·e ou, après 1979, du diplôme d'infirmier·e de secteur psychiatrique.

#### ***Diplômes européens :***

Les candidat·es titulaires d'une autorisation d'exercer les fonctions d'auxiliaire de puériculture délivrée par le Préfet de Région au vu, notamment, des titres, diplômes, certificats et titres obtenus dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen

autre que la France, bénéficient des mêmes droits que les titulaires du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

En application du deuxième alinéa de l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent·es contractuel·es dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, la proportion minimale de personnes de chaque sexe composant le jury du concours prévu au présent article est fixée à 30 % jusqu'au 31 décembre 2019.

### C) Le calendrier

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Périodes d'inscription             | Du 1er octobre au 6 novembre 2019        |
| Date limite de retour des dossiers | 14 novembre 2019                         |
| Epreuves orales d'admission        | Du 2 au 5 mars et 16, 17 et 18 juin 2020 |
| Jury plénier d'admission           | 8 avril 2020                             |

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord a organisé ce concours pour l'Aisne, le Nord, l'Oise, le Pas-de-Calais et la Somme.

Le nombre de postes ouverts à ce concours était de 61.

### D) Inscriptions

- 492 candidat·es se sont inscrits aux concours.
- 460 candidat·es ont été déclaré·es admis·es à concourir (32 candidat·es n'ont pas été admis·es à concourir au motif qu'ils·elles ne justifiaient pas du diplôme requis),
- seuls 337 étaient présent·es, soit un taux de présentisme de 73,26%.

| Inscrit·es | Admis·es à concourir | Présent·es | Taux de participation |
|------------|----------------------|------------|-----------------------|
| 492        | 460                  | 337        | 73, 26%               |

A l'image du métier d'auxiliaire de puériculture territorial·e, qui est une profession très féminisée, la totalité des candidat·es sont des femmes.

## II - CANDIDAT·ES

### A) Répartition par sexe et par tranche d'âges

Les candidat·es admis·es à concourir sont au nombre de 460.

La totalité de ces candidat·es sont des femmes : 460, soit 100%.

Concernant les tranches d'âge :

La majorité des candidat·es ont entre 20 et 29 ans, avec 54,1%

Une minorité de candidat·es ont entre 20 et moins, avec 1,3%.

| TRANCHES D AGE  |     |       |
|-----------------|-----|-------|
| 20 ans et moins | 6   | 1,3%  |
| 20 à 29 ans     | 249 | 54,1% |
| 30 à 39 ans     | 141 | 30,7% |
| 40 à 49 ans     | 54  | 11,7% |
| 50 ans et plus  | 10  | 2,8%  |
| TOTAL           | 460 | 100%  |

## B) Origine géographique

| Département d'origine | Nombre de candidat·es |
|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 1                     |
| 2                     | 17 - 3,7%             |
| 6                     | 5                     |
| 7                     | 1                     |
| 8                     | 10                    |
| 10                    | 10                    |
| 13                    | 4                     |
| 14                    | 9                     |
| 16                    | 3                     |
| 17                    | 1                     |
| 20                    | 1                     |
| 21                    | 3                     |
| 27                    | 10                    |
| 28                    | 4                     |
| 29                    | 2                     |
| 31                    | 2                     |
| 32                    | 1                     |
| 34                    | 2                     |
| 35                    | 6                     |
| 36                    | 1                     |
| 37                    | 1                     |
| 38                    | 4                     |
| 40                    | 1                     |
| 41                    | 1                     |
| 42                    | 1                     |
| 44                    | 1                     |
| 45                    | 2                     |

|       |           |
|-------|-----------|
| 49    | 11        |
| 50    | 9         |
| 51    | 12        |
| 53    | 2         |
| 54    | 5         |
| 55    | 2         |
| 56    | 4         |
| 57    | 8         |
| 59    | 106 - 23% |
| 60    | 31 - 6,7% |
| 61    | 4         |
| 62    | 69 - 15%  |
| 66    | 1         |
| 67    | 1         |
| 69    | 5         |
| 70    | 1         |
| 71    | 2         |
| 73    | 1         |
| 74    | 4         |
| 76    | 21        |
| 77    | 7         |
| 78    | 3         |
| 80    | 12 - 2,6% |
| 83    | 1         |
| 84    | 1         |
| 86    | 4         |
| 88    | 3         |
| 90    | 1         |
| 91    | 11        |
| 93    | 2         |
| 94    | 2         |
| 95    | 8         |
| 97    | 2         |
| TOTAL | 460       |

La diversité de l'origine géographique des candidat·es s'explique par le fait que ce concours comprend une unique épreuve d'admission et que chaque centre de gestion organisateur fixe librement ses dates d'épreuves orales d'admission.

Cependant, les candidat·es domicilié·es dans la région des Hauts-de-France représentent 51% et 23 % des candidat·es habitent dans le Nord, proportion conforme à la logique d'une organisation interrégionale.

### C) Niveau de diplôme et préparation

| Niveau de diplôme                                   |            |             |
|---|------------|-------------|
| Non précisé   | 41         | 8,9%        |
| Diplôme homologué                                   | 20         | 4,3%        |
| Niveau 3 - BEP, CAP, Brevet (anciennement niveau V) | 156        | 33,9%       |
| Niveau 4 - Baccalauréat (anciennement niveau IV)    | 215        | 46,7%       |
| Niveau 5 - BTS/DUT/DEUG (anciennement niveau III)   | 18         | 3,9%        |
| Niveau 6 - Licence, maîtrise (anciennement niv. II) | 7          | 1,5%        |
| Niveau 8 - Doctorat,... (anciennement niveau I)     | 1          | 0,2%        |
| V.A.E   | 2          | 0,4%        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>460</b> | <b>100%</b> |

La majorité des candidat·es ont un baccalauréat, ils·elles représentent 46,7%. Ce chiffre correspond au niveau des diplômes exigés pour accéder à ce cadre d'emploi.

| Répartition des candidates selon la formation suivie |            |             |
|--|------------|-------------|
| Non précisé  | 45         | 9,9%        |
| Autres   | 12         | 2,6%        |
| CNFPT  | 48         | 10,4%       |
| Préparation personnelle                              | 355        | 77,1%       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>460</b> | <b>100%</b> |

Les  $\frac{3}{4}$  des candidat·es ont déclaré s'être préparé·es seul·es, cela s'explique par les deux éléments suivants :

- Il s'agit d'une profession réglementée, c'est à dire que seuls trois diplômes spécifiques permettent d'être admis·e à concourir,
- La voie d'accès, qui correspond à des candidat·es qui ne sont pas encore fonctionnaires territoriaux·les. Toutefois, une partie des candidat·es travaillant déjà en collectivité au moment de l'inscription sont ainsi de faux externes.

## **IV - EPREUVES ORALES D'ADMISSION**

### **A) Déroulement**

A titre liminaire, les épreuves orales d'admission se sont déroulées les 2, 3, 4 et 5 mars 2020 en présentiel et à distance le 16 juin matin au CDG56 pour les candidat·es issu·es du département et les 17 et 18 juin au CDG60 pour les candidat·es de l'Oise. Au vu du contexte sanitaire, les candidat·es des zones dites « clusters », n'ont pas pu se présenter à leur épreuve. Ils·Elles ont donc passé cette épreuve auprès du centre de gestion dont ils·elles dépendaient géographiquement et par visioconférence :

- Le 16 juin matin pour ceux·celles du département du Morbihan (56),
- Les 17 et 18 juin pour ceux·celles du département de l'Oise (60).

Ces candidat·es ont été auditionné·es par les membres du jury, lui-même en visioconférence. Les membres du jury plénier ainsi que les candidat·es concerné·es ont été destinataires d'un document relatif à la procédure de ce système et des consignes à respecter.

Ce sont les agent·es des Centres de gestion concernés, qui ont accueilli les candidat·es et assurer les mesures de sécurité relatives au bon déroulement des épreuves.

### **Une seule épreuve orale d'admission :**

Le concours de recrutement comprend une épreuve d'admission qui consiste en un entretien permettant d'apprécier les capacités professionnelles du·de la candidat·e, ses motivations et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné (durée : quinze minutes).

Il est attribué à cette épreuve une note de 0 à 20. Cette note est multipliée par le coefficient correspondant.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve d'admission entraîne l'élimination du·de la candidat·e.

Tout·e candidat·e qui ne participe pas à l'épreuve obligatoire est éliminé·e. Un·e candidat·e ne peut être admis·e s'il·elle n'a pas obtenu au moins 10 sur 20 à l'épreuve d'admission.

A l'issue de l'épreuve d'admission, le jury arrête, dans la limite des places mises au concours, une liste d'admission qui fait mention, le cas échéant, de la spécialité choisie par le·la candidat·e.

En cas de partage égal des voix, la voix du·de la président·e est prépondérante. Le·la président·e du jury transmet la liste mentionnée ci-dessus à l'autorité organisatrice du concours avec un compte rendu de l'ensemble des opérations.

460 candidat·es ont été déclaré·es admis·es à concourir, seul·es 337 étaient présent·es, soit un taux de présentisme de 73,26%.

L'explication vient sans doute du fait que ce concours comprend une unique épreuve d'admission et que chaque Centre de gestion organisateur fixe librement ses dates d'épreuves orales.

### **La grille d'évaluation :**

Avant le déroulement de la première journée d'épreuve, les membres du jury se sont réuni·es en vue de déterminer les critères communs de notation des candidat·es.

L'objectif était de rendre cette épreuve unique d'admission équitable, utile et sélective, c'est-à-dire permettant de départager les candidat·es apparemment de même niveau (les candidat·es devaient en effet justifier d'un diplôme professionnel pour s'inscrire à ce concours).

A partir des réponses apportées par chaque candidat·e, les examinateur·rices ont été attentif·ves à apprécier à la fois :

- accueillir les jeunes enfants
- développer une relation privilégiée avec les parents;-prendre en compte la différence (culturelle, sociale, physique...)
- travailler en équipe;-rendre compte
- faire preuve de discrétion professionnelle
- respecter le secret professionnel
- identifier la maltraitance et procéder au signalement
- apporter à l'enfant les soins d'hygiène corporelle requis (change, toilette)
- assurer le confort de l'enfant (habillement, installation dans un lit, prise de repas)

- développer les capacités intellectuelles et physiques de l'enfant grâce notamment aux activités d'éveil et à l'aménagement de l'espace
- maîtriser les règles de prévention et de sécurité, d'entretien des matériels et des locaux
- entretenir des relations avec les autres professionnels·les de la petite enfance.

Au-delà de ces savoir-faire techniques, des savoir-être professionnels sont également évalués :

- qualités relationnelles (dynamisme, disponibilité, capacité à établir une relation de confiance, discrétion, attitude lors d'un conflit...)
- aptitude à communiquer avec les familles, la hiérarchie, les collègues... (écoute, clarté d'expression, compréhension, aptitude à retransmettre l'information...)
- souci de l'enfant (place de l'enfant dans le discours, relation à l'enfant en tant que personne, souci de son bien-être physique...).

Il convenait notamment de juger de la qualité du rapport à la personne (relation avec l'enfant).

Enfin, les membres du jury estiment qu'il convient également de tester les connaissances des candidat·es relatives à leur futur environnement professionnel : la Fonction Publique Territoriale et employeur territorial.

Aucun commentaire, aucun jugement n'est fait sur les réponses du candidat·e en sa présence. Les examinateur·rices n'hésitent pas à relancer et guider les candidat·es en cas de difficultés ou d'hésitations et ce dans un climat de bienveillance.

Les questions posées sont en relation avec la grille proposée, tous·tes les membres du jury sont investi·es. Le temps et la répartition des points sont parfaitement respectés. Il y a des échanges constructifs entre chaque membre afin d'attribuer la note finale.

Les jurys sont neutres, impartiaux. Ils·elles ne laissent apparaître aucune émotion, aucun jugement même lorsque l'entretien est parfois très difficile et les réponses inexacts.



***Observations et remarques des membres du jury et des examinateur·rices sur les candidat·es :***

- Sur la préparation des candidat·es :

Certain·es se sont bien préparé·es à cette épreuve orale, en revanche pour la majorité d'entre eux·elles ce n'est pas le cas. Cette non préparation transparaît sur le manque de structure de la présentation de leur parcours qui est succincte, les motivations peu évoquées, les connaissances de l'environnement sont parfois très superficielles. Il y a un manque de curiosité et ils·elles ne connaissent pas les missions dévolues au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture.

- Sur le niveau des candidat·es :

Le niveau général est considéré comme moyen. On constate un manque de connaissances liées à l'environnement de travail, très peu se projettent.

Le niveau est très disparate : il y a d'excellents candidat·es mais d'autres sont très faibles, les plus jeunes candidat·es ont démontré une grande maîtrise dans les connaissances. Des niveaux très différents avec souvent un manque d'analyse et de réflexion quant à la pratique professionnelle. Les candidat·es ont des difficultés à valoriser leur expérience notamment dans les mises en situation, quelques-un·es semblent manquer de confiance, peut-être dû au stress ?

Il arrive encore trop souvent que les candidat·es ne connaissent pas les réponses sur des thèmes importants, tels que les droits et obligations des fonctionnaires, laïcité, vaccinations, etc... Les candidat·es ont des connaissances trop générales et plus précises pour certain·es. L'enfant n'est pas toujours au cœur des réflexions et préoccupations. L'environnement territorial est assez mal connu et très mal maîtrisé.

Soit le·la candidat·e a un projet réfléchi ou alors aucune réflexion sur un quelconque projet, qui transcrit juste un souhait de poste.

Le projet d'établissement est très souvent méconnu, le projet pédagogique approximatif, peu de candidat·es connaissent le contrat d'accueil et d'éveil.

## B) Résultats d'admission

Le jury, après avoir procédé à l'examen des notes des candidat·es, a décidé de retenir le seuil suivant pour le concours :

| Postes | Admis·es à concourir | Présent·es | Seuil d'admission | Admis·es |
|--------|----------------------|------------|-------------------|----------|
| 61     | 460                  | 337        | 18,75             | 53       |

| Note la plus basse | Note la plus haute | Nb de notes inf. à 5 | Nb de notes inf. à 10 | Moyenne générale |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|------------------|
| 3,50               | 20                 | 91                   | 246                   | 13,16            |

## C) Profil des candidat·es admis·es

### ○ REPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'AGE

Parmi les 53 lauréat·es, tous·tes sont des femmes.

Les candidat·es de la tranche de 20 à 29 ans sont les plus nombreux·es à avoir été admis·es, soit 60,4%.

| TRANCHES D'AGE            | NOMBRE | %     |
|---------------------------|--------|-------|
| Tranche - 20 ans          | 0      | /     |
| Tranche de 20 à 29 ans    | 32     | 60,4% |
| Tranche de 30 à 39 ans    | 17     | 32,1% |
| Tranche de 40 à 49 ans    | 4      | 7,5%  |
| Tranche de plus de 50 ans | 0      | /     |
| TOTAL                     | 53     | 100%  |

○ **ORIGINE GEOGRAPHIQUE**

| DEPARTEMENT D'ORIGINE | Nombre | REMARQUES  |
|-----------------------|--------|--|
| AISNE                 | 1      | 54,7 % des candidat·es admis·es sont originaires de la région. |
| NORD                  | 12     |  |
| OISE                  | 5      |  |
| PAS DE CALAIS         | 6      |  |
| SOMME                 | 0      |  |
| AUTRES DEPARTEMENTS   | 29     | 45,3 % des autres départements                                 |

○ **FORMATION DES CANDIDAT·ES ADMIS·ES**

| FORMATION |                         |        |                  |
|-----------|-------------------------|--------|------------------|
| CNFPT     | PREPARATION PERSONNELLE | AUTRES | AUCUNE FORMATION |
| 4         | 41                      | 2      | 6                |

Il semble évident que la préparation est indispensable pour la réussite du concours et ce qu'elle soit personnelle ou autre.

Fait à Lezennes,  
Le 8 décembre 2020,

Le Président du jury,  
Arnaud CAZEAUX