



RAPPORT DE PRESIDENCE DE JURY

I. ELEMENTS RELATIFS AU CONCOURS :

Nature du concours : interne sur titre

Cadre / Grade : cadre de santé mars 2007

Diplômes requis : diplôme de cadre de santé ou certificat de moniteur cadre d'ergothérapie ; ou certificat de cadre infirmier ; ou certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmier surveillant ; ou certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmier moniteur ; ou certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmier cadre de santé publique ; ou certificat de cadre infirmier de secteur psychiatrique ; ou certificat de moniteur de formation professionnelle du personnel soignant de secteur psychiatrique ; ou certificat de cadre de laboratoire d'analyses de biologie médicale ; ou certificat de moniteur cadre manipulateur d'électroradiologie ; ou certificat de cadre manipulateur d'électroradiologie médicale ; ou certificat de masseur kinésithérapeute moniteur ; ou certificat de moniteur cadre de masso-kinésithérapie

Nombre de postes ouverts : 7

II. DONNEES STATISTIQUES :

Nombre de candidats inscrits : 5

Répartition Hommes/Femmes : 5 femmes (100 %)

Nombre présents : 5 (100 % des inscrits)

Nombre d'admis : 3

Répartition Hommes/Femmes : 3 femmes (100 %)

Taux de réussite : 60 %

Taux de couverture des besoins en postes (nombre d'admis / postes ouverts) : 43 %

Les 7 postes ouverts correspondent aux besoins déclarés des employeurs. Mais seuls 5 candidats se sont inscrits.

Soulignons qu'un jury de concours ne fait pas du « remplissage », il examine objectivement le niveau des candidats et il n'a aucune obligation réglementaire de pourvoir l'ensemble des postes ouverts à un concours. Il est toutefois satisfait quand les résultats sont bons, cela est un indicateur de montée en compétence de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

III . ENTRETIEN AVEC LE JURY :

Nature de l'épreuve : entretien avec le jury portant sur des thèmes comme l'expérience professionnelle acquise, les formations continues réalisées, le projet professionnel du candidat

Attentes du jury : Les candidats ont tous le diplôme requis pour présenter le concours.

Ils ont suivi un cursus de formation en métropole, ce qui a nécessité de leur part un effort de formation et d'ouverture pour acquérir de nouveaux savoirs.

Toutefois, il convient de rappeler clairement que la détention du titre et même le pré-positionnement par l'employeur ne garantissent pas aux postulants l'admission au concours.

En effet, le concours reste un exercice sélectif et qualitatif, basé sur le mérite, où le jury est en droit d'attendre de ses candidats quelques règles élémentaires, notamment :

- qu'ils préparent leur oral : l'épreuve d'entretien n'est pas une simple formalité, le minimum attendu est d'avoir réfléchi sur ce qu'est un cadre de santé, c'est-à-dire aux fonctions pour lesquelles on concourt, le jury est désagréablement surpris de constater que tous ne mènent pas cette réflexion préalable ; le candidat est aussi invité à réfléchir sur les objectifs qu'il se fixe en termes de projet professionnel, voire de carrière et à mettre à plat les réalisations significatives qu'il a mené à bien grâce à ce nouveau bagage diplômant
- qu'ils sachent s'exprimer avec un minimum d'aisance et de clarté : le jury est parfaitement conscient que l'effet « trac » fait perdre aux candidats une partie de leurs moyens, c'est pourquoi il attache une attention particulière à créer une ambiance détendue et professionnelle ; en retour, il attend que les candidats sachent rebondir sur ses questions et « ne sèchent pas ». Par rapport au niveau de recrutement, un cadre est amené régulièrement à prendre la parole en public, ne serait-ce que pour manager une équipe, piloter un projet, rendre compte à sa hiérarchie.

La grille de critères utilisée : Le jury a apprécié chez chacun des candidats un faisceau de critères permettant de déterminer la capacité à embrasser la fonction de cadre de santé. Le jury a élaboré collectivement la grille d'évaluation ci-dessous. Elle a servi de fil directeur aux entretiens.

<i>Critères d'évaluation</i>	<i>Nbre points</i>	<i>Note</i>
Présentation du vécu professionnel : diversité et/ou spécificité des postes occupés / capacité à mettre en lumière l'expérience acquise	4	
Présentation des formations suivies : quelles sont-elles ? / comment elles ont été capitalisées et mises en œuvre sur le terrain ?	4	
Connaissance des fonctions d'un cadre de santé / aptitude à se projeter dans ces fonctions, à cerner les types de poste qu'il/elle pourrait/souhaiterait occuper. Implication dans un contexte institutionnel de projet d'établissement. Qualités requise pour l'encadrement : organisation, logique, rigueur, sens pratique, créativité, interactivité et relationnel	4	
Connaissances des institutions et des partenaires du réseau médico-social. Représentation du travail avec eux.	4	
Qualité de l'oral : syntaxe, clarté, aisance	4	
TOTAL		

Commentaires sur le niveau des candidats au regard des critères d'évaluation :

Compte tenu que le niveau attendu est celui de cadre, une exigence particulière s'est portée sur l'exposé de l'expérience professionnelle qui appelle un vrai développement, synthétique mais précis (les exposés de 2 minutes sont à bannir !), pour faire toucher du doigt au jury ce qui fait l'originalité du parcours individuel et la progression des compétences depuis la formation de cadre de santé. Les 2/3 des candidats ont compris cet enjeu.

Ont également été appréciées la prise de recul par rapport au quotidien, la capacité à restituer à l'oral les actions concrètes qui ont été mises en œuvre, la façon dont les formations continues suivies les années précédentes ont été capitalisées et déclinées dans le service d'affectation au retour de formation.

IV. CONSEILS AUX CANDIDATS :

Le jury vous invite à réfléchir, notamment, aux principaux éléments de réponse au panel de questions dont voici un aperçu (la liste n'est évidemment pas exhaustive !) :

- la définition de ce qu'est un cadre de santé : la fonction pédagogique du cadre auprès de ses collaborateurs ; le tutorat auprès des étudiants
- la relation client-fournisseur
- la démarche qualité
- le sens donné à l'action quotidienne, le comment on met les bénéficiaires finaux au cœur des dispositifs de soins
- les leviers utilisés dans l'animation d'une unité de travail, ou dans le suivi d'un projet ; les moyens alloués ; les difficultés éventuelles rencontrées dans ces missions
- les grandes lignes du projet d'établissement, et plus spécialement les axes qui concernent le service d'affectation
- les réalisations concrètes mises en place dans le service
- la place du cadre de santé : doit-il être expert et/ou manager administratif ?
- la connaissance des partenaires, le travail en réseau
- des questions plus personnelles sur les centres d'intérêt du candidat, sur ce qui le motive dans la vie et pourquoi, sur comment il s'y prend pour réussir ce qu'il entreprend
- etc...

Tous les candidats à ce concours sont titulaires d'un diplôme qui permet de se présenter audit concours. Mais le diplôme, à l'évidence, ne suffit pas.

L'oral reste un exercice difficile pour la plupart des candidats.

Toutefois, l'entretien est essentiel, il faut retenir que le jury se projette dans une situation professionnelle avec le postulant. Ainsi, il sera attentif au candidat qui joue le jeu de l'entretien malgré le stress ou la maladresse.

Le jury est toujours sensible aux exemples parlants qui rendent vivant l'exposé et le mettent en lumière.

En revanche, il sera moins indulgent avec un candidat totalement inhibé (ce qui laisse supposer pour l'avenir une difficulté à communiquer avec l'environnement professionnel) de même qu'avec un candidat trop sûr de lui, pour qui l'entretien est « une simple formalité » et qui est convaincu d'être reçu au concours. N'oubliez pas que vous êtes en situation de concours, il faut convaincre et montrer au jury en quoi vous savez exploiter vos acquis sur le terrain. Il est toujours décevant pour le jury d'avoir des situations où le candidat ne se sent pas concerné par les questions ou il n'a rien à dire alors qu'il est un professionnel qui détient nécessairement des compétences métier.

Ainsi, outre les compétences et les capacités indiquées plus haut dans la grille des critères, le candidat doit veiller à faire preuve des qualités suivantes :

- l'ouverture d'esprit,
- le sens de la communication interpersonnelle (toutefois, le jury n'est pas dupe du « blabla » et préférera toujours un candidat réservé mais précis à un candidat bavard qui survole son sujet).
- la mise en valeur des points forts par le candidat : le jury est sensible au candidat qui a bien cerné ses points forts et ses points faibles, c'est pourquoi la question des « qualités » et des « défauts » est souvent posée. Ce n'est, bien entendu, pas de la fanfaronnade qui est attendue, mais bien plutôt la capacité à convaincre sur ce qui fait du candidat son originalité, sa différence par rapport aux autres. Cela peut jouer en sa faveur lorsque le jury doit choisir entre deux candidats de « même valeur » objective.

Le 13 mars 2007

La présidente du jury,
Laurence Kerdoncuff