

RAPPORT DU JURY

CONCOURS EXTERNE DES AUXILIAIRES DE SOINS

Filière santé

Session 2025



Sommaire

1. Cadre général du concours des auxiliaires de soins.....	4
1.1 Activités des auxiliaires de soins	4
1.2 Evolution de carrière.....	4
1.3 Modalités de recrutement.....	5
1.4 Les épreuves du concours	6
2. Organisation générale du concours de recrutement des auxiliaires de soins.....	6
2.1 Ouverture du concours et nombre de postes par spécialité	6
2.2 Organisation administrative et calendrier des opérations.....	7
2.3 Jury du concours.....	7
3. Bilan quantitatif du concours.....	8
3.1 Candidats.....	8
3.1.1 La répartition par sexe	8
3.1.2 La répartition par tranche d'âge	9
3.1.3 La répartition par île.....	9
3.2 Admissibles et admis.....	10
3.3 Résultats d'admission.....	10
3.4 Affectation des lauréats et liste complémentaire	11
3.5 Rappel des chiffres clés et préconisations des concours antérieurs.....	11
4. Bilan qualitatif du concours.....	12
4.1 Epreuve d'entretien avec le jury	12
4.1.1 La présentation	12
4.1.2 L'échange avec le jury	13
4.2 Epreuve facultative en langue vivante	13
5. Conclusions et recommandations du jury.....	14



Ce rapport, rédigé à l'issue du concours, vise à dresser un bilan statistique et qualitatif des épreuves et à apporter une analyse approfondie des performances des candidats observées par le jury.

Dans le cadre du recrutement des auxiliaires de soins pour l'année 2025, l'administration publique de la Polynésie française a ouvert, par voie de concours externe, 60 postes répartis entre les archipels de la Société et des Marquises. Ce concours vise à pourvoir des postes d'agents chargés d'assurer l'accompagnement et les soins d'hygiène et de confort des patients, au sein des structures publiques de santé.

Parmi les 77 candidatures comptabilisées, 62 candidats ont été autorisés à se présenter aux épreuves orales d'admission. A l'issue de ces épreuves, le jury a admis 55 lauréats, dont un a renoncé au bénéfice du concours lors du forum d'affectation. Le taux d'occupation des postes ouverts au concours s'établit ainsi à 90 % à l'issue de cette session.

Ce rapport a pour objectif de dresser un bilan détaillé de cette session de recrutement. Dans un premier temps, il abordera le cadre général du concours, en décrivant les missions spécifiques des auxiliaires de soins dans les structures publiques de Polynésie, leurs perspectives de carrière, les modalités de recrutement, ainsi que le contenu des épreuves d'admission destinées à évaluer les compétences des candidats.

Ensuite sera présentée l'organisation générale du concours. Cette partie décrira les différentes étapes administratives nécessaires au bon déroulement de cette sélection, le nombre de postes ouverts, les éléments relatifs à la gestion du concours ainsi que les fonctions et responsabilités du jury.

Dans un troisième temps, le rapport se penchera sur un bilan quantitatif du concours, en mettant en lumière les profils des candidats et les chiffres marquants de la session.

L'analyse se poursuivra par une évaluation qualitative du concours et plus particulièrement sur l'épreuve d'admission. Cette partie exposera l'appréciation du jury relative aux performances des candidats, à leur aptitude à exercer le métier, leurs compétences relationnelles ainsi que leur compréhension des enjeux propres au contexte polynésien.

Enfin, le rapport se clôturera par les conclusions du jury et les recommandations afin d'améliorer les futures sessions de recrutement.

Ainsi structuré, ce rapport a pour ambition de fournir un aperçu exhaustif de cette session de recrutement, dans le but de contribuer à l'amélioration continue du processus de sélection et de garantir un service de soins optimal pour les habitants de la Polynésie française.



1. Cadre général du concours des auxiliaires de soins

Les auxiliaires de soins constituent un cadre d'emplois de santé de catégorie C au sens de l'**article 18 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée** portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française. Ce cadre d'emplois comprend les grades d'auxiliaire de soins, auxiliaire de soins principal de 2^e classe et auxiliaire de soins de 1^{re} classe.

Le recrutement des auxiliaires de soins se fait par voie externe à l'attention de candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.

1.1 Activités des auxiliaires de soins

La **délibération n° 95-249 AT du 14 décembre 1995 modifiée**, portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins de la fonction publique de la Polynésie française, définit ainsi, à son article 2, leurs fonctions :

« Les auxiliaires de soins, après une formation au préalable, exercent les fonctions suivantes :

- aide-soignant : à ce titre, ils collaborent à la distribution des soins infirmiers dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur en Polynésie française ;
- aide médico-psychologique : à ce titre, ils participent aux tâches éducatives sous la responsabilité de l'éducateur ou de tout autre technicien spécialisé ;
- auxiliaire de puériculture : à ce titre, ils participent à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement. Ils prennent en charge l'enfant individuellement ou en groupe, ils collaborent à la distribution des soins quotidiens et mènent les activités d'accueil.

Pour assurer la permanence des soins, les fonctionnaires relevant du présent cadre d'emplois sont tenus d'assurer en plus du service normal, des gardes, permanences et astreintes. »

1.2 Evolution de carrière

La carrière des auxiliaires de soins s'effectue à travers l'évolution d'échelon et, éventuellement, de grade dans leur cadre d'emplois.

Un cadre d'emplois est structuré en grades comprenant plusieurs échelons qui forment la grille indiciaire. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par le statut particulier des auxiliaires de soins. L'arrêté de titularisation positionne l'agent dans un échelon au grade initial du cadre d'emplois. Sous réserve des dispositions réglementaires, les années de service antérieures peuvent être prises en compte dans le positionnement de l'agent.

Un agent reste dans un échelon selon une durée déterminée par le statut particulier du cadre d'emplois. Le passage à l'échelon supérieur se fait de plein droit lorsque l'agent a atteint la durée maximale fixée par la grille indiciaire. Néanmoins, en fonction de son évaluation annuelle, l'agent peut bénéficier de réductions de durée d'ancienneté, permettant de progresser plus rapidement dans les échelons. L'avancement d'échelon entraîne une augmentation de l'indice de rémunération.

L'accès au grade supérieur dépend de la réussite de l'agent aux examens professionnels, de l'ancienneté acquise, ainsi que du nombre maximal de postes ouverts dans ce grade, fixé en fonction de l'effectif total du cadre d'emplois au sein de la collectivité ou de l'établissement.



1.3 Modalités de recrutement

Le recrutement en qualité d'auxiliaire de soins intervient après inscription sur les listes d'aptitude établies :

1°) en application des dispositions de **l'article 53 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée** portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française ;

2°) en application des dispositions de **l'article 57** de ladite délibération.

Seuls peuvent se présenter au concours des auxiliaires de soins de catégorie C, les candidats remplissant les conditions ci-dessous :

- être de nationalité française ;
- être âgé d'au moins 18 ans et au plus tard de 62 ans au 1er janvier de l'année du concours.

Le concours d'accès au cadre d'emplois des auxiliaires de soins de la fonction publique de la Polynésie française est un concours sur titres avec épreuves, ouvert aux candidats titulaires d'au moins un des diplômes suivants, selon la nature des postes à pourvoir :

1° Pour les aides-soignants :

- certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant ;
- diplôme professionnel d'aide-soignant ;
- diplôme d'Etat d'aide-soignant ;
- diplôme territorial d'adjoint de soins ;
- certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant territorial ;
- diplôme d'aide-soignant délivré en Polynésie- française.

2° Pour les auxiliaires de puériculture :

- certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture ;
- diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture ;
- diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

3° Pour les aides médico-psychologiques :

- certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique (CAFAMP) ;
- diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES), spécialité "Accompagnement à la vie en structure collective".



1.4 Les épreuves du concours

Les modalités d'évaluation du concours sont fixées par **l'arrêté n° 8853 MFT/DTI du 5 septembre 2025 modifié**.

Les épreuves d'admission du concours sont les suivantes :

1°) Un entretien avec le jury chargé d'apprécier l'expérience professionnelle des candidats et leur aptitude à exercer la profession dans le cadre des missions remplies par les services, suivi d'une série de questions portant sur la connaissance de la Polynésie française, de ses institutions, de sa société, de son histoire, de sa culture et de son environnement. Au cours de cet entretien, seront également jugées : la présentation, l'expression orale et la motivation du candidat (durée 20 minutes - coefficient 5) ;

2°) Un entretien facultatif en langue tahitienne portant sur un texte d'ordre général (durée 20 minutes - coefficient 2).

La note obtenue à l'épreuve facultative ne peut entrer en ligne de compte, en vue de l'admission, que pour la part excédant la note de 10 sur 20.

Les lauréats conservent le bénéfice du concours pendant 2 ans à compter de la date de proclamation des résultats.

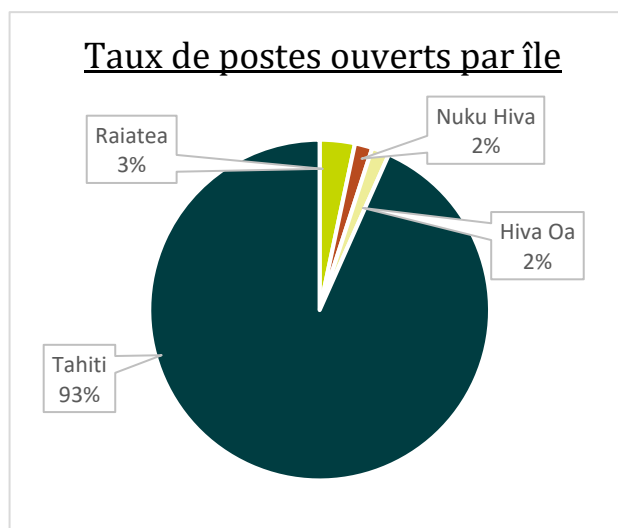
2. Organisation générale du concours de recrutement des auxiliaires de soins

2.1 Ouverture du concours et nombre de postes par spécialité

L'arrêté n°824 CM du 13 juin 2024 a acté le programme des concours pour les années 2024 et 2025, dont celui du concours externe de recrutement des auxiliaires de soins au titre de l'année 2025.

Par la suite, **l'arrêté n° 8853 MFT/DTI du 5 septembre 2025 modifié** vient en préciser les modalités d'organisation (calendrier des inscriptions, des épreuves, nombre de postes, épreuves). Après modification de l'arrêté, 60 postes ont finalement été ouverts au concours externe et pourvus comme suit :

- 58 postes dans l'archipel des îles de la Société, dont 56 à Tahiti et 2 à Raiatea ;
- 2 postes dans l'archipel des Marquises, dont 1 à Hiva Oa et 1 à Nuku Hiva.



Les entités d'affectation des postes sont les suivantes : le Centre hospitalier de la Polynésie française (CHPF) avec 54 postes à pourvoir et la Direction de la santé de Polynésie française (DSP) avec 6 postes.

Les postes à pourvoir sont ouverts pour deux fonctions, selon la répartition suivante :

- 52 postes d'aide-soignant ;
- 8 postes d'auxiliaire de puériculture.



Les candidats s'inscrivent, au moment de l'inscription, dans l'une des fonctions ouvertes au concours, sans possibilité de modification ultérieure.

2.2 Organisation administrative et calendrier des opérations

L'organisation administrative du concours est assurée par la Direction des talents et de l'innovation (DTI) du Pays.

Le calendrier de la session 2025 a été le suivant :

Arrêté d'ouverture du concours	13 juin 2025
Ouverture des inscriptions	1 ^{er} septembre 2025
Clôture des inscriptions	1 ^{er} octobre 2025
Publication de la liste des candidats autorisés à concourir	3 octobre 2025
Epreuves orales d'admission	10 au 18 novembre 2025
Délibération finale du jury	18 novembre 2025
Publication des résultats au JOPF	5 décembre 2025
Forum d'affectation des candidats	15 janvier 2026

Les épreuves orales d'admission se sont tenues à Tahiti, au centre de recrutement de la DTI situé au Centre Vaima à Papeete.

Le calendrier prévisionnel des opérations n'a subi qu'une seule modification : la proclamation des résultats a été avancée au 5 décembre 2025 au lieu du 9 décembre 2025.

2.3 Jury du concours

L'arrêté n° 292 CM du 17 mars 1997, relatif au concours externe de recrutement du cadre d'emplois des auxiliaires de soins de la fonction publique de la Polynésie française, décrit la composition du jury comme suit :

- le chef du service du personnel et de la fonction publique et son représentant, président ;
- l'inspecteur général de l'administration du territoire ou son représentant ;
- un chef de service territorial ou son représentant ;
- une personnalité qualifiée dans le domaine concerné par le recrutement ;
- un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois pour lequel le concours est ouvert ou un agent public assimilé, titulaire du grade le plus élevé dans le cadre d'emplois.

L'arrêté n° 10467 MFT/DTI du 15 octobre 2025 modifié a nommé les membres du jury du concours externe du cadre d'emplois des auxiliaires de soins au titre de l'année 2025.

En cas de partage des voix entre les membres, la voix du président est prépondérante.

Afin de juger des aptitudes des candidats pour l'épreuve facultative en tahitien, un examinateur de langue a été sollicité.



3. Bilan quantitatif du concours

Les inscriptions au concours se sont déroulées sur la plateforme de l'administration « Mes- démarches.pf ».

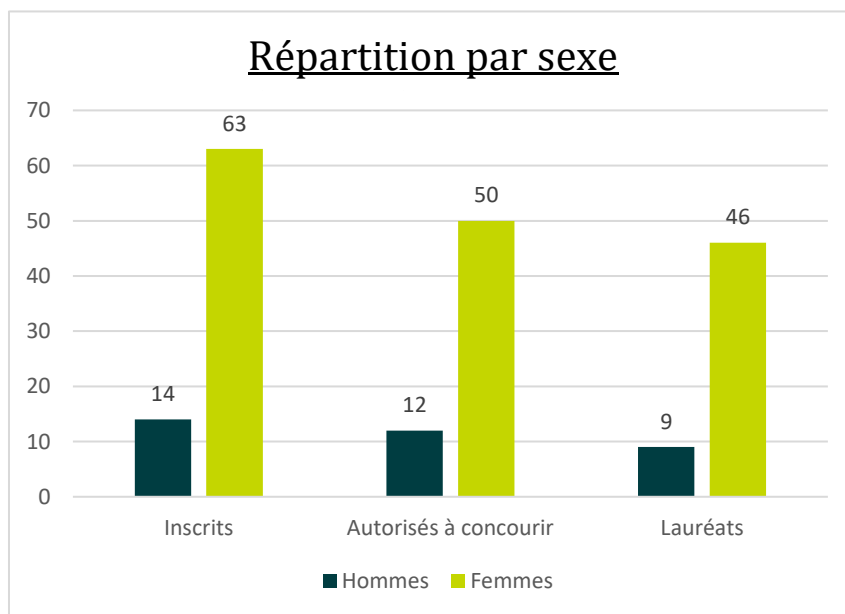
En moyenne, les dossiers ont été instruits sous 4 jours. La valeur médiane est de moins d'un jour, signifiant que la moitié des inscriptions a été traitée le jour-même. Cela dit, certains dossiers ont nécessité un temps d'instruction plus long. En effet, le traitement des demandes d'inscription implique une vérification et un suivi particulier des diplômes requis pour qu'un candidat soit autorisé à concourir.

3.1 Candidats

3.1.1 La répartition par sexe

Le concours a enregistré une participation majoritairement féminine, avec 63 femmes et 14 hommes inscrits pour la session 2025. A noter que la différence entre le nombre d'inscrits et celui des candidats autorisés à concourir s'explique en raison de diplômes non conformes et de dépôts de dossiers en double :

	Inscrits	Autorisés à concourir	Lauréats
Homme	14	12	9
Femme	63	50	46
Total	77	62	55





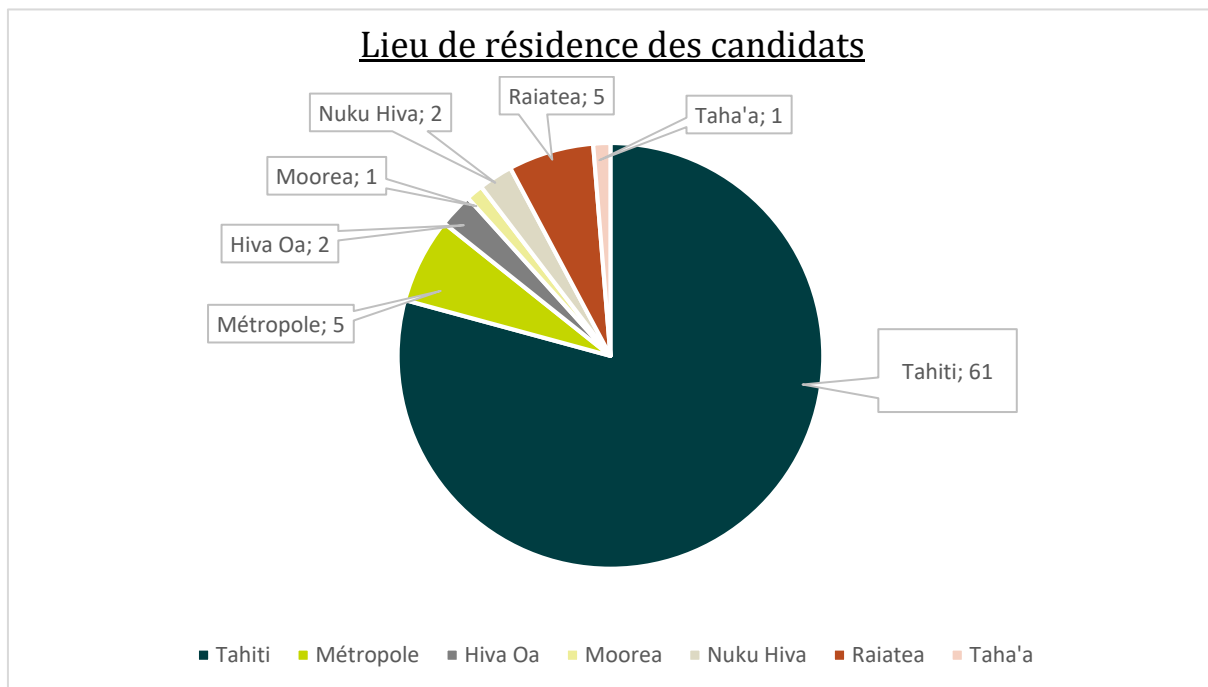
3.1.2 La répartition par tranche d'âge

Les candidats au concours des auxiliaires de soins doivent être âgés au minimum de 18 ans et au maximum de 62 ans le premier janvier de l'année d'ouverture du concours.

Nous observons une diversité dans la répartition des âges des candidats de la session 2025. Les candidats autorisés à concourir avaient entre 23 et 60 ans, avec une majorité âgée de la trentaine :

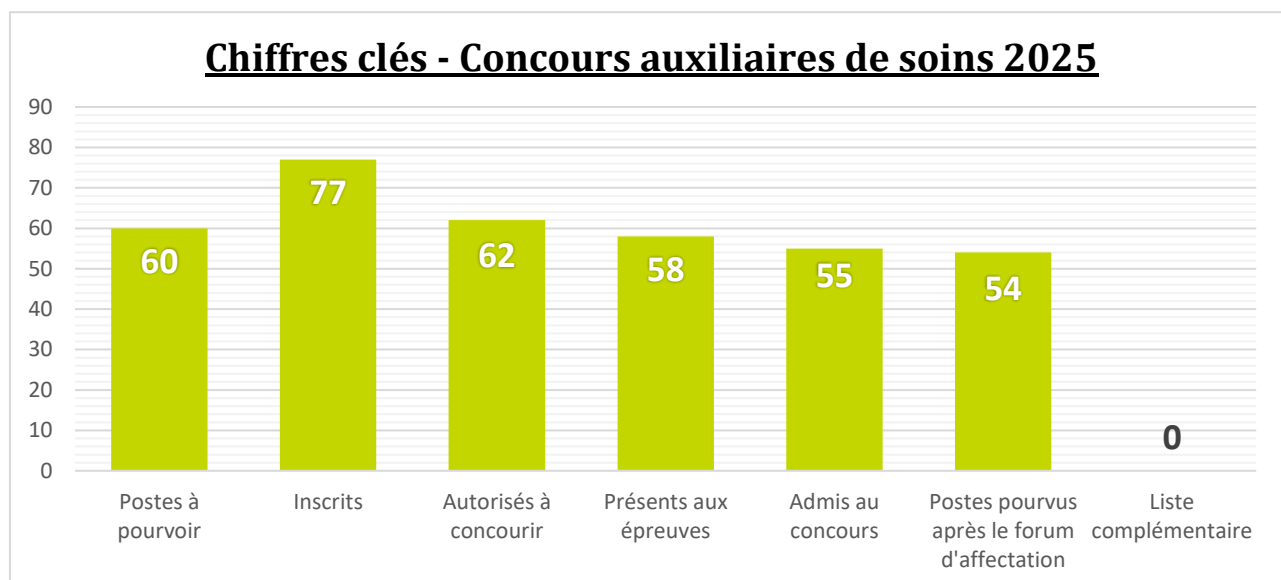
	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats autorisés à concourir	Nombre de lauréats
Moins de 20 ans	0	0	0
20 - 29 ans	19	11	11
30 - 39 ans	32	28	24
40 - 49 ans	18	16	13
50 - 59 ans	7	6	5
60 ans et plus	1	1	1
Moyenne d'âge	37 ans	36 ans	37 ans

3.1.3 La répartition par île



3.2 Admissibles et admis

Le graphique ci-dessous présente les données les plus significatives pour la session 2025. Le concours a comptabilisé 77 inscriptions. Après vérification des dossiers, 62 candidats ont été autorisés à participer, pour 60 postes à pourvoir. Cela signifie qu'il y avait suffisamment de candidats pour espérer couvrir tous les besoins de recrutement.



Sur les 62 candidats autorisés à concourir, 58 se sont présentés aux épreuves orales, ce qui représente un taux de participation de 94%.

A l'issue des épreuves, le jury a décidé d'admettre 55 lauréats au concours externe des auxiliaires de soins. Le taux de réussite des candidats¹ à l'épreuve d'entretien avec le jury s'établit ainsi à 95%. Ce résultat témoigne d'une sélection ayant permis de retenir un nombre de lauréats proche de celui des postes à pourvoir, répondant de manière globalement satisfaisante au besoin de recrutement en auxiliaires de soins.

3.3 Résultats d'admission

La moyenne obtenue par les candidats présents aux épreuves orales d'admission est de 15,8/20. La médiane est de 15,9/20, ce qui signifie que la moitié des candidats ont obtenu une note inférieure à cette valeur, et l'autre moitié au-dessus. Le tableau suivant présente les notes obtenues aux épreuves :

Grand oral avec le jury : 58 candidats présents			
Moyenne	15	Notes entre 5 et 9,9	4
Note min.	5,88	Notes entre 10 et 14,9	20
Note max.	20	Notes entre 15 et 20	34

¹ Calcul : Liste principale divisé par le nombre de candidats présents à l'oral.



Epreuve facultative (tahitien) : 17 candidats présents			
Moyenne	15	Notes entre 5 et 9,9	0
Note min.	14	Notes entre 10 et 14,9	1
Note max.	20	Notes entre 15 et 20	16
Résultats globaux (Jury + EF) : 58 candidats présents			
Moyenne	15,8	Notes entre 5 et 9,9	3
Note min.	5,88	Notes entre 10 et 14,9	18
Note max.	21,78 ²	Notes entre 15 et 20	37

3.4 Affectation des lauréats et liste complémentaire

A l'issue du forum d'affectation qui s'est tenu le 15 janvier 2026, 54 lauréats ont été affectés sur un poste, tandis qu'un candidat a renoncé au bénéfice du concours, portant ainsi le taux de postes pourvus à 90%. Aucun candidat n'a été inscrit sur liste complémentaire.

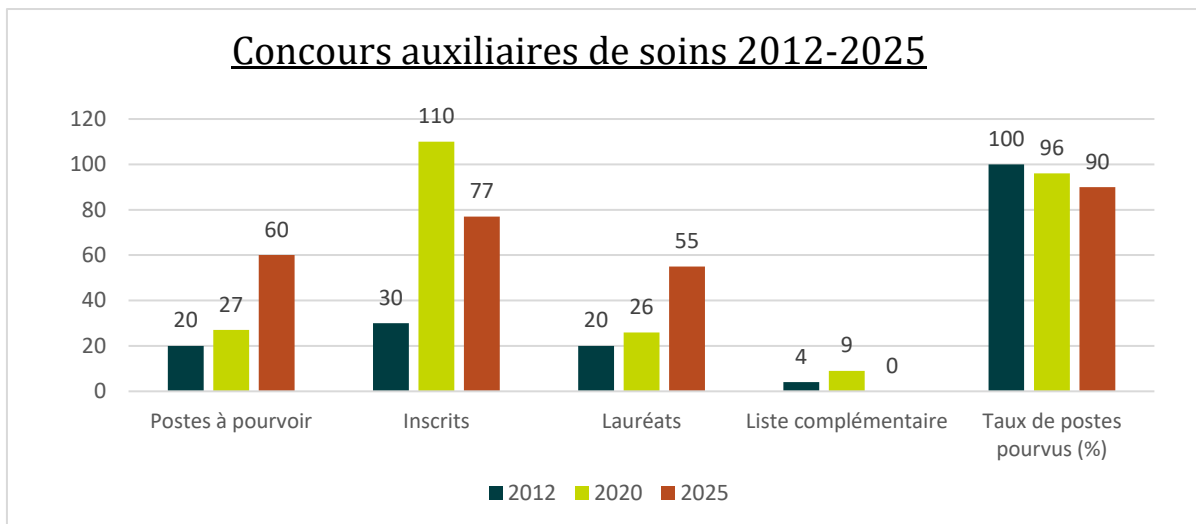
3.5 Rappel des chiffres clés et préconisations des concours antérieurs

Le tableau ci-dessous présente une comparaison des chiffres des sessions de recrutement d'auxiliaires de soins organisées sur la période 2012-2025. L'exploitation des données issues de ces concours met en évidence des éléments structurants pour l'organisation des prochains recrutements :

	Postes à pourvoir	Inscrits	Autorisés à concourir	Lauréats	Liste complémentaire	Taux de réussite concours (LP/Nb postes)	Nombre de postes pourvus
2012	20	30	Indisponible	20	4	100%	20
2020	27	110	Indisponible	26	9	96%	26
2025	60	77	62	55	0	92%	54

Dans un premier temps, le graphique ci-après met en évidence une augmentation du besoin en recrutement d'auxiliaires de soins. Le nombre de postes à pourvoir est ainsi passé de 20 en 2012, à 27 en 2020, pour atteindre 60 postes lors de la session 2025. Cette hausse significative s'explique en partie par l'irrégularité de l'organisation des concours, dont la fréquence a varié de trois à huit ans depuis 2009.

² L'épreuve facultative peut donner lieu à des points supplémentaires, permettant d'obtenir une note finale supérieure à 20/20.



Dans un second temps, il convient de relever que, bien que le besoin en recrutement ait doublé en 2025 par rapport à 2020, le nombre d'inscrits demeure inférieur à celui enregistré en 2020.

Toutefois, le nombre de lauréats de chaque session ainsi que les taux de postes pourvus témoignent de sessions de recrutement globalement satisfaisantes. Les candidats obtiennent, dans l'ensemble, de bons résultats aux épreuves orales, permettant ainsi de répondre de manière adéquate au besoin en recrutement des auxiliaires de soins.

4. Bilan qualitatif du concours

4.1 Epreuve d'entretien avec le jury

La durée de l'épreuve étant fixée à 20 minutes, le jury a systématiquement rappelé en début d'entretien la répartition du temps, à savoir 5 minutes consacrées à la présentation du candidat et 15 minutes dédiées aux échanges avec les membres du jury.

Pour cette session de concours, aucun retard n'a été constaté. En revanche, plusieurs absences ont été relevées, sans qu'aucune justification n'ait été fournie.

4.1.1 La présentation

Pour cette première partie, chaque candidat est invité à se présenter à travers son parcours scolaire et professionnel, ainsi qu'à exposer ses motivations à se présenter au concours, dans le strict respect du temps imparti.

Afin de garantir l'égalité de traitement, le jury a été amené à interrompre certains candidats ayant dépassé la durée prévue. À l'inverse, d'autres n'ont pas utilisé la totalité du temps alloué, certaines présentations étant inférieures à cinq minutes. Une intervention trop brève traduit généralement une préparation insuffisante. En effet, ces candidats n'ont pas pleinement valorisé leur parcours scolaire et/ou professionnel.

Pour d'autres, si le propos était structuré, il est resté descriptif, sans réelle analyse ni articulation avec une projection professionnelle. Le jury constate que peu de candidats parviennent à prendre du recul sur leur pratique ni à se situer dans une perspective plus large, en lien avec le service et l'établissement public administratif au sein desquels ils pourraient exercer.



Par ailleurs, la gestion du stress s'est révélée difficile pour certains candidats. Elle a entraîné des manifestations telles que l'anxiété, la nervosité, un discours peu clair, une organisation approximative des idées et, dans plusieurs cas, des pertes de mémoire.

4.1.2 L'échange avec le jury

Dans cette seconde partie, le candidat s'entretient avec les membres du jury en répondant à des questions destinées à évaluer sa connaissance de l'organisation administrative de la Polynésie française ainsi que sa manière de servir en qualité de fonctionnaire et d'auxiliaire de soins.

Cette phase permet de distinguer les candidats disposant d'une culture administrative générale solide, manifestant un intérêt pour leur environnement professionnel et capables de prendre du recul pour analyser leur pratique afin d'ajuster leur posture professionnelle.

Tout élément évoqué lors de la présentation peut donner lieu à des questions complémentaires. Les candidats doivent donc être en mesure d'apporter des réponses précises sur les points qu'ils ont eux-mêmes mentionnés.

Par ailleurs, des mises en situation sont proposées afin d'évaluer concrètement les savoir-faire des candidats, leurs capacités relationnelles, leur réactivité et leur sens pratique. Ces cas peuvent notamment porter sur des situations d'urgence ou la gestion de conflits.

Cet exercice met clairement en évidence la capacité des meilleurs candidats à se positionner et à faire face à une situation concrète susceptible d'être rencontrée dans les fonctions d'auxiliaire de soins.

Dans le cadre des mises en situation, la présentation d'un protocole est attendue. Cet exercice laisse, de ce fait, une marge de réponse limitée aux candidats.

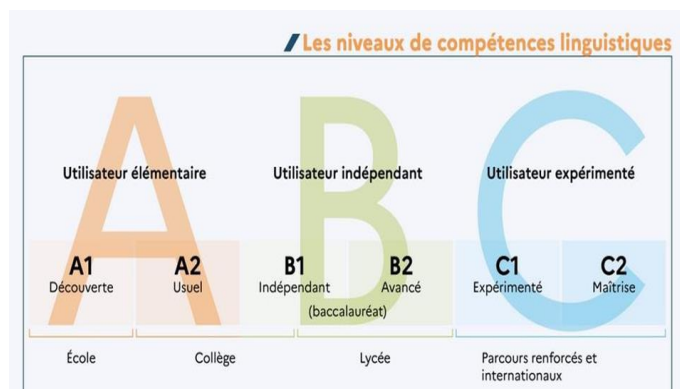
Le jury a relevé avec intérêt l'engagement des candidats envers leur métier. Cet attachement s'exprime notamment à travers le lien direct qu'ils entretiennent avec les patients et la satisfaction immédiate qu'ils retirent d'un travail accompli avec soin.

4.2 Epreuve facultative en langue vivante

Une épreuve facultative en langue tahitienne est proposée aux candidats dans le cadre de la phase d'admission du recrutement des auxiliaires de soins. Cet entretien avec un examinateur de langue offre une opportunité de gagner des points supplémentaires, contribuant ainsi à l'augmentation de la moyenne générale à l'épreuve orale.

Toutefois, seuls les points excédant la note de 10 sur 20 sont pris en compte. Afin de juger équitablement la prestation de chaque candidat, l'examineur s'appuie sur une grille d'évaluation détaillée, une pondération des points pour chaque critère afin de refléter leur importance.

Par ailleurs, le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) décrit une échelle de compétence langagière globale faisant apparaître trois niveaux généraux subdivisés en six niveaux communs (au sens de large consensus) qui balisent l'apprentissage. Les compétences langagières globales s'établissent en fonction du niveau du locuteur, de la manière suivante :





L'épreuve orale du concours d'entrée aux auxiliaires de soins a permis d'évaluer la capacité des candidats à s'exprimer, à argumenter et à analyser des situations professionnelles.

Le niveau général observé est resté relativement moyen, avec des réponses parfois trop brèves, un manque de structuration dans les idées et une difficulté à développer une réflexion personnelle. Plusieurs candidats ont montré de la motivation et une bonne attitude, mais leurs compétences en communication nécessitent encore un renforcement pour répondre pleinement aux attentes du métier.

Un élément marquant de cette session est la présence de nombreux agents venant des îles. Leur participation est précieuse, mais elle met en évidence un besoin important d'accompagnement linguistique, notamment en reo tahiti. Pour certains candidats, l'expression en langue tahitienne constitue un frein à la fluidité de l'entretien, alors qu'ils s'expriment plus aisément en français.

Dans les structures de santé locales, où la communication avec les patients se fait souvent en reo, la maîtrise de la langue tahitienne représente une compétence essentielle.

Il apparaît donc nécessaire d'intégrer, dans les futures préparations au concours, un module d'expression orale en reo tahiti, ainsi qu'un travail sur la prise de parole, la confiance en soi et la structuration des réponses. Cela permettrait d'améliorer l'égalité des chances, de valoriser les candidats issus des archipels et de mieux aligner les exigences du concours avec les réalités du terrain.

5. Conclusions et recommandations du jury

La préparation à ce concours est indispensable. Elle traduit l'implication du candidat dans la démarche et sa volonté de s'inscrire dans un projet professionnel réfléchi.

Les candidats admis sont ceux qui ont manifesté un réel intérêt pour intégrer l'administration de la Polynésie française, en se renseignant sur les postes à pourvoir, tant à Tahiti que dans les îles, ainsi que sur le statut de la fonction publique territoriale. Ont également été retenus ceux qui ont démontré une maturité analytique leur permettant de progresser dans leur pratique professionnelle, tant lors de leur présentation que dans les réponses apportées aux questions du jury. La majorité des candidats présentant ce profil, la plupart des postes ont pu être pourvus.

Le jury rappelle que la connaissance de l'environnement professionnel est essentielle, au même titre que la maîtrise des missions des auxiliaires de soins. Il invite les candidats, ainsi que les organismes de préparation, à renforcer leur niveau de connaissances administratives générales.

Par ailleurs, le jury a pour mission d'apprécier si les candidats disposent de l'expérience et des qualités attendues, notamment l'empathie et la bienveillance. L'épreuve orale permet ainsi d'évaluer un potentiel. Cela suppose une préparation sérieuse et inscrite dans la durée.

Fait à Papeete, le 16/03/2026.

Pour le jury,
Le président,

Ariihau MEUEL