



**MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL,
DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION, DU
DEVELOPPEMENT DES ARCHIPELS
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

DIRECTION DES TALENTS
ET DE L'INNOVATION

.....

**NOTE DE CADRAGE RELATIVE AUX ÉPREUVES D'ADMISSION
DU CONCOURS EXTERNE DES INFIRMIERS**

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les correcteurs et les candidats.

Textes réglementaires :

- **Délibération n° 2010-3 APF du 28 janvier 2010 modifiée**, portant statut particulier des personnels infirmiers de la fonction publique de la Polynésie française ;
- **Arrêté n° 508/CM du 27 avril 2026** fixant les modalités et le programme des épreuves du concours de recrutement des infirmiers de la fonction publique de la Polynésie française.

I) NATURE DES ÉPREUVES

Les épreuves orales d'admission comprennent :

- Un entretien avec le jury d'une durée de 20 min, coefficient : 5

Le jury est 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, 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.

Cet entretien ne prévoit pas de temps de préparation.

- Un entretien facultatif en langue tahitienne portant sur un sujet d'ordre général, d'une durée de 20 minutes, coefficient : 2

Cet entretien ne prévoit pas de temps de préparation.

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

II) LE JURY D'ENTRETIEN

Le jury du concours est composé de 4 membres :

- le directeur des talents et de l'innovation ou son représentant, président ;
- le directeur de la santé ou son représentant ;
- une personnalité qualifiée dans le domaine concerné par le recrutement ;
- un représentant du personnel à la commission paritaire compétente, désigné par tirage au sort.

Le membre du jury a l'obligation de déclarer tout lien personnel existant avec un candidat si le cas se présente (lien familial, collègue de travail, ancien élève, ami...). Il est exclu de l'évaluation de ce candidat.

Le jury applique les principes de neutralité et d'impartialité, d'égalité de traitement et de non-discrimination des candidats lors de la conduite d'entretien dont il maîtrise les techniques. Il accueille les réponses du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

Le président du jury dispose personnellement d'un pouvoir de police. Il veille, comme tous les autres membres du jury, à ce que les règles et les conditions de l'entretien soient régulières.

Les membres de jury s'engagent à respecter le secret professionnel sans limite de durée. Les sujets, notes, délibérations, les contenus des entretiens avec les candidats et les discussions internes au jury sont confidentiels.

III) ÉPREUVES D'ADMISSION DANS LE DÉTAIL

À compter **du 10 août 2026**.

Les dates, heures et lieux de convocation de chaque candidat sont communiqués par courriel.

a) Entretien avec le jury

L'entretien n'est pas d'une conversation « à bâton rompus ». Il s'agit d'une épreuve reposant sur des questions posées par le jury auxquelles le candidat doit répondre pour permettre d'évaluer en toute impartialité sa motivation, ses aptitudes et ses compétences.

Le candidat n'utilise pas de support dans le cadre de l'entretien.

Le candidat doit mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à un jury souverain. Les comportements de familiarité et d'agressivité sont évidemment proscrits.

Séquençement de l'entretien

Accueil du candidat Présentation des membres du jury Brève description des modalités de l'épreuve	
Présentation par le candidat de son parcours de formation et de ses expériences professionnelles	3 min
Questions du jury sur la motivation à candidater dans la fonction publique de la Polynésie et sur son projet professionnel	3 min
Mise en situation professionnelle	10 min
Questions du jury sur les aspects insuffisamment clairs ou non développés par le candidat, en fonction de la grille d'évaluation	4 min
Durée totale	20 min

Les questions posées peuvent prendre la forme de mises en situation.

Le jury cherche à apprécier l'approche, les réflexes et les aptitudes professionnelles du candidat face à des situations concrètes dans un contexte donné, afin d'évaluer sa capacité à analyser, adapter son action et résoudre une difficulté ou un risque.

Le jury évalue également la capacité du candidat à mobiliser ses connaissances et les techniques dans l'exercice du métier.

Le jury apprécie les postures, les attitudes et les comportements du candidat lors de l'entretien, sur des aspects tels que la relation à autrui, la gestion du stress, l'expression orale, l'état d'esprit, la moralité, le sens des responsabilités, la réactivité...

Grille d'évaluation

L'évaluation du candidat repose sur une grille de notation à partir d'une liste de critères et de sous-critères transparents et communs pour tous les membres du jury.

La grille d'évaluation du candidat porte sur la présentation du candidat ainsi que sur les savoir-être et savoir-faire attendus dans le cadre d'emplois des infirmiers de la fonction publique.

Chaque critère est noté sur 5 points. La note obtenue pour chaque critère est ensuite pondérée par un coefficient reflétant son importance dans l'évaluation.

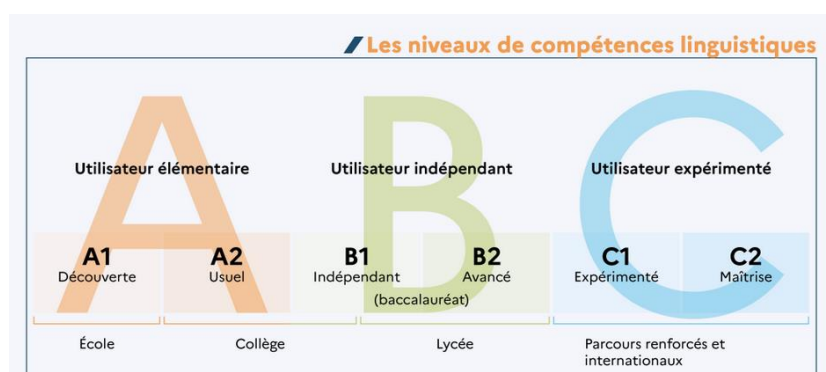
La note attribuée par chaque évaluateur au candidat, égale à la somme des notes pondérées par critère, est exprimée sur 20 points.

La note finale du candidat correspond à la moyenne des notes attribuées par les membres du jury, établie après concertation sur les appréciations qualitatives relatives aux différents critères d'évaluation.

b) Entretien facultatif en langue tahitienne

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 :



Un entretien sur un thème :

Le candidat se présente et expose son projet professionnel. S'ensuit un échange entre l'examineur et le candidat sur une thématique relevant du cadre d'emplois des infirmiers, afin d'évaluer le niveau de compréhension du candidat, la richesse de son vocabulaire et la fluidité de l'expression.

Le découpage du temps :

Cette épreuve ne prévoit aucun temps de préparation. L'entretien se découpe de la manière suivante :

	Durée
Accueil du candidat et présentation de l'examineur	
I - Présentation du candidat et de son projet professionnel	10 min
II - Entretien portant sur une thématique relevant du cadre d'emplois des infirmiers	10 min
Durée totale	20 min