

Rapport de jury session 2024

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social des administrations de l'État

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Rapport établi par

Déborah Bé

Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Présidente

Et

Edouard Leroy,

Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Vice-président

La session 2024 s'est déroulée les 26, 27 et 28 février 2024¹.

30 postes² étaient offerts à la session 2024 du concours interne de recrutement des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE) dans la spécialité « social », pour les services et établissements publics relevant des ministres de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), et de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)³. 73 candidats se sont présentés à l'épreuve orale unique d'admission, sur les 85 candidats convoqués, soit 86%. Les douze candidats qui ne se sont pas présentés n'ont pas tous informé la DGRH de leur absence. Le jury le regrette et s'interroge sur l'intérêt et le sens donné à leur candidature tout autant que le manque de considération des dits candidats pour les organisateurs du concours et pour les membres de jury qui ont, eux aussi, préparé l'épreuve.

Pouvaient se présenter au concours les membres du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État, du corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles, du cadre d'emplois d'assistants territoriaux socio-éducatifs ou du corps d'assistants socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière. Ils devaient justifier au 1er janvier 2024 d'au moins six ans de services effectifs dans l'un des corps ou dans le cadre d'emplois susmentionnés.

Depuis la session 2019, les candidats remplissant les conditions ont la possibilité de passer l'épreuve orale d'admission en visioconférence⁴. Trois candidates de la session 2024 ont opté pour l'épreuve d'admission en visioconférence depuis le rectorat de leur académie⁵, selon les mêmes modalités qu'en présentiel. La grille d'évaluation de l'épreuve d'admission (Annexe 1), publiée sur le page internet la DGRH, permet, en toute transparence, de communiquer sur les attendus du jury et les modalités d'évaluation.

Pour la session 2024, **le jury**, composé conformément aux textes⁶, a été organisé en quatre commissions de trois membres chacune dans lesquelles trois fonctions étaient représentées avec un (e) conseiller (ère) technique de service social auprès d'un ou d'une ministre (niveau central) et d'un recteur ou d'une rectrice d'académie (niveau académique), auprès d'un directeur ou d'une directrice académique des services de l'éducation nationale (niveau départemental) et un personnel d'encadrement supérieur. Le jury 2024 était composé de 17 membres, présidente et vice-président compris. Il a été renouvelé partiellement, six de ses membres participant pour la première fois. La répartition femmes/hommes était de dix femmes et sept hommes.

¹ Arrêté du 18 septembre 2023 autorisant au titre de l'année 2024 l'ouverture d'un concours interne de recrutement de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

² +7 par rapport à la session 2023.

³ Arrêté du 14 février 2024 fixant au titre de l'année 2024 le nombre de postes offerts au concours interne de recrutement de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁴ Décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

⁵ 8 en 2023

⁶ Arrêté du 9 septembre 2019 du ministère de la santé et des solidarités fixant les modalités et la nature des concours sur épreuves de recrutement des conseillers techniques de service social des administrations de l'État, arrêté du 18 mars 2013 fixant la composition et le fonctionnement du jury de CTSSAE pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, et arrêté du 9 janvier 2024 fixant la composition du jury pour la session 2024.

La présidente et le vice-président ont accompagné les travaux des membres du jury qui se sont déroulés en deux temps : l'examen des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), l'épreuve d'admission du 26 au 28 février 2024. Contrairement aux sessions précédentes, les épreuves d'admission par visioconférence se sont tenues dans le même calendrier que les oraux en présentiel.

Les personnels de la sous-direction du recrutement de la DGRH ayant la charge de l'organisation et du suivi administratif du concours de CTSSAE, ont mis leur professionnalisme au service de son bon déroulement : rigueur de la gestion, réactivité et disponibilité, qualité de l'accueil des candidats.

1- La nature du concours et les attendus du jury pour accéder aux fonctions de CTSS

Il s'agit d'un **concours interne avec une épreuve unique d'admission** qui «*consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les acquis de l'expérience, les aptitudes et la motivation du candidat à exercer les fonctions de conseiller technique du service social*»⁷.

Pour conduire cet entretien d'une durée de trente minutes, qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle de dix minutes au plus, le jury dispose du RAEP. Il évalue les acquis de l'expérience du candidat et ses aptitudes en se référant notamment à la fiche du répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) intitulée «*conseiller spécialiste des affaires sociales*». Le candidat peut être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel et aux politiques publiques en lien avec la spécialité «*social*».

Ce mode de recrutement met à la fois l'accent sur l'expérience professionnelle considérée comme indispensable à l'exercice du métier, dès lors qu'il s'agit d'un concours interne, et **sur la faculté du candidat à se projeter dans un positionnement différent de celui qui est le sien en sa qualité d'assistant de service social, d'assistant socio-éducatif ou d'éducateur spécialisé**.

Les CTSSAE sont en effet des cadres de catégorie A aux compétences multiples. Ils ou elles se voient confier des responsabilités importantes dans le champ social où leur expertise est fréquemment sollicitée, et assurent des fonctions d'encadrement et de coordination. Au sein des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse d'une part, de l'enseignement supérieur et de la recherche d'autre part, leur rôle est particulièrement sensible afin d'assurer un maillage efficace des politiques sociales en faveur des élèves, des étudiants et des personnels.

Le jury est par conséquent très attentif à recruter des candidats qui ont bien pris la mesure des enjeux liés à la fonction, du périmètre de leur intervention⁸ et qui sont capables de dépasser leur environnement professionnel immédiat.

Au travers de l'examen des acquis de l'expérience professionnelle et des deux actions développées dans le dossier du candidat, comme lors de l'entretien, le jury souhaite **percevoir des éléments annonciateurs d'une réelle appétence pour le métier de conseiller technique**, personnel d'encadrement à part entière, tant en termes de compétences (savoir-faire) que de personnalité (savoir-être). Ainsi, même si le jury ne s'attend pas à ce que les actions présentées soient d'un dimensionnement identique à celles menées par un(e) CTSSAE en exercice, elles doivent permettre de démontrer une réelle prise de conscience et un goût certain pour la conduite de projets et le management, dans le cadre de la mise en œuvre des politiques sociales.

⁷ Articles 2 de l'arrêté du 9 septembre 2019 du ministère des solidarités et de la santé fixant les modalités et la nature des concours sur épreuves de recrutement des conseillers techniques de service social des administrations de l'État.

⁸ Service social Elèves ; service social Etudiants ; service social Personnels

Pour la session 2024, **le constat d'un manque de préparation de nombreux candidats et candidates, demeure.** Les candidats extérieurs aux MENJ et MESR paraissent mieux connaître l'institution qu'ils souhaitent rejoindre, au contraire des candidats en étant issus et dont les lacunes ne manquent pas d'interroger le jury, par exemple pour les candidats faisant fonction de CTSS. Les deux profils présentent néanmoins les mêmes faiblesses : une connaissance insuffisante des textes relatifs aux missions et fonctionnement d'un service social au sein des deux ministères et des priorités ministérielles et interministérielles dans lesquelles le service social est impliqué et les compétences professionnelles qui doivent les accompagner, ainsi que des difficultés à s'extraire du positionnement actuel pour réfléchir en tant que CTSS. **Nombre de candidatures apparaissent insuffisamment muries avant d'être engagées.**

Le niveau des candidats admis reste élevé et garantit un recrutement de qualité au bénéfice de l'institution.

2- Le dossier RAEP

Le concours ne comportant qu'une seule épreuve orale, le RAEP constitue un point d'appui précieux pour le jury. Il n'est pas noté mais les composants du dossier, notamment le rapport d'activités qui permet d'apprécier les acquis de l'expérience professionnelle et les deux actions devant être jointes⁹, participent pleinement à l'évaluation du candidat et au cadre de l'entretien qui se déroulera ensuite.

La manière dont le RAEP est construit et présenté doit démontrer un effort du candidat, témoin de l'investissement consenti dans la préparation du concours. La présentation doit être claire et soignée : informer sur le déroulé du parcours et insister sur les grands axes de celui-ci, ainsi que sur les compétences transférables dans les fonctions de CTSS. Une approche thématique permettant de mettre en évidence les compétences attendues et une projection incarnée vers les fonctions de CTSS sera privilégiée. Il est conseillé aux candidats d'être concis et d'éviter de succomber à la tentation de l'exhaustivité.

Le jury a étudié **85 dossiers**. La présentation demeure hétérogène et présente des écarts notables.

Si, dans l'ensemble, les consignes indiquées pour la constitution du dossier RAEP ont été respectées, le jury relève que des rapports d'activité se contentent de décrire des tâches habituelles sans expliciter les acquis développés, sans mise en perspective des compétences transférables dans le cadre des fonctions de conseiller technique, notamment les aptitudes managériales. Ces rapports sont trop narratifs et les actions décrites ne sont pas suffisamment synthétiques ni analytiques, appuyées par de trop nombreuses informations ou documents qui brouillent le sens de l'action présentée et n'en facilitent pas la compréhension ni les éventuelles potentialités à retirer.

Le dossier RAEP n'étant pas noté, ses objectifs sont mal perçus par certains candidats. Alors que son importance est rappelée dans les rapports successifs de jury, il n'est pas considéré, à tort, comme un levier de réussite au concours en donnant au jury une perception positive des compétences et des qualités du candidat ainsi, et surtout, un **point d'appui essentiel pour le candidat dans la préparation de l'épreuve orale.**

Les principales qualités relevées dans les dossiers RAEP :

- respect des consignes de présentation et de forme, notamment l'effort de clarté et de synthèse ;

⁹ Conformément à l'annexe 2 de l'arrêté du 9 septembre 2019 fixant les modalités et la nature du concours

- qualité de l'expression écrite, plan cohérent ;
- dossier bien construit, présentation claire et structurée, capacité à bien organiser et hiérarchiser les points clés du parcours professionnel, mise en relief de l'expérience professionnelle et des compétences acquises transférables dans les futures fonctions, aussi bien dans le rapport d'activités que dans la présentation des actions. Ces différents points forts font ressortir la progression, le désir de progresser et l'évolution de la carrière qui justifie la volonté de changement de fonction ;
- réflexion, engagement et intérêt manifeste autour des questions sociales ;
- présentation d'actions récentes (moins de trois ans), pertinentes, voire novatrices, venant éclairer des compétences requises pour la fonction de CTSS. Elles peuvent s'inscrire dans une démarche de projet qui retient l'attention du jury.

Les bons dossiers se caractérisent par une construction logique, une cohérence du propos et une présentation axée sur la perspective d'accès à la fonction de CTSS.

Les principaux défauts relevés dans le dossier RAEP :

- exposé narratif, chronologique, désincarné, empilement d'épisodes de carrière ou de compétences, sans analyse, sans prise de distance et mise en perspective des acquis, sans valorisation de l'expérience professionnelle ;
- absence de cohérence dans le parcours du candidat, parcours professionnel non enrichi de formations professionnelles ;
- rédaction maladroite, succincte, impression d'exercice « bâclé », fautes d'orthographe ou de syntaxe facilement évitables, non-respect des consignes de construction et de présentation du dossier ;
- présentation d'actions qui relèvent des missions « ordinaires » d'un assistant de service social comme la rédaction d'un courrier, le compte-rendu d'un entretien, voire d'une simple participation à une action collégiale avec d'autres partenaires, sans montrer la plus-value personnelle ou une quelconque prise d'initiative ;
- choix d'actions présentées sans analyse laissant au jury le soin d'imaginer les compétences qui ont pu être développées ou des actions trop anciennes . **Il est important que le candidat respecte les consignes et présente deux actions et non pas une, voire aucune.** Á défaut, cela est perçu par le jury comme un manque d'investissement, et donc de motivation du candidat.

Il convient également d'éviter un positionnement critique mal maîtrisé qui peut être interprété comme une mise en cause de l'administration et qui n'a pas sa place dans le cadre d'un concours.

3- L'exposé et l'entretien

Comme les années précédentes, les capacités ou les carences relevées à la lecture du dossier RAEP ont été confirmées à l'oral. Elles valident le fait que la qualité dudit RAEP constitue une première marche vers la réussite. Si quelques candidats ont pu réaliser une prestation de meilleure qualité que celle de leur dossier, d'autres au contraire, dont le dossier laissait présager de réelles capacités lors de l'épreuve d'admission, sont restés en-deçà des attentes du jury, soit par manque de préparation ou une préparation inadaptée, soit en raison d'une maîtrise insuffisante de la gestion de leur stress.

Ceux qui ont fait une bonne prestation orale ont parfaitement perçu ce qui était attendu d'eux. Ils se sont appliqués à mettre en exergue comme dans leur dossier, les compétences acquises transférables dans la fonction de conseiller technique et à s'appuyer sur les points forts de leur RAEP pour les

valoriser lors de l'entretien. Ils se sont appliqués à mettre en valeur des qualités professionnelles et plus personnelles et des capacités à changer de posture et de paradigme professionnel. L'excellent niveau de certains candidats témoigne d'un dynamisme, d'un engagement professionnel, et surtout d'un positionnement professionnel, différent de celui d'exercice en cours. Ces candidats rebondissent avec aisance face aux questions plus complexes et renvoient au jury des compétences affirmées et consolidées parfois à la faveur d'expériences de faisant fonction ou de responsabilités confiées.

Le jury relève que les candidats occupant la fonction sans en avoir le statut ont proposé des prestations inégales : si certains ont réussi à exploiter cette expérience pour se projeter vers un poste d'encadrement et de responsabilités, d'autres sont restés fixés sur leur contexte actuel de travail et n'ont pas su démontrer qu'ils répondaient aux attentes de la fonction.

Les principales qualités relevées lors de l'entretien :

- le plan de l'exposé est annoncé en introduction, la présentation est claire et structurée, le temps imparti (10 minutes maximum) est respecté ;
- une aisance dans l'expression orale s'appuyant sur des qualités de reformulation : capacité à argumenter ; capacité à répondre aux questions avec conviction, de façon naturelle et fluide ;
- les compétences acquises sont valorisées. Les bons candidats ont réussi à mettre en lumière leur expérience professionnelle en retenant les points essentiels susceptibles d'être une plus-value pour la fonction de CTSS. L'exposé du parcours est présenté de façon non chronologique, par le développement des compétences ou par thématiques ;
- la pertinence du positionnement professionnel, permettant de percevoir les capacités à exercer les fonctions : management, respect des lignes hiérarchiques, accompagnements des équipes, posture de conseil ;
- les qualités relationnelles du candidat ont été des atouts de poids pour la qualité globale de la prestation orale ;
- l'exposé des motivations donne du sens au projet d'évolution professionnelle ;
- une connaissance des dossiers d'actualité, une curiosité intellectuelle, une ouverture d'esprit, une réactivité des réponses ;
- une connaissance de l'institution, de la réglementation et des directives nationales ; une capacité à citer les partenaires (internes et externes), ce qui témoigne d'une connaissance de l'environnement professionnel et des personnes ressources ;
- des capacités réflexives et de la réactivité : les très bons candidats ont montré leur capacité devant une question pour laquelle ils ne disposaient pas de tous les éléments à écouter, à réfléchir et à proposer une réponse construite et argumentée. Les aspects théoriques sont illustrés d'exemples issus de l'expérience, rendant l'entretien vivant avec un véritable dialogue avec le jury.

Les principaux défauts relevés lors de l'entretien :

- l'absence de préparation de la présentation orale, l'absence de plan et une part d'improvisation donnant un exposé décousu qui manque d'intérêt ou une description énumérative des tâches réalisées dans le cadre professionnel qui ne permet pas d'évaluer les compétences ;
- un décalage entre la perception par le jury de la candidature à la lecture du RAEP et la présentation orale ;

- la présentation, parfois trop descriptive, est récitée, elle donne une image stéréotypée, peu naturelle qui fait vite perdre pied au candidat s'il oublie un élément ;
- des candidats cantonnés à leur situation professionnelle actuelle, avec un positionnement autocentré tant personnellement que professionnellement. La notion de changement de corps et ce que cela implique, est peu perçue. Les candidats qui justifient leur présence au concours comme une continuité du travail d'assistant de service social, mettent en évidence leur incompréhension du rôle, des missions et de la posture de CTSS ;
- les lacunes sont importantes sur les questions générales portant sur le système éducatif, sur les politiques ministérielles, sur les politiques sociales, sur l'organisation d'une académie ou d'une DSDEN, sur la connaissance des références légales ou réglementaires. Le manque de connaissances empêche l'analyse des situations et toute projection convaincante dans le métier de CTSS. Trop de candidats connaissent mal la réglementation (circulaires sur les missions, procédures) et les différents échelons administratifs de l'organisation. Si l'action sociale en faveur des élèves est généralement assez bien connue, le jury relève des lacunes sur l'action sociale en faveur des étudiants et des personnels ;
- les réponses manquent d'analyse et de développement faute d'argumentation structurée ;
- la connaissance des fonctions des CTSS est insuffisante : si le rôle d'encadrant, d'animateur d'équipe d'assistant(e)s de service social va relativement de soi, la fonction de conseiller technique auprès de l'IA-DASEN, du recteur ou du directeur du CROUS est plus difficilement perçue par les candidats ;
- une difficulté à se projeter en termes de management ; des savoir-faire difficilement évaluable et des compétences essentielles au métier mal ou non identifiées.
- un manque de documentation sur les domaines d'activité non maîtrisés démontrant un manque de curiosité pour les sujets connexes à leur propre activité ;
- une élocution trop rapide qui génère de l'incompréhension.

Les candidats doivent faire preuve d'ouverture et ne pas se limiter à leur domaine d'activité actuel. Pour exemple, les assistants sociaux dans le champ du service social en faveur des élèves ont très peu de connaissances sur les missions du service social en faveur des étudiants ou des personnels.

4- Recommandations à l'intention des candidats

Au-delà des points forts et des points faibles relevés dans les dossiers RAEP et lors des entretiens, qui sont autant de repères et de conseils pour les futurs candidats, le jury formule des recommandations à destination autant des candidats que des formateurs.

Le concours de CTSS ne constitue pas une promotion interne. Il mène à un changement de corps et de métier visant à un réel changement de positionnement professionnel dont les candidats doivent prendre conscience pour mûrir leur réflexion et construire un projet d'exercer des missions d'encadrement et de conseil.

Les candidats qui font « fonction » de conseiller technique ne doivent pas considérer qu'il s'agit d'une « validation » de l'existant mais doivent s'appuyer sur cette expérience et démontrer leur compréhension de la fonction exercée.

Le concours ne consiste pas en un descriptif des missions des assistant(e)s de service social des administrations de l'État, mais en un recrutement de cadres dans la filière sociale, c'est-à-dire de

fonctionnaires aptes à encadrer, impulser une dynamique, mettre en œuvre un projet de service, conseiller l'autorité administrative auprès de laquelle le conseiller technique est placé. Ces éléments doivent se retrouver tant dans le dossier RAEP que lors de l'entretien. Les réponses des candidats doivent démontrer leur capacité à exercer sur tous les types de fonctions de conseiller technique (coordonnateur de bassin, CT-DSDEN, CT recteur, CT CROUS) et supposent qu'ils soient en mesure de se mouvoir dans l'ensemble de l'écosystème des trois services sociaux de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

La préparation au concours est indispensable et prend plusieurs formes.

La préparation livresque, théorique, si elle est évidemment nécessaire, n'est pas suffisante. L'incarnation de la fonction doit être appréhendée, notamment dans ses dimensions de conseil, d'arbitrage et de priorisation. **Une rencontre, sous la forme d'entretiens, de stage ou d'immersion, avec des professionnels CTSS sur les trois périmètres est conseillée.** Elle permet tout à la fois de comprendre le quotidien d'un(e) conseiller(ère) et de confirmer le projet professionnel.

Le dossier RAEP, proche dans l'esprit du bilan de compétences, nécessite d'engager une véritable analyse de son parcours professionnel et des compétences développées, avec comme objectif leur transfert vers le métier de CTSS, et de savoir en dégager les enjeux. Le jury a constaté le véritable apport de cet exercice d'« introspection » pour la réussite du concours. Les candidats doivent avoir conscience de l'importance de ce dossier pour les membres du jury. Le jury s'appuie sur ce document durant l'entretien et un dossier de moindre qualité ne peut que mettre en difficulté le candidat.

La connaissance de son environnement professionnel est un gage de réussite du concours comme de l'exercice de toute fonction. Aussi, est-il indispensable de connaître précisément le système éducatif et universitaire, ses évolutions et les questions centrales d'actualité qui traversent les deux ministères. Ces conditions permettront aux candidats d'être davantage à l'aise dans les mises en situation correspondant aux missions dévolues à un(e) CTSS.

Certaines académies, ou regroupements d'académies, ont organisé des formations de préparation du concours qu'il est vivement conseillé de suivre. Les candidats peuvent se renseigner auprès du conseiller ou de la conseillère technique rectorale ou départementale.

La dynamique de préparation s'appuie sur plusieurs leviers :

- connaître l'institution, son organisation, les missions et compétences des recteurs, des IA-DASEN, des directeurs généraux de CROUS afin d'identifier plus précisément la mission de CTSS à chacun de ces niveaux institutionnels. Consulter quelques organigrammes sur internet (rectorat, DSDEN, CROUS) qui sont une source concrète d'informations sur l'organisation et la répartition des compétences et des missions ;
- connaître très précisément les missions des trois services sociaux : élèves, étudiants, personnels ;
- connaître les partenariats les plus importants, tant internes qu'externes, pour l'exercice des métiers d'action sociale ;
- connaître les lois de protection de l'enfance et les procédures à mettre en œuvre ;
- prendre connaissance de la grille des critères d'évaluation publiée sur le site de la DGRH préalablement à la tenue du concours (et jointe en annexe du rapport du jury) ;
- se documenter sur les politiques sociales de l'enseignement scolaire (harcèlement scolaire, grande pauvreté, violences, instruction en famille, etc.) et de l'enseignement supérieur (aides sociales en faveur des étudiants, violences sexistes et sexuelles, etc.),

ainsi que sur les partenariats qu'elles induisent avec d'autres institutions. Connaitre les principaux sujets d'actualité ministériels qui ont une incidence sur le champ social concerné (élèves, étudiants, personnels) ;

- rencontrer des professionnels pour s'imprégner de leur culture, de leurs préoccupations et mieux saisir tous les aspects de la fonction, et pouvoir ainsi les mettre en évidence tant dans le dossier RAEP qu'à l'oral. Il ne faut pas hésiter à prendre rendez-vous avec les responsables de services et les entendre parler de leur métier. De la synthèse de ces rencontres sortiront de bonnes pistes de savoir-faire et de positionnement ;
- se renseigner sur quelques notions de management participatif, techniques de communication et d'animation de réunion, de mobilisation d'équipe pour enrichir sa représentation de l'exercice de la fonction d'encadrement ;
- s'investir dans la préparation à l'entretien : une prestation orale réussie peut contrebalancer une impression mitigée lors de l'examen du dossier RAEP ;
- soigner le RAEP en l'abordant comme une étape de préparation indispensable pour l'épreuve orale ;
- veiller dans le dossier RAEP à choisir des actions pertinentes pouvant mettre en valeur des compétences transférables, des actions plutôt récentes (et non obsolètes au regard des enjeux et des politiques en cours), et conforme aux missions des assistant(e)s.
- renseigner dans le dossier les formations suivies y compris la formation continue.
- faire une relecture attentive du dossier RAEP avant transmission.

Le jury recommande aux candidats la consultation des ressources documentaires et des sites institutionnels où ils trouveront toutes les informations actualisées sur les enjeux et priorités nationales, notamment :

Sites internet

Organisation des ministères de tutelle et de leurs actualités :

- www.education.gouv.fr
- www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr
- eduscol.education.fr ;
- www.etudiant.gouv.fr ;
- www.education.gouv.fr/non-au-harcelement ;
- www.preau.education.fr ;

Organisations territoriales de nos ministères :

- le site du CROUS de l'académie de son lieu de résidence ;
- le site du rectorat de l'académie, de la région académique et des DSDEN de son lieu de résidence sur l'organisation et les missions du service social en faveur des élèves et des personnels ;

Politiques publiques :

- Les sites des SRIAS
- Le média de référence du travail social (<https://www.ash.tm.fr/>)
- www.jeunes.gouv.fr ;
- Sur la protection de l'enfance :
 - o ONPE observatoire national de la protection de l'enfance <https://www.onpe.gouv.fr/>

- Travaux de la CIIVISE Commission Indépendante sur l’Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants : <https://www.ciivise.fr/melissa-et-les-autres/>
- L’enfant bleu enfance maltraitée : <https://enfantbleu.org/>

Textes

- Décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant sur le statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
- Les trois circulaires « métier » :
 - circulaire n° 2017-055 du 22 mars 2017 relative aux missions du service social en faveur des élèves ;
 - circulaire du 16 décembre 2021 relative aux mission du service social en faveur des personnels ;
 - circulaire du 3 février 2014 sur les missions du service social dans les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (service social des étudiants et service social des personnels) ;
- Circulaire n° 2015-117 du 10 novembre 2015 relative à la politique éducative et sociale en faveur des élèves ;
- Circulaire n° 2014- 0016 du 8 octobre 2014 sur les aides spécifiques en faveur des étudiants, modifiée par la circulaire du 28 janvier 2021 ; la circulaire sur les bourses et aides aux étudiants du 23 juin 2021;
- Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l’Etat ;
- Circulaire n°JUSTF2118988C du 25 juin 2021 présentant les dispositions du code de la justice pénale des mineurs ;
- Ordonnance n° 020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Lectures

- la fiche du répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) intitulée « conseiller spécialiste des affaires sociales » ;
- lecture de la revue « Actualités sociales hebdomadaires » (ASH).

Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH

Après la baisse sensible du nombre de candidats inscrits au concours au titre de la session 2020, la session 2024 vient confirmer la reprise constatée aux trois sessions précédentes. Pour autant, cette tendance ne se maintient pas jusqu'aux épreuves du concours.

Le nombre d'inscrits sur le serveur du ministère était de 173 à l'expiration du délai réglementaire, supérieur à 2023 (153) et proche des 177 de la session de 2021. Ces inscriptions restent indicatives tant que le dossier RAEP n'a pas été renvoyé par le candidat. Après vérification réglementaire des dossiers qui ont été transmis à la DGRH, **85 candidats**, contre 89 l'année précédente, ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 49% des inscrits (58% en 2023). Ainsi, **malgré une augmentation des inscriptions, le nombre d'agents ayant concrétisé leur candidature diminue**. Douze candidats se sont désistés (huit en 2023) ou ne se sont pas présentés à l'épreuve orale, soit 17,6% des candidats admissibles.

Le nombre de postes ouverts au concours était de **30**, supérieur de 7 par rapport à la session 2023, soit un ratio de candidats présents à l'oral pour un poste de 2,43 (3,52 en 2023 ; 3.21 en 2022 ; 3.18 en 2021 ; 2,2 en 2020 ; 2,95 en 2019 et 2,94 en 2018).

Ainsi, pour la session 2024, se sont conjugués plusieurs éléments : une augmentation des inscriptions mais une baisse des confirmations de candidatures ; plus de désistements à l'épreuve orale alors que le nombre de postes a augmenté de 30%.

Si l'analyse des données statistiques présente un intérêt pour éclairer la session 2024 et les évolutions entre sessions, elle doit cependant être ramenée à l'échelle de ce concours. Les évolutions d'une année sur l'autre ne représentent souvent que quelques unités.

1-Résultats du concours CTSS

Sessions	admissibles	présents	admis liste principale	liste complémentaire
2018	61	50	17	2
2019	77	68	23	4
2020	52	44	20	2
2021	76	70	22	3
2022	81	74	23	4
2023	89	81	23	6
2024	85	73	30	2

La note obtenue par la première admise est de 19,8 sur 20 et de 14,5 sur 20 par la dernière admise. La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 16,97 (en légère diminution par rapport à la session 2023 qui était d'un niveau particulièrement élevé : 17,29), et de 14,15 pour les candidats sur liste complémentaire.

Note mini et Note maxi				
	Note Mini. Présents.	Note Maxi. Présents.	Note Mini. Admis.	Note Maxi. Admis.
Total	7	19.8	14.5	19.8

2-Rendement du concours

Sessions	% Absents/Admissibles	% Admis/Admissibles
2018	18,03	27,86
2019	11,68	29,90
2020	15,38	38,46
2021	7,89	28,94
2022	8,7	31
2023	8,9	28,39
2024	17,6	35,3 ¹⁰

3- Profil des candidats au concours de CTSS de la session 2023

L'âge des candidats

L'âge des candidats admissibles couvre un large spectre, plus important que pour la session 2023, avec néanmoins une diminution des candidats de la tranche 40-49 (moins d'admissibles et un ratio admis/présents en diminution de 6 points) et une augmentation des candidats de la tranche 50-59 et un ratio admis/présent en nette augmentation (33% contre 4,35% en 2023). A noter que deux candidats sont admis dans la tranche 60 et + (0 en 2023). Enfin, la tranche 30-39 voit le nombre de candidats et son ratio admis/présents augmenter, plus d'un candidat sur deux a été admis.

Le plus jeune candidat admis est âgé de 29 ans (32 en 2023, 30 en 2022), le plus âgé de 60 ans (57 en 2023). La moyenne d'âge des lauréats augmente pour atteindre 44,8 ans, contre 43 en 2023.

Age des candidats	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis	Ratio admis sur présents
30 à 39	20	17	9	53%
40 à 49	30	28	11	39%
50 et 59	31	24	8	33%
60 et +	4	4	2	50%
Total	85	73	30	41%
Moyenne d'âge	46,8	46,7	44,8	

La répartition femmes-hommes des candidats présents

La profession reste très féminisée, cinq hommes ont concouru en 2024 et un seul a été admis.

Répartition par sexe			
Sexe	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
FEMME	80	68	29
HOMME	5	5	1
TOTAL	85	73	30

¹⁰ Le nombre de postes offert à la session 2024 augmente de 7 unités par rapport à 2023 tandis que le nombre d'admissibles a diminué (-4 unités).

La répartition par titres requis

Tous les candidats admis sont titulaires d'un diplôme français d'assistant de service social.

Répartition par titre requis				
Titre	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis LP	Admis LC
D.E.FRANCAIS ASSISTANT SERV. SOCIAL	84	73	30	2
D.E. EDUCATEUR SPECIALISE	1	0	0	0
TOTAL	85	73	30	2

Origine géographique des candidats

Les candidats provenaient de 25 académies¹¹ et d'une collectivité d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie). Les académies de Créteil et Versailles représentent 26% des admis et 22% des candidats présents à l'oral ; l'académie de Lille a présenté neuf candidats et 11% des candidats présents. 20 académies sur 26 ont au moins un admis. Il est à noter que trois académies d'outre-mer ne présentent aucun candidat en 2024 (Guadeloupe, Guyane, Martinique).

Répartition par académie			
Académie	Admissibles	Présents toutes épreuves	Admis
AIX MARSEILLE	5	4	1
AMIENS	3	1	1
BESANCON	4	3	3
BORDEAUX	3	3	0
CLERMONT-FERRAND	1	0	0
CRÉTEIL	9	8	4
DIJON	1	1	1
GRENOBLE	5	5	0
LA NOUVELLE CALÉDONIE	1	0	0
LA RÉUNION	3	3	1
LILLE	9	8	2
LIMOGES	1	1	1
LYON	3	3	0
MAYOTTE	1	1	1
MONTPELLIER	3	3	1
NANCY	1	1	1
NANTES	2	2	1
NICE	3	2	1
NORMANDIE	4	4	2
PARIS	2	2	0
POITIERS	1	1	1
REIMS	1	1	1
RENNES	4	3	1
STRASBOURG	3	2	1
TOULOUSE	3	3	1
VERSAILLES	9	8	4
TOTAL	85	73	30

¹¹ Les candidats issus d'autres départements ministériels ou de collectivités territoriales sont comptabilisés sur le territoire de l'académie où se situe leur administration.

La répartition par origine professionnelle

La proportion de candidats admissibles pour passer l'épreuve d'admission issus d'autres administrations que les MENJ et MESR continue de diminuer (13% à comparer 19% en 2023 et 22,5% en 2022). Le nombre d'admis issu des MENJ et MESR repart à la hausse (90%) en 2024, il était de 82.6% en 2023 et 95% en 2022.

Répartition par profession			
Profession	Admissibles	Présents	Admis
PERSONNEL B.I..A.T.S.S	73	64	27
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	4	3	0
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	7	5	2
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	1	1	1
TOTAL	85	73	30

ANNEXE 1 : Grille d'évaluation

Concours interne de Conseiller technique de service social Grille d'évaluation Session 2024

Nom et prénom du candidat :

Présentation orale - qualité de l'exposé, aisance relationnelle, structuration des propos, clarté d'expression - capacité à mettre en valeur son parcours et ses compétences	--	-	+	++	Motivations professionnelles - projet professionnel et capacité à le mettre en perspective - capacité à se projeter dans le métier	--	-	+	++
Savoir-être : aptitudes et dispositions personnelles - esprit d'analyse et de synthèse - aptitude à dialoguer, à communiquer, capacité de réflexion et d'argumentation - dynamisme, engagement, maîtrise de soi, ouverture d'esprit et curiosité intellectuelle, - esprit d'initiative	--	-	+	++	Savoir-faire : management, conseil, expertise, animation - aptitude à encadrer, déléguer, coordonner, à animer des réseaux - capacité à analyser, formaliser, synthétiser les éléments d'une politique ou d'un projet - capacité à conduire un projet - capacité à être force de proposition - capacité à décider - culture de l'évaluation - capacité à élaborer des outils, des actions de formation	--	-	+	++
Connaissance et compréhension de l'organisation du service social - connaissance des différents niveaux organisationnels et des différents secteurs d'intervention - représentation du métier, compréhension des missions et du positionnement des quatre niveaux de CT : Recteur, Dasein, directeur de Crous, coordonnateur - connaissance des politiques sociales et de leurs enjeux, notamment des MENJ et MESRI et de leurs déclinaisons au niveau local - connaissance des partenariats	--	-	+	++	Éthique et déontologie - maîtrise des aspects éthiques et déontologiques de la fonction - sens du service public	--	-	+	++

Positionnement --

Positionnement -

Positionnement +

Positionnement ++

Avis général sur le candidat

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
SYNTHESE	
Note finale	
/20	