

Rapport de jury session 2023

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 2023 s'est déroulée les 9, 14, 15 et 16 février 2023.

23 postes étaient offerts à la session 2023 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)¹. 81 candidats se sont présentés à l'épreuve orale unique d'admission².

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 2023 d'au moins six ans de services effectifs dans l'un des corps ou dans le cadre d'emplois susmentionnés.

Deux dispositions réglementaires ont été introduites depuis la session 2019 : la possibilité pour les candidats remplissant certaines conditions de passer l'épreuve orale d'admission en visioconférence³, et la publication sur les sites ministériels de la grille d'évaluation de l'épreuve d'admission (Annexe 1). Neuf candidates ont opté pour l'épreuve d'admission en visioconférence depuis le rectorat de leur académie⁴, dans les mêmes conditions qu'en présentiel.

Pour la session 2023, le **jury**, composé conformément aux textes⁵, 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 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 2023 était composé de 14 membres, présidente et vice-président compris. Il a été renouvelé partiellement, quatre de ses membres participant pour la première fois. La répartition femmes/hommes était de 7 femmes et 7 hommes.

Depuis 2021, l'examen des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) n'est plus réalisé sur site mais est transmis par voie dématérialisée et par commission aux membres de jury. Suite à la prolongation de la période d'inscription pour la session 2023⁶, ces dossiers ont été adressés par la DGRH le 10 janvier 2023. Les membres des commissions ont travaillé par visio ou audioconférence. Cette modalité d'étude des dossiers RAEP sous forme dématérialisée mise en

¹ Arrêté du 27 janvier 2023 fixant au titre de l'année 2023 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

² Sur les 89 candidats convoqués, soit 91%.

³ 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.

⁴ 4 en 2022

⁵ 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 14 décembre 2022 fixant la composition du jury pour la session 2023.

⁶ Arrêté du 10 novembre 2022 modifiant les conditions d'organisation du 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 ouvert au titre de l'année 2023

place en 2020 permet aux membres du jury de disposer de plus de temps pour leur analyse, et ce malgré le décalage temporel de la session 2023. Cette étape est d'autant plus nécessaire que le concours ne comporte qu'une seule épreuve orale, **le RAEP constitue donc un point d'appui précieux pour le jury.**

La publication de la grille d'évaluation de l'épreuve d'admission est sans conteste un gage de transparence sur les attendus du jury et les modalités d'évaluation.

La présidente et le vice-président ont accompagné les travaux des membres du jury qui se sont déroulés en trois temps : l'examen des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), l'épreuve d'admission en visioconférence le 9 février 2023, puis l'épreuve d'admission en présentiel du 14 au 16 février 2023.

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 en particulier pour le traitement de l'envoi des dossiers dématérialisés aux membres des commissions, 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 dossier RAEP. Il évalue les acquis de l'expérience du candidat et ses aptitudes en se référant notamment à la fiche du répertoire interministériel des métiers (RIME) intitulée «*conseiller-expert dans le domaine de la santé et de l'inclusion sociale* ». 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. Ainsi par exemple, la circulaire ministérielle n° 2015-117 du 10 novembre 2015 relative à la politique éducative et sociale en faveur des élèves, a revisité une mission qui constitue un des leviers de la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi de refondation de l'école du 8 juillet 2013. Elle est portée par une gouvernance rénovée à laquelle participent pleinement les CTSS recruté(e)s par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. De même, la circulaire du 16 décembre 2021 relative aux missions du service social

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.

en faveur des personnels⁸, qui abroge les circulaires n° 91-248 du 11 septembre 1991 et n° 95-181 du 28 juillet 1995 relatives aux missions et au fonctionnement du service social de l'éducation nationale, actualise les missions du service social en faveur des personnels en précisant son champ d'intervention, ses missions, son articulation avec les différents acteurs impliqués dans l'accompagnement RH, ainsi que le cadre réglementaire et les conditions matérielles d'exercice de la profession.

Le jury est par conséquent très attentif à recruter des candidats qui ont bien pris la mesure de ces enjeux 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, bien entendu, 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.

Pour la session 2023, le jury relève à nouveau un **manque de préparation de nombreux candidats et candidates**, même si les candidats extérieurs aux MENJ et MESR paraissent l'être mieux, notamment sur la connaissance de 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 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 (carré régalien, programme pHARe, plan de lutte contre les violences scolaires, instruction en famille, réforme de la justice pénale des mineurs, violences sexistes et sexuelles, etc.) 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 candidates admises reste cependant élevé et garantit un recrutement de qualité au bénéfice de l'institution.

2- Le dossier RAEP

Le dossier RAEP 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 construction de la présentation dans le RAEP est essentielle. Elle doit démontrer un effort du candidat, témoin de son investissement. La présentation doit informer sur le déroulé du parcours, insister sur les grands axes de celui-ci, ainsi que sur les compétences transférables dans les fonctions de CTSS. Une présentation thématique doit être privilégiée. Les candidats préféreront la concision et éviteront de succomber à la tentation de l'exhaustivité.

Le jury a étudié **81 dossiers**. Globalement et à l'instar des années précédentes, les candidats ont paru avoir compris ce qui était attendu d'eux, néanmoins, la présentation est très inégale. On note en effet

⁸ Publiée au bulletin officiel n°3 du 20 janvier 2022

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

de très bons dossiers, qui se détachent de par leur qualité et à l'inverse, des dossiers présentant de fortes lacunes.

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.

Plus globalement, **se pose la question de la perception du dossier RAEP** 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 qu'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 ;
- qualité de l'expression écrite, des transitions entre les parties, un plan cohérent. Autant de qualités requises pour toute fonction d'encadrement ;
- 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 et engagement 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 ;
- absence de cohérence dans le parcours du candidat, parcours professionnel non enrichi de formations professionnelles ;
- rédaction maladroite, impression d'exercice « bâclé », fautes d'orthographe 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.** À défaut, cela est perçu par le jury comme un manque d'investissement, et donc de motivation du candidat.

Bien que cela n'ait pas été constaté à l'occasion de cette session, les candidats éviteront un positionnement critique mal maîtrisé qui peut être interprété comme une mise en cause de leur administration qui n'a pas sa place dans le cadre d'un concours. Ils éviteront également des informations relatives aux actions menées qui ne protègent pas suffisamment l'anonymat des usagers ou des professionnels.

3- L'exposé et l'entretien

Majoritairement, les capacités ou les carences relevées à la lecture du dossier RAEP ont été confirmées à l'oral. Certains candidats ont cependant réalisé une prestation de bien meilleure qualité que celle de leur dossier, ce qui interroge sur l'investissement de ces candidats par rapport à l'élaboration d'un dossier qui n'est pas noté ou sur l'accompagnement dans la préparation au concours. 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 du 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 et 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 excellent **positionnement professionnel**. 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.

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 et 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 faire preuve de calme, 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.

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 est récitée, elle donne une image stéréotypée, peu naturelle qui fait vite perdre pied au candidat s'il oublie un élément. Présentation trop descriptive ;
- 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, 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 trop de 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 évaluables 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. Réponses confuses ou de circonstance.

4- Quelques 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 quelques recommandations.

Le concours de CTSS ne doit pas être perçu comme un simple avancement de grade. Il vise un réel changement de positionnement professionnel dont les candidats doivent prendre conscience pour mûrir leur réflexion et construire un projet d'exercer de réelles missions d'encadrement. 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 avec des professionnels CTSS sur différents périmètres est conseillée.

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. Les candidats doivent avoir conscience de l'importance de ce dossier pour les membres du jury. Même s'il n'est pas noté, le jury s'appuie sur ce document durant l'entretien et un dossier de moindre qualité ne peut que mettre en difficulté le candidat.

Il importe de parfaire ses connaissances du 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.

La présentation de 10 minutes, si elle est globalement respectée sur la durée, peut être confuse par excès de zèle. Le candidat souhaite en dire trop, il se noie dans des détails qui ne lui permettent pas, au final, de démontrer sa capacité à s'élever de sa posture d'assistant(e) de service social pour adopter celle de CTSS.

Autre écueil important : l'impression que les candidats travaillent en totale autonomie dans leur établissement par peur, peut-être, d'apparaître comme insuffisamment investis d'une mission d'encadrement. Or, c'est justement le décentrage par rapport à leurs missions actuelles d'assistant(e) de service social et non une image travestie de celles-ci, qui est attendu par le jury.

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. Le jury observe que paradoxalement les candidats extérieurs à l'Éducation nationale maîtrisent globalement mieux l'organisation et les missions des différents services sociaux.

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.

Le concours demande donc une préparation qui consiste à :

- connaître l'institution, son organisation, les missions et compétences des recteurs, des IA-DASEN, des 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 les missions des trois services sociaux : élèves, étudiants, personnels ;
- connaître les partenariats les plus importants tant internes qu'externes ;
- 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. Connaître 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.

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 (coordonnées dans les organigrammes et annuaires publiés sur les sites web des institutions).

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

- le site Eduscol : <https://eduscol.education.fr/>. Il contient de nombreux liens qui permettent d'aller plus loin dans le travail d'actualisation des connaissances ;
- le site <http://www.etudiant.gouv.fr/> ;
- le site du CROUS de l'académie de son lieu de résidence ;
- le site du rectorat de l'académie de son lieu de résidence sur l'organisation et les missions du service social en faveur des élèves et des personnels ;
- Le site <https://www.nonauharcelement.education.gouv.fr> ;
- Le site <https://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement/phare-un-programme-de-lutte-contre-le-harcelement-l-ecole>;
- Le site <https://www.droits-desjeunes.gouv.fr> ;
- Le site du SRIAS ;
- Le site de PREAU ;
- Le site <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2021/11/prostitution-des-mineurs-lancement-du-premier-plan-national.pdf>

Textes

- Le **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
- la **circulaire n° 2017-055 du 22 mars 2017** relative aux missions du service social en faveur des élèves. Elle annule la circulaire n° 91-248 du 11 septembre 1991 relative aux missions et fonctionnement du service social de l'Éducation nationale, ainsi que la circulaire n° 95-181 du 28 juillet 1995 relative aux missions et fonctions des CTSS. Il est cependant utile de consulter également ces deux textes pour enrichir sa réflexion dans le cadre du concours ;
- la **circulaire du 16 décembre 2021** relative aux mission du service social en faveur des personnels¹⁰, qui abroge les circulaires n° 91-248 du 11 septembre 1991 et n° 95-181 du 28 juillet 1995 relatives aux missions et au fonctionnement du service social de l'éducation nationale ;
- les circulaires relatives à la médecine du travail ;
- la **circulaire n° 2015-117 du 10 novembre 2015** relative à la politique éducative et sociale en faveur des élèves ;
- la **circulaire du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) 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) ;
- la **circulaire sur les aides spécifiques en faveur des étudiants n° 2014- 0016 du 8 octobre 2014**, modifiée par la circulaire du 28 janvier 2021 ; la circulaire sur les bourses et aides aux étudiants du 23 juin 2021;
- le **décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021** relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat ;
- les circulaires relatives à la médecine du travail et aux nouvelles procédures en matière de congés maladie, mi -temps thérapeutique ;
- la **circulaire présentant les dispositions du code de la justice pénale des mineurs** (n°JUSTF2118988C du 25 juin 2021) ;
- l'**ordonnance n° 020-1447 du 25 novembre 2020** portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

¹⁰ Publiée au bulletin officiel n°3 du 20 janvier 2022

Lectures

- la fiche du répertoire interministériel des métiers intitulée « conseiller-expert dans le domaine de la santé et de l'inclusion sociale » ;
- 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 2023 vient confirmer la reprise constatée aux deux sessions précédentes.

Le nombre d'inscrits sur le serveur du ministère était de 153 à l'expiration du délai réglementaire, supérieur à 2022 (140) mais toujours en deçà de 2021 (177). 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, 89 candidats, contre 81 l'année précédente, ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 58,2% des inscrits. 8 candidats se sont désistés ou ne se sont pas présentés à l'épreuve orale soit 8,9% des candidats admissibles.

Le nombre de postes ouverts au concours était de **23**, identique à 2022, soit un ratio de candidats présents à l'oral pour un poste, de 3,52 (3.21 en 2022 ; 3.18 en 2021 ; 2,2 en 2020 ; 2,95 en 2019 et 2,94 en 2018).

Si l'analyse des données statistiques présente un intérêt pour éclairer la session 2023 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

La note obtenue par la première admise est de 19,6 sur 20 et de 15,5 sur 20 (1 point de plus qu'en 2022) par la dernière admise. La moyenne des notes des candidates admises sur liste principale est de 17,29, plus forte moyenne depuis 2018 et de 15,06 pour les candidates sur liste complémentaire.

Note mini et Note maxi				
	Note Mini. Présents.	Note Maxi. Présents.	Note Mini. Admis.	Note Maxi. Admis.
Total	6	19.6	15.5	19.6

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

3- Le profil des candidats au concours de CTSS de la session 2023

L'âge des candidats

L'âge des candidats admissibles couvre un large spectre avec toutefois une augmentation remarquable des candidats sur la tranche 40-49 et un ratio présents/admis très favorable pour cette tranche (en augmentation par rapport à 2022 de près de 20 points) alors que le rendement de la tranche 30-39 diminue de 16 points par rapport à la session 2022 et une réduction de 28 points pour la tranche 50-59 ans (1 seul admis sur les 23 présents). La plus jeune candidate admise est âgée de 32 ans (30 en 2022), la plus âgée de 57 ans (56 en 2022). La moyenne d'âge demeure toutefois à 43 ans, comme en 2022.

Age des candidats	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis	Ratio admis sur présents
30 à 39	18	16	4	25,00 %
40 à 49	45	40	18	45,00 %
50 et 59	24	23	1	4,35%
60 et +	2	2	0	0,00 %

La répartition femmes-hommes des candidats présents

La profession reste ultra féminisée, seuls deux hommes ont concouru en 2023 et aucun des deux n'a été admis.

Répartition par sexe			
Sexe	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
FEMME	87	79	23
HOMME	2	2	0
TOTAL	81	74	23

La répartition par titres requis

Toutes les candidates admises 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	89	81	23	6

Origine géographique des candidats

Les candidats provenaient de 27 académies¹¹ et d'une collectivité d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie). Les académies franciliennes (Paris-Créteil-Versailles) représentent 26% des admis, comme en 2022, et 22% des candidats présents à l'oral ; l'académie de Lille a présenté 9 candidats soit 11% des candidats présents. Les deux premières lauréates sont respectivement issues d'une collectivité territoriale et d'un département ministériel autre que MENJ et MESR. 15 académies sur 29 ont au moins un admis.

Répartition par académie			
Académie	Admissibles	Présents	Admis
ACADÉMIE D'AIX MARSEILLE	7	5	1
ACADÉMIE DE BESANCON	3	3	0
ACADÉMIE DE BORDEAUX	1	1	0
ACADÉMIE DE CLERMONT-FERRAND	2	2	1
ACADÉMIE DE CORSE	1	1	1
ACADÉMIE DE CRÉTEIL	4	4	0
ACADÉMIE DE DIJON	2	2	0
ACADÉMIE DE GRENOBLE	1	1	0
ACADÉMIE DE LA GUADELOUPE	1	1	0
ACADÉMIE DE LA GUYANE	1	1	1
ACADÉMIE DE LA MARTINIQUE	1	1	0
COLLECTIVITÉ DE NOUVELLE CALÉDONIE	1	1	0
ACADÉMIE DE LA RÉUNION	3	3	0
ACADÉMIE DE LILLE	9	9	1
ACADÉMIE DE LIMOGES	2	2	2
ACADÉMIE DE LYON	4	4	2
ACADÉMIE DE MAYOTTE	1	0	0
ACADÉMIE DE MONTPELLIER	2	1	1
ACADÉMIE DE NANTES	1	1	0
ACADÉMIE DE NORMANDIE	7	7	2
ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS	5	4	1
ACADÉMIE DE PARIS	5	5	2
ACADÉMIE DE POITIERS	2	2	0
ACADÉMIE DE REIMS	3	3	2
ACADÉMIE DE RENNES	4	2	1
ACADÉMIE DE STRASBOURG	3	3	0
ACADÉMIE DE TOULOUSE	4	3	1
ACADÉMIE DE VERSAILLES	9	9	4
TOTAL	89	81	23

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 augmente de 5 points (62% à comparer à 57% en 2022) ; cette

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.

tendance était déjà observée en 2022 et s'accroît en 2023. Néanmoins, si en 2022, 65% des admis étaient issus des MENJS et MESRI, ils ne sont plus que 49% en 2023.

Répartition par profession			
Profession	Admissibles	Présents	Admis
PERSONNEL B.I..A.T.S.S	34	31	11
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	43	40	9
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	10	8	3
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	2	2	0
TOTAL	89	81	23

ANNEXE 1 : Grille d'évaluation

Concours de conseiller technique de service social Grille d'évaluation

Présentation orale - Qualité de l'exposé, aisance relationnelle, structuration des propos, clarté d'expression	--	-	+	++	Motivations professionnelles - itinéraire et projet professionnels et capacité à les mettre en perspective	--	-	+	++
Éthique et déontologie - Maîtrise des aspects éthiques et déontologiques de la fonction - Sens du service public	--	-	+	++	Représentation du métier, compréhension des missions et du positionnement de CTSS - compréhension des missions et positionnement: <ul style="list-style-type: none"> • CT recteur • CT DASEN • CT directeur de CROUS • CT coordonnateur - 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 : Compétences liées au conseil, à l'expertise, au management et à l'animation - 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 - aptitude à encadrer, déléguer, coordonner, à animer des réseaux - culture de l'évaluation - capacité à élaborer des outils, des actions de formation	--	-	+
Connaissance de l'organisation du service social - connaissance des différents niveaux organisationnels et des différents secteurs d'intervention - connaissance des politiques sociales et de leurs enjeux, notamment des MENU et MESRI et de leurs déclinaisons au niveau local - connaissance des partenariats	--	-	+	++					

Positionnement -- Positionnement - Positionnement + Positionnement ++

Avis général sur le candidat :

Points forts	Points faibles
Synthèse	
Note : / 20	