

**Rapport de jury session 2025  
Concours de recrutement des conseillers techniques du service  
social des administrations de l'État**

**Rapport établi par**

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

**Présidente**

**Et**

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

**Vice-président**

La session 2025 s'est déroulée les 24, 25 et 26 février 2025<sup>1</sup>.

20 postes étaient offerts à la session 2025 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 ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de la jeunesse<sup>2</sup>. 54 candidats se sont présentés à l'épreuve orale unique d'admission, sur les 58 candidats convoqués, soit 93 %. Il est à noter une baisse sensible du nombre de candidats par rapport à la session 2024 (85).

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 2025 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 visioconférence<sup>3</sup>. Une candidate de la session 2025 a opté pour l'épreuve d'admission en visioconférence depuis le rectorat de son académie, selon les mêmes modalités qu'en présentiel. La grille d'évaluation de l'épreuve d'admission (cf. Annexe), publiée sur le site Internet de la DGRH, permet, en toute transparence, de communiquer sur les attendus du jury et les modalités d'évaluation.

Pour la session 2025, le jury, composé conformément aux textes<sup>4</sup>, a été organisé en trois commissions de trois membres chacune dans lesquelles trois fonctions étaient représentées : conseiller (ère) technique de service social auprès d'un recteur ou d'une rectrice d'académie, conseiller (ère) technique de service social auprès d'un(e) DASEN et enfin personnel d'encadrement supérieur. Le jury 2025 était composé de 15 membres, présidente et vice-président compris. Il a été renouvelé partiellement, sept de ses membres participant pour la première fois. La répartition femmes/hommes était de neuf femmes et six hommes.

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 24 au 26 février 2025. A l'instar de la session précédente, les épreuves d'admission par visioconférence se sont tenues dans le même calendrier que les oraux en présentiel.

---

<sup>1</sup> Arrêté du 24 septembre 2024 autorisant au titre de l'année 2025 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.

<sup>2</sup> Arrêté du 30 janvier 2025 fixant au titre de l'année 2025 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.

<sup>3</sup> Décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

<sup>4</sup> 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 10 février 2025 fixant la composition du jury pour la session 2025.

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 »<sup>5</sup>.

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 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 du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche d'une part, et du ministère de la jeunesse 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 intervention<sup>6</sup> 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.

Pour la session 2025, les candidats extérieurs au MENESR paraissent mieux connaître l'institution qu'ils souhaitent rejoindre, au contraire de certains candidats en étant issus qui ne vont pas au-delà de leur périmètre d'exercice. 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 ministères, des priorités ministérielles et interministérielles dans lesquelles le service social est

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Service social Elèves ; service social Etudiants ; service social Personnels.

impliqué, et des 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.

## 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 jointes<sup>7</sup>, 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 seront privilégiées. Il est conseillé aux candidats d'être concis et précis.

Le jury a étudié **58 dossiers**.

Les membres du jury estiment que **les dossiers RAEP** ont généralement été remplis avec scrupule, à de très rares exceptions, notamment des dossiers trop courts ne permettant pas au jury d'apprécier la candidature. Si les acquis de l'expérience professionnelle sont le plus souvent bien valorisés, la présentation des actions apparaît plus hétérogène. Certaines actions reflètent bien les missions d'un CTSS et expriment expérience, maturité et réflexion. D'autres présentations sont trop descriptives et peu hiérarchisées. Le jury relève que les candidats ont été rares à présenter une évaluation des actions, un bilan ou une analyse critique. Un des membres relève ainsi que « *cette absence de prise de recul et de démarche évaluative constitue un manque regrettable, dans la mesure où elle prive le jury d'éléments déterminants pour apprécier la pertinence et l'impact des actions mises en œuvre.* ». 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.

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** : capacité de synthèse, connaissance approfondie de l'environnement professionnel, réflexion critique sur sa pratique professionnelle et évaluation rigoureuse des actions menées.

- respect des consignes de présentation et de forme, notamment l'effort de clarté et de synthèse ;
- 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 annonciatrices des qualités requises pour la fonction de CTSS, aussi bien dans le rapport d'activités que dans la présentation des actions ;

---

<sup>7</sup> Conformément à l'annexe 2 de l'arrêté du 9 septembre 2019 fixant les modalités et la nature du concours

- présentation d'actions mûrement réfléchies, valorisant non seulement le travail accompli mais aussi les compétences requises pour la fonction de CTSS.

**Les principaux défauts relevés dans le dossier RAEP :** dossier incomplet, excessivement descriptif, sans réelle mise en perspective ni lien explicite avec les missions et les exigences du poste de conseiller technique de service social.

- exposé narratif, chronologique, désincarné, « standardisé », sans analyse, sans prise de distance ni 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 sans montrer la plus-value personnelle ou sans démontrer une réelle maîtrise des enjeux de l'action décrite ;
- choix d'actions présentées « clef en main » sans exposition de la méthodologie employée et sans évaluation permettant un réinvestissement dans la fonction de CTSS. **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.

### 3. L'exposé et l'entretien

**Concernant l'épreuve orale**, le jury relève son caractère fortement discriminant. En général, l'épreuve a été soigneusement préparée, avec sérieux et engagement. Pour un des membres du jury, « *Les meilleurs candidats ont présenté un exposé préparé et structuré qui éclaire leur parcours, leurs compétences et permet au jury de les imaginer dans des fonctions de CTSS.* » Le jury déplore parfois des réponses trop rapides, formulées sans prendre le temps de réfléchir, ou des réponses contournant la question ou la délayant. Le jury rappelle que les candidats peuvent ne pas savoir mais doivent éviter de répondre de façon floue ou de « broder ». Pour cette épreuve orale, le jury relève en particulier que des candidats « *se sont distingués par une approche plus originale, tout en conservant une posture professionnelle irréprochable, ce qui a été particulièrement valorisé par le jury.* » À l'inverse, des candidats en difficulté ont rencontré des obstacles majeurs, témoignant d'une méconnaissance des enjeux et des missions du système éducatif.

Dans l'ensemble, **le niveau de connaissances professionnelles** des candidats est apparu satisfaisant. Les connaissances étaient généralement solides, avec une bonne maîtrise des sujets d'actualité, des circulaires et des missions. Mais le jury relève aussi parfois de graves lacunes dans la connaissance de l'institution, des services, des dispositifs. Il arrive que l'organisation d'un rectorat ou d'une DSDEN ne soit pas maîtrisée. Le rôle du Crous est parfois ignoré. Certaines candidatures ne se projettent pas dans la diversité des fonctions d'un CTSS. Ils se cantonnent au rôle de coordination. Le rôle possible de chef de service, avec sa dimension managériale pour le CTSS départemental ou académique, n'est pas abordé. Il est relevé que parfois ne semblent pas saisis la différence et le saut entre fonction d'ASS et fonction de CTSS.

**Parmi les candidats, celles et ceux qui occupent des postes de « faisant fonction »** font des prestations inégales : certains réussissent à exploiter cette expérience pour se projeter vers un poste d'encadrement et de responsabilités mais d'autres restent fixés sur leur contexte actuel de travail, souvent limité à des missions particulières.

**Les principales qualités relevées lors de l'entretien :** aptitude à démontrer une capacité immédiate à exercer les missions attendues, en faisant preuve d'adaptabilité et d'une compréhension fine des enjeux relatifs à l'ensemble des postes futurs proposés.

- le plan de l'exposé est annoncé en introduction, la présentation est structurée et dynamique, le temps imparti (10 minutes maximum) est respecté ;
- une aisance dans l'expression orale et une posture d'échanges avec les membres du jury : capacité d'écoute ; capacité à argumenter ; capacité à répondre aux questions 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 manière à mettre en exergue le développement des compétences ou par thématiques ;
- le positionnement professionnel, permettant de percevoir les capacités à exercer les fonctions : management, respect des lignes hiérarchiques, accompagnements des équipes, posture de conseil ;
- 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 principaux défauts relevés lors de l'entretien :** exposé manquant de clarté, difficulté à répondre de manière précise aux questions posées, liée parfois à une méconnaissance manifeste du système éducatif et universitaire et à des carences sur la déontologie, l'ensemble révélant une insuffisante préparation pour assumer immédiatement les missions inhérentes à la fonction de conseiller technique.

- un décalage entre la perception par le jury de la candidature à la lecture du RAEP et la présentation orale ;
- 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 ;
- la présentation est récitée, donnant 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 du DASEN, du recteur ou du directeur du CROUS est plus difficilement appréhendée par les candidats ;
- une difficulté à se projeter en termes de management dans les mises en situation ; des savoir-faire difficilement évaluables et des responsabilités essentielles au métier mal ou non identifiées ;
- un manque de documentation sur les domaines d'activité non maîtrisés.

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.

- Au-delà des missions de CTSS, se donner une solide connaissance du système éducatif dans son ensemble (organisation, missions et responsabilités des recteurs, DASEN, directeurs de Crous, notamment) ;
- Connaître l'actualité des ministères qui a une incidence sur le champ social concerné ;
- Se documenter sur les politiques sociales de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que sur les partenariats qu'elles induisent avec d'autres institutions ;
- Préparer le concours en tout point : connaissances institutionnelles, connaissance des différents services et missions (personnel, élèves, étudiants), mais aussi projection sur le management. Les candidats n'ont pas le plus souvent de fonction managériale mais il est nécessaire qu'ils se questionnent sur leur profil de manager en devenir ;
- Prendre contact, en amont de l'épreuve orale, avec des professionnels CTSS de différents services ou même d'autres professionnels de l'encadrement supérieur comme des secrétaires généraux de DSDEN, des DRH ou des directeurs de Crous. Il s'agira de solliciter des interviews, voire des stages en amont du concours ;
- Pour le RAEP, engager un véritable travail d'analyse de son parcours professionnel et des compétences développées, avec comme objectif de valoriser la richesse de son parcours dans la perspective d'entrer dans une fonction de CTSS et de savoir en dégager les enjeux ; veiller à choisir des actions pertinentes, plutôt récentes, pouvant mettre en valeur des compétences transférables ;
- Préparer la construction de la présentation à l'oral pour en maîtriser la structuration et le temps. Apprendre à maîtriser son stress ;
- Prendre le temps pour répondre ;
- Ne pas vouloir donner l'impression de tout savoir ; être capable, même lorsqu'on n'a pas la réponse, de faire part de sa réflexion ;
- Pour les candidats faisant fonction, avoir conscience que le concours n'est pas une formalité mais un exercice qui se prépare et demande de se considérer autrement que dans son quotidien.

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](http://www.education.gouv.fr)
- [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr)
- [eduscol.education.fr](http://eduscol.education.fr) ;
- [www.etudiant.gouv.fr](http://www.etudiant.gouv.fr) ;
- [www.education.gouv.fr/non-au-harcelement](http://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement) ;
- [www.preau.education.fr](http://www.preau.education.fr).

#### Organisations territoriales de nos ministères :

- le site du CROUS de l'académie de son lieu de résidence sur l'organisation et les missions du service social en faveur des étudiants ;
- 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](http://www.jeunes.gouv.fr) .
- Protection de l'enfance :
  - o ONPE : <https://www.onpe.gouv.fr/>
  - o Travaux de la CIIVISE : <https://www.ciivise.fr/melissa-et-les-autres/>
  - o L'enfant bleu enfance maltraitée : <https://enfantbleu.org/>
  - o Les petits citoyens (Leo Lagrange) <https://lespetitscitoyens.com/nonauharcelement/>
  - o LinkedIn (<https://fr.linkedin.com/>) réseau social professionnel et partage d'expériences, de connaissances et de compétences
  - o « Violences faites aux enfants, comprendre et agir »  
<https://learn.rc.beedeez.com/logged/home/tracks/6553819030d1563976d9ab74?userId=653a2ac9331f0d0f41cf38e1>
- Bien être à l'école :
  - o Rapport Cnesco [https://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2024/03/Cnesco-CCI-bien-etre\\_Dossier-de-synthese.pdf](https://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2024/03/Cnesco-CCI-bien-etre_Dossier-de-synthese.pdf)
  - o Etude Enabee : <https://enabee.fr/>
- Santé mentale :
  - o Site Eduscol : <https://eduscol.education.fr/4063/agir-pour-favoriser-la-sante-mentale-et-le-bien-etre-des-eleves>
  - o Etude Mentalo : <https://etude-mentalo.fr/>

#### **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 » :
  - o circulaire n° 2017-055 du 22 mars 2017 relative aux missions du service social en faveur des élèves ;
  - o circulaire du 16 décembre 2021 relative aux mission du service social en faveur des personnels ;
  - o 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.
- Circulaire du 4 février 2025 pour la mise en œuvre de l'éducation à la vie affective et relationnelle (dans les écoles) et de l'éducation à la vie affective et relationnelle, et à la sexualité (dans les collèges et les lycées)

### **Lectures**

- la fiche du répertoire interministériel des métiers intitulée « conseiller-expert dans le domaine de la santé et de l'inclusion sociale » ;
- la revue « Actualités sociales hebdomadaires » (ASH).

## **5. Recommandations à l'intention des formateurs**

- Faire des mises en situations pour questionner le positionnement d'un CTSS, pouvoir l'argumenter et amener le candidat à faire cet exercice en sortant de la position d'un assistant social pour prendre un regard de responsable d'un service ;
- Notamment pour les personnels ne faisant pas encore fonction, permettre de courtes périodes d'immersion pour qu'il puissent se familiariser avec les réalités du métier, observer les pratiques en situation et développer les compétences nécessaires à une éventuelle prise de poste ;
- Ne pas axer la formation seulement sur le RAEP et l'exposé mais préparer aussi le candidat aux 20 minutes de questions (connaissances et mises en situation) ;
- Organiser un jury blanc ;
- Exploiter les rapports des jurys précédents ;
- Renforcer les connaissances réglementaires RH et déontologiques attachées aux fonctions exercées dans un service social ;
- Mettre en place des « lettre actu. » pour développer la veille documentaire concernant l'actualité et les évolutions réglementaires sur le champ des politiques sociales, l'éducation nationale et la vie étudiante.

## Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH

La reprise constatée aux quatre sessions précédentes ne se confirme pas à la session 2025, avec une baisse sensible du nombre de candidats inscrits au concours.

Le nombre d'inscrits sur le serveur du ministère était de 123 à l'expiration du délai réglementaire, très inférieur à 2024 (173) et proche de la session 2020. 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, **58 candidats**, contre 85 l'année précédente, ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 47% des inscrits (49% en 2024). Quatre candidats se sont désistés (douze en 2024) ou ne se sont pas présentés à l'épreuve orale, soit 6,9% des candidats admissibles.

Le nombre de postes ouverts au concours était de **20**, soit un ratio de candidats présents à l'oral pour un poste de 2,9<sup>8</sup>.

Si l'analyse des données statistiques présente un intérêt pour éclairer la session 2025 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
2025	58	54	20	3

La note obtenue par la première admise est de 19,5 sur 20 et de 14,75 sur 20 par la dernière admise. La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 17,57 (en augmentation par rapport à la session 2024 : 16,97), et de 14,25 pour les candidats sur liste complémentaire.

Note mini et Note maxi				
	Note Mini. Présents.	Note Maxi. Présents.	Note Mini. Admis.	Note Maxi. Admis.
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>19.5</b>	<b>14.75</b>	<b>19.5</b>

<sup>8</sup> 2,43 en 2024 ; 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

## 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 <sup>9</sup>
2025	6,9	34,4

## 3- Profil des candidats au concours de CTSS de la session 2025

### L'âge des candidats

L'âge des candidats admissibles se concentre sur les tranches d'âge 30-39 et 40-49, avec une hausse des admis dans la tranche 30-39 (plus d'un candidat sur trois), tout en considérant la diminution sensible des candidats pour cette session.

Le plus jeune candidat admis est âgé de 37 ans (29 en 2024, 32 en 2023, 30 en 2022), le plus âgé de 59 ans (60 en 2024). La moyenne d'âge des lauréats diminue pour atteindre 42,5 ans, contre 44,8 en 2024.

Age des candidats	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis	Ratio admis sur présents
30 à 39	10	9	6	67%
40 à 49	32	31	13	42%
50 et 59	14	13	1	8%
60 et +	2	1	0	100%
Total	58	54	20	37%
Moyenne d'âge	45,9	45,6	42,5	

### La répartition femmes-hommes des candidats présents

La profession reste très féminisée, trois hommes ont concouru en 2025 et deux ont été admis.

Répartition par sexe			
Sexe	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
FEMME	55	51	18
HOMME	3	3	2
TOTAL	58	54	30

<sup>9</sup> 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. ASSISTANT SERV. SOCIAL	55	51	20	3
D.E CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE	2	2	0	0
D.E. EDUCATEUR SPECIALISE	1	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>30</b>	<b>2</b>

## Origine géographique des candidats

Les candidats provenaient de 22 académies<sup>10</sup>. Les académies de Créteil et Versailles représentent 25% des admis et 26% des candidats présents à l'oral ; l'académie d'Aix-Marseille a présenté sept candidats et 13% des candidats présents. 12 académies sur 22 ont au moins un admis.

Répartition par académie			
Académie	Admissibles	Présents toutes épreuves	Admis
Aix-Marseille	7	7	0
Besançon	1	1	0
Bordeaux	1	0	0
Clermont-Ferrand	2	2	0
Dijon	1	1	1
Grenoble	3	3	1
Montpellier	1	1	1
Nancy-Metz	1	1	1
Rennes	1	1	1
Strasbourg	1	1	0
Toulouse	5	4	1
Nantes	2	2	2
Orléans-Tours	3	3	1
Amiens	3	3	0
Nice	6	5	3
Guadeloupe	1	1	0
Guyane	1	0	0
Mayotte	1	1	1
Normandie	3	3	2
SIEC - Créteil Paris Versailles	14	14	5
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>20</b>

<sup>10</sup> 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 le MENESR continue de diminuer (10% à comparer à 13% en 2024, 19% en 2023 et 22,5% en 2022). Le nombre d'admis issus des MENJ et MESR se maintient à 90%.

Répartition par profession			
Profession	Admissibles	Présents	Admis
PERSONNEL B.I..A.T.S.S	43	42	18
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	4	3	0
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	8	6	1
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	3	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>20</b>

## ANNEXE : Grille d'évaluation

### Concours interne de Conseiller technique de service social Grille d'évaluation Session 2025

#### Nom et prénom du candidat :

<b>Présentation orale</b> - qualité de l'exposé, aisance relationnelle, structuration des propos, clarté d'expression - capacité à mettre en valeur son parcours et ses compétences	--	-	+	++	<b>Motivations professionnelles</b> - projet professionnel et capacité à le mettre en perspective - capacité à se projeter dans le métier	--	-	+	++
<b>Savoir-être : aptitudes et dispositions personnelles</b> - 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	--	-	+	++	<b>Savoir-faire : management, conseil, expertise, animation</b> - 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	--	-	+	++
<b>Connaissance et compréhension de l'organisation du service social</b> - 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	--	-	+	++	<b>Éthique et déontologie</b> - maîtrise des aspects éthiques et déontologiques de la fonction - sens du service public	--	-	+	++

Positionnement --

Positionnement -

Positionnement +

Positionnement ++

#### Avis général sur le candidat

<b>POINTS FORTS</b>	<b>POINTS FAIBLES</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	
	<b>Note finale</b> <b>/20</b>