

RAPPORT DU JURY session 2026

Concours de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Ministère de l'éducation nationale
Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines**

Concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)

SESSION 2026

**Rapport établi par Isabelle DELAUNAY, présidente du jury
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche**

Juillet 2026

En collaboration avec Guillaume STOECKLIN, vice-président et les coordonnatrices et coordinateurs des épreuves : Léna CLEMENT, Marc COUCOURDE, Céline DELHAYE JOVIADO et David NOLOT.

Partie statistique établie par le département des concours des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé, de direction et d'inspection (DGRH D2-5).

SOMMAIRE

Introduction.....	2
1. Cadre réglementaire du concours interne de recrutement des CTPS.	3
1.1. Le contenu des deux annexes de l'arrêté.....	4
2. Organisation de la session 2026	4
2.1. Un concours interne organisé annuellement depuis 4 années.....	4
2.1.1. <i>Un jury partiellement consolidé et de nouveaux coordonnateurs</i>	<i>4</i>
2.2. Le déroulement de l'épreuve d'admissibilité.....	5
2.2.1. <i>Une phase d'admissibilité essentiellement à distance</i>	5
2.2.2. <i>Les critères d'évaluation et de notation</i>	6
2.2.3. <i>Les résultats de l'admissibilité</i>	6
2.2.4. <i>Données qualitatives pour l'épreuve de dossier RAEP</i>	6
2.2.5. <i>Conseils aux candidats et aux formateurs</i>	8
2.3. Le déroulement de l'épreuve d'admission.....	11
2.3.1. <i>Une organisation rigoureuse dans la continuité de l'épreuve d'admissibilité</i>	11
2.3.2. <i>L'épreuve d'admission : un oral particulièrement discriminant</i>	12
2.3.3. <i>Observations générales</i>	13
2.3.4. <i>Quelques conseils aux candidats et formateurs</i>	14
ANNEXES.....	17

Introduction

En 2026, conformément à l'arrêté du 1er juillet 2008 fixant les modalités du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)¹, l'arrêté du 8 septembre 2025 a autorisé l'ouverture du concours interne dans les domaines du « sport » et de la « jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative », dans le respect du décret n°2004-272 du 24 mars 2004 relatif au statut particulier de ce corps.

L'arrêté du 5 janvier 2026 a fixé le nombre de postes offerts au concours interne de recrutement, soit au total, 6 postes dont 5 pour le concours interne de CTPS sport, et 1 pour CTPS jeunesse. 92 candidats ont déposé leur dossier RAEP en 2026 pour 191 inscrits initialement².

2026 marque la stabilité de la présidence³ et vice-présidence du concours, ainsi que d'une partie des membres du jury. Toutefois, trois nouveaux coordonnateurs ont intégré le directoire. Ces changements marquent la volonté d'assurer une meilleure diversité des profils au sein du jury, reflétant la pluralité des contextes professionnels dans lesquels les CTPS interviennent et exercent leurs missions (services déconcentrés, administration centrale, établissements du ministère chargé des sports et de la jeunesse et fédérations sportives). Par ailleurs, de nouveaux profils d'expertise ont rejoint cette session en qualité de jury, des chefs de service du réseau jeunesse-engagement-sport, de direction départementale interministérielle et de la direction de l'encadrement du ministère.

Tous les membres du jury ont été encadrés par le directoire et ont suivi une formation visant à rappeler les principes directeurs et les attentes spécifiques à ce concours. Cette session a aussi permis de présenter la méthodologie d'évaluation et les outils à leur disposition, afin d'uniformiser les pratiques. Cette collaboration s'est révélée essentielle pour garantir le bon déroulement du concours.

Ce rapport établit le bilan de l'organisation 2026 du concours organisé sur le principe de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), dans ses phases d'admissibilité et d'admission.

Outre l'évaluation du déroulement du concours, le rapport dresse un état des lieux des performances des candidats et formule des conseils afin d'optimiser la préparation à un concours exigeant et à forte sélectivité.

Appliqué depuis la session 2015, le principe des dossiers nominatifs pour l'admissibilité (correction non anonyme) ne rencontre aucune difficulté particulière dans sa mise en œuvre et n'a pas eu d'impact sur le traitement équitable des candidats à cette session. La procédure de dépôt systématique des correcteurs et des examinateurs, éventuellement en conflit d'intérêt avec certains candidats, a été une nouvelle fois respectée rigoureusement. Elle donne lieu à un travail conjoint préparatoire avec le bureau dédié de la DG-RH. En outre, il est rappelé que les délibérations du jury se déroulent à partir de listes anonymes.

La question centrale de la posture des membres du jury, en particulier sous l'angle déontologique, a fait l'objet d'une réflexion collective et d'échanges approfondis, tant lors des réunions préparatoires qu'au cours des épreuves d'admissibilité et d'admission. Les impératifs d'égalité de traitement, d'impartialité, d'objectivité et de neutralité ont été rappelés systématiquement par la présidente du jury.

Le faible volume de postes ouverts au concours explique en partie le nombre particulièrement bas de candidats cette session, notamment dans le domaine de la jeunesse. L'utilisation de l'intelligence artificielle lors de la conception des dossiers RAEP a été plus importante et relevée par les membres du jury.

Une nouvelle fois, comme les années précédentes, les candidats admissibles à l'oral du concours CTPS ont témoigné d'un engagement et d'une sincérité qui n'ont pas échappé au jury. Les candidats préparent leur oral et ont à cœur de démontrer leur compétence et leur investissement au bénéfice des politiques publiques du champ ministériel de la jeunesse et des sports.

¹ Par convention, le sigle CTPS sera utilisé dans le rapport et la dénomination « jeunesse » sera communément employée pour le domaine « jeunesse, éducation populaire, vie associative ».

² Un candidat a déposé un dossier dans les deux concours.

La présidente du jury souhaite remercier chaleureusement les membres du directoire pour leur implication et professionnalisme, les correcteurs et les examinateurs pour leur rigueur. Une nouvelle fois, l'appui administratif et logistique du département des concours des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé, de direction et d'inspection de la sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement a été très apprécié, ainsi que la mobilisation des équipes du CREPS de Reims.

1. Cadre réglementaire du concours interne de recrutement des CTPS.

1.1. Modalités du concours interne

L'arrêté du 1er juillet 2008 fixe les modalités du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (cf. annexe n° 1), en application de l'article 6 du décret n° 2004 - 272 du 24 mars 2004 relatif au statut particulier des CTPS.

Cet arrêté précise notamment dans son article 1 :

- les domaines « sport » et « jeunesse » dans lesquels les recrutements sont réalisables. Ces deux domaines ont été ouverts lors de huit des dix sessions organisées depuis 2009. Le concours interne 2011 avait été ouvert uniquement en sport ;
- la nature et le coefficient de l'épreuve d'admissibilité : le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle est noté sur 100, affecté du coefficient 3 ;
- la nature et le coefficient de l'épreuve d'admission : entretien d'une heure avec le jury, noté sur 100, affecté du coefficient 5, comportant :
 - une séquence de préparation de 45 minutes ;
 - une séquence de soutenance du dossier de candidature de 15 minutes sur la base du dossier RAEP du candidat, déposé lors de l'inscription et évalué lors de l'épreuve d'admissibilité ;
 - une séquence d'échange avec le jury de 45 minutes, en répondant notamment à 3 questions destinées à approfondir le dossier de candidature, remises au candidat au début de la phase de préparation.

L'évaluation du candidat au cours de cet entretien s'effectue conformément à la méthodologie mise en œuvre dans le cadre de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

L'arrêté du 1er juillet 2008 précise, en outre, dans les articles suivants :

- la notation de chacune des épreuves d'admissibilité et d'admission : de 0 à 100 (article 3) ;
- les modalités de correction de l'épreuve d'admissibilité : double correction (article 4) ;
- la désignation du président du jury du concours par le ministre chargé de la jeunesse et des sports (article 5) ;
- la nomination des membres du jury par le ministre chargé de la jeunesse et des sports, sur proposition du Président du jury (article 5) ;
- les modalités de présentation de la liste des candidats admissibles par ordre alphabétique, (article 6) ;
- les modalités de présentation de la liste des candidats admis et des candidats inscrits en liste complémentaire, pour chaque domaine : par ordre de mérite (article 7) ;
- le critère de départage des candidats ex-æquo : la note la plus élevée obtenue à l'épreuve d'admission (article 7) ;
- la définition de la nature et des modalités d'organisation des épreuves qui le nécessitent : effectuées dans le cadre des annexes I et II de l'arrêté qui font l'objet d'une publication intégrale au Journal officiel de la République Française (article 8) ;

- les consignes spécifiques destinées aux candidats lors des épreuves (article 9) ;
- les modalités de gestion des éventuelles fraudes ou tentatives de fraudes (art. 10 et 11).

1.1. Le contenu des deux annexes de l'arrêté

Souvent peu exploitées par les candidats, la présidente souhaite rappeler l'importance des deux annexes de l'arrêté du 1er juillet 2008 qui définissent :

- le référentiel métier du corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (annexe I) ;
- les caractéristiques, le contenu et les modalités de présentation du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, établi pour l'épreuve d'admissibilité du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (annexe II).

Il convient de souligner l'importance que revêt le strict respect des dispositions contenues dans cette annexe II, en ce qui concerne notamment :

- les éléments du dossier relatifs, en particulier, à l'identité du candidat, à son parcours de formation, à son expérience professionnelle ainsi qu'à la présentation des deux activités ;
- le volume (15 pages maximum) et les modalités précises de présentation de chaque activité ;
- les critères d'appréciation du jury ;
- les pièces complémentaires à fournir pour authentifier les activités décrites.

L'annexe II de l'arrêté du 1er juillet 2008 a été modifiée par l'arrêté du 23 juillet 2013, sur proposition du président du jury du concours 2011, et après étude conjointe par la direction des ressources humaines (DRH), la direction des sports (DS) et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie association (DJEPPA), afin de compléter le contenu du dossier RAEP et de simplifier trois points d'organisation :

- le dossier RAEP complété par la création d'un document de deux pages permettant au candidat d'expliquer et de mettre en perspective ses choix de formation et/ou de poste apparaissant dans les tableaux relatifs aux parcours professionnel et de formation ;
- la suppression de la règle de l'anonymat, par mesure de simplification, et transmission au jury du dossier désormais complet avec la fiche d'identification du candidat et sa déclaration sur l'honneur ;
- la suppression de l'état-civil et de la photo d'identité, également par mesure de simplification.

2. Organisation de la session 2026

2.1. Un concours interne organisé annuellement depuis 4 années

L'ouverture du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs dans les domaines du sport et de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, a été autorisée au titre de l'année 2026 par l'arrêté du 8 septembre 2025.

Programmé tous les deux ans avant 2022, ce concours a été organisé quatre années consécutivement depuis lors. Les candidats pour la session 2026 ont dû déposer leur dossier d'inscription avant le 2 décembre 2025. 2026 a été marquée par un nombre particulièrement faible de postes ouverts à ce concours qui a induit une forte sélectivité alors que les candidats investissent un temps important dans la constitution du dossier et la préparation de l'admission.

2.1.1. Un jury partiellement consolidé et de nouveaux coordonnateurs

Pour l'édition 2026 du concours CTPS, le directoire et une partie des correcteurs et des examinateurs ont été renouvelés, notamment en respect des règles de l'arrêté du 1^{er} juillet 2008 fixant les modalités du concours, s'agissant du nombre maximal de participation aux concours du ministère. Le turn-over n'a pas posé de difficultés particulières, la présidente ayant pris le soin de constituer un appareillage optimal pour les doublettes du jury.

En 2026, la présidente a souhaité conserver une variété et un équilibre relatifs aux origines des jurys entre

- fédérations, établissements, services centraux et déconcentrés ;
- domaines de compétences (sport ou jeunesse) ;
- CTPS et inspecteurs de la jeunesse et des sports ;
- expérimentés et novices ;
- hommes et femmes.

La présidente du jury a, par ailleurs, désigné un vice-président et 4 coordonnateurs d'épreuves⁴. Le directoire a été à la disposition des membres du jury, notamment pour les questions d'harmonisation des évaluations et des notations. Il a accompagné les doublettes dans leur questionnement relatif à l'évaluation des dossiers des candidats. Cet accompagnement a été particulièrement apprécié durant les épreuves d'admissibilité. Désignés par la présidente, deux coordonnateurs ont assuré la vice-présidence des sous-commissions « jeunesse » et « sport » lors de l'admission.

Le jury jeunesse a été constitué de 6 membres (3 femmes et 3 hommes) qui ont procédé aux corrections des dossiers écrits d'admissibilité ; pour les interrogations orales d'admission, 4 membres ont pris part à la sous-commission.

Pour le concours interne sport, le jury a été constitué de 18 membres (9 femmes et 9 hommes) qui ont procédé aux corrections des dossiers écrits d'admissibilité. 8 de ces membres (4 femmes, 4 hommes) ont procédé aux interrogations orales d'admissions. Deux sous-commissions de jury, comportant chacune 4 membres, ont été constituées pour les épreuves d'admission du domaine sport.

Enfin, la présidente, en assistant alternativement aux réunions des correcteurs d'une part et aux commissions de jury d'admission d'autre part, sans participer aux entretiens, a contribué à l'harmonisation des notations et des observations avec l'appui du vice-président.

2.2. Le déroulement de l'épreuve d'admissibilité

En 2026, la correction relative à l'épreuve d'admissibilité s'est déroulée durant un mois et exclusivement à distance. Les principes et les outils de notation ont été maintenus à l'identique de ceux de 2025. Les spécificités de l'évaluation des dossiers RAEP ont fait l'objet d'une sensibilisation des membres du jury lors d'une réunion préparatoire pilotée par la présidente du jury et le directoire.

La correction des dossiers a été réalisée après transmission sécurisée des dossiers numérisés par la DG-RH à chaque binôme de membres du jury constitué.

2.2.1. Une phase d'admissibilité essentiellement à distance

Le rappel du cadre réglementaire et déontologique du concours et les principes de la RAEP ont été abordés lors de la journée de réunion initiale du jury en janvier 2026, et de réunions régulières organisées à distance par les coordonnateurs sont venus compléter le dispositif d'accompagnement. La transmission des différents outils éclairants et d'échanges en visioconférence avec les coordonnateurs et la présidente de jury ont parfait l'ensemble de l'appui et de la préparation du jury.

Afin de préserver la neutralité et l'impartialité, et d'éviter les risques potentiels de conflit d'intérêts, chaque membre du jury a été invité à signaler toute situation justifiant son départ. Les binômes de correction ont été constitués en mixant les origines professionnelles (fédérations, établissements, services, administration centrale, autres administrations) et les corps (inspecteurs, CTPS). Les coordonnateurs ont proposé l'affectation des dossiers des candidats aux doublettes de correcteurs en appliquant des règles d'impartialité rigoureuses.

⁴ Le rôle des coordonnateurs consiste à procéder, pendant la phase d'admissibilité, à la régulation des évaluations ; effectuer la supervision régulière des documents de synthèse : fiches d'évaluation quantitative et qualitative, report de notes sur les bordereaux de relevés ; superviser la cohérence de rédaction des rapports des binômes ; veiller au respect des procédures et des outils à utiliser ; animer, en tant que de besoin, des réunions journalières avec les binômes de correcteurs ; contribuer à l'élaboration du rapport final en proposant les éléments du rapport qualitatif.

La session d'admissibilité s'est déroulée à distance du 13 janvier au 13 février 2026. Le travail de correction s'est avéré intense et a été mené dans un climat serein pour l'ensemble des jurys.

Chaque binôme a étudié à l'aide de grilles d'évaluation une dizaine de dossiers maximum. Plusieurs visioconférences pilotées par les coordonnateurs et en présence de la présidente ou du vice-président, ont facilité l'harmonisation des évaluations tout au long du processus de correction. En outre, les coordonnateurs sont intervenus en tant que de besoin auprès de chaque doublette d'évaluation garantissant ainsi la qualité des corrections des dossiers des candidats. Ils ont été amenés à relire certains dossiers en troisième lecture, voire quatrième lecture, à la demande des correcteurs, en cas d'écart avéré entre les propositions de notation. Ces relectures complémentaires avaient pour objectif de garantir l'équité de l'évaluation, d'harmoniser les appréciations et de s'assurer que la note attribuée reflétait fidèlement la qualité du dossier au regard des critères d'évaluation retenus. Cette procédure a permis d'aboutir, lorsque cela était nécessaire, à une appréciation partagée et argumentée, assurant ainsi la cohérence des décisions du jury.

2.2.2. Les critères d'évaluation et de notation

Le jury a inscrit ses travaux dans les critères des sessions antérieures déterminant la part respective accordée à chacun des deux volets des dossiers des candidats, sur l'échelle de notation imposée de 100 points, assortie du coefficient 3, et prenant en considération :

- 40 points/100 : vécu et expérience du candidat résumés dans le dossier de candidature dans les rubriques consacrées au parcours de formation et à l'expérience professionnelle avec notamment la présentation d'un « *tableau décrivant de manière approfondie les fonctions antérieures au regard de l'expérience professionnelle recherchée* » ;
- 60 points /100 : présentation de deux activités pour lesquelles les candidats sont explicitement invités à présenter « *l'exposé détaillé, en lien direct avec le référentiel métier* ».

2.2.3. Les résultats de l'admissibilité

2.2.3.1 Données statistiques 2026

L'ensemble des données présentées dans ce rapport a été fourni par le bureau DGRH-D2-5 en février 2025 et sont présentées en annexe. Cette année, la barre d'admissibilité pour les 18 candidats retenus a été fixée à 17/20 pour les candidats « jeunesse » et à 16.40/20 pour les candidats « sport ».

2.2.3.2 CTPS interne jeunesse :

- Note minimale attribuée : 04/20
- Note maximale 18.4/20
- Moyenne des admissibles : 17.93/20
- Moyenne générale : 11.24/20

2.2.3.3 CTPS interne sport :

- Note minimale attribuée : 02/20
- Note maximale : 18.80/20
- Moyenne des admissibles : 17.37/20
- Moyenne générale : 12.50/20

2.2.4. Données qualitatives pour l'épreuve de dossier RAEP

Les conseils aux candidats présentés dans les rapports précédents demeurent d'actualité. Toutefois, les membres du jury s'étonnent que certains candidats se présentent au concours sans avoir pris connaissance du référentiel du métier de CTPS ou avoir lu les différents rapports des présidents du jury successifs des sessions précédentes. Ces informations constituent des éléments de référence indispensables pour appréhender les missions, les compétences attendues et le positionnement de ce corps.

Cette méconnaissance se traduit parfois par une compréhension incomplète des enjeux du concours et des attendus propres aux fonctions de CTPS. Il en ressort une hétérogénéité dans la qualité des dossiers RAEP qui pour quelques-uns ne sont manifestement pas à la hauteur d'un concours de catégorie A+. Cette dispersion témoigne d'une inégale maîtrise de l'exercice RAEP ainsi que d'une compréhension très variable du métier de CTPS. La forme n'est pas toujours convenable (orthographe, grammaire), signe que le dossier n'a pas été relu par le candidat ni par une tierce personne. Dans l'ensemble, ces lacunes indiquent que beaucoup de candidats n'ont pas suffisamment pris la mesure de la technicité de l'exercice ni du niveau d'exigence attendu.

La majorité des candidats utilisent les tableaux relatifs à la formation et au parcours professionnel pour réaliser un descriptif parfois trop simpliste. Les meilleurs candidats, eux, démontrent une sélection dans les parcours et les expériences qui illustre la cohérence attendue, les nœuds de vie et la diversité des actions menées. Au-delà des choix nécessaires à faire par les candidats, ils doivent également servir au jury pour justifier d'une ou plusieurs compétences acquises.

Par ailleurs, les éléments informatifs du tableau « formation » décrivent assez peu le référentiel de compétences acquis. Les candidats du champs JSVA mentionnent rarement les sessions suivies dans le cadre du programme national de formation ministériel (PNF) ou lors de leur formation initiale.

Les correcteurs indiquent que les candidats ont pour la plupart un parcours initial satisfaisant et de qualité ; certains candidats ont suivi des spécialisations ou des enseignements complémentaires démontrant une volonté de renforcer des compétences déjà mises en œuvre, ou de s'ouvrir vers de nouveaux environnements professionnels. Pour autant, le suivi de certains cursus peut apparaître éloigné du périmètre d'emploi, une analyse complémentaire permettant de faire du lien apporterait du sens à la présentation.

La partie relative au parcours professionnel est parfois peu exploitable car trop exhaustive. Si les candidats s'attachent à renseigner précisément les tableaux, ils ne parviennent pas suffisamment à mettre en évidence les points saillants.

La fiche 2.2.C constitue un élément clé pour mesurer la montée en compétences du candidat. Malgré cela, ce document est souvent limité à la présentation des motivations du candidats pour accéder aux fonctions de CTPS sans parvenir à exprimer la cohérence, le sens du parcours et de ses spécificités susceptibles de révéler la singularité du candidat.

Généralement, les activités choisies correspondent au référentiel métier CTPS. Presque tous les candidats attestent d'un investissement professionnel de grande qualité. Si l'activité est généralement bien contextualisée, elle est trop peu souvent problématisée. Dans ce cas, si le jury parvient à identifier l'action du candidat, l'explicitation de la compétence mise en œuvre n'est pas clairement énoncée. Les membres du jury notent toutefois que certaines activités présentées sont très succinctes, ne dépassant pas les 2 pages. Même si le choix peut sembler pertinent, la pauvreté de l'analyse ne permet pas d'identifier les compétences acquises. Les 15 pages permettent de développer une analyse et une démonstration des expériences et des compétences mise en œuvre. Les annexes sont souvent très volumineuses, parfois plus conséquentes que la description de l'activité elle-même. Les attendus en termes de « références théoriques » sont souvent assez peu explicites et se cantonnent bien souvent à l'évocation cosmétique de 1 ou 2 références bibliographiques dont l'usage est mal démontré. L'identification des capacités de prise de distance et de montée en généralité pose de ce fait parfois problème. Ainsi, encore trop de dossiers omettent de démontrer la ou les compétences du candidat ainsi que son niveau d'expertise à travers une analyse critique de l'action proposée.

Enfin, l'attention des candidats s'étant déjà présentée au concours lors d'éditions précédentes est attirée sur la nécessité de réactualiser leur dossier. Cette mise à jour doit concerner l'activité présentée et son analyse. Par ailleurs, les actions trop anciennes desservent souvent le candidat, notamment dans sa démarche réflexive.

2.2.4.1 Les points forts constatés

Les dossiers de très bon niveau sont structurés, cohérents, authentiques et démonstratifs et présentent :

- une écriture rigoureuse, claire et incarnée, sans emphase inutile ;

- une posture d’expert, de stratège, inscrite dans l’action publique ;
- une distanciation solide, avec une réelle capacité d’introspection professionnelle ;
- une démonstration argumentée, où les compétences apparaissent au fil du raisonnement, et non en listes déclaratives ;
- des problématiques bien construites, servant de fil rouge pour l’analyse.
- un ancrage théorique pertinent, mobilisé pour justifier l’action ;
- une analyse de situations complexes.

Les meilleures notes sont attribuées aux dossiers qui permettent d’identifier dans le parcours professionnel l’acquisition et la montée en compétence d’une ou de plusieurs expertises. Dans ces dossiers, la fiche 2.2C est rarement linéaire. Le candidat témoigne d’une réelle prise de recul par rapport à sa trajectoire professionnelle et personnelle. Il démontre de sa capacité à procéder à une analyse réflexive, une hauteur de vue dans les choix opérés, les stratégies adoptées et les enseignements tirés. Les meilleurs dossiers présentent des activités bien structurées et bien rédigées, sans recours excessif aux énumérations et grammaticalement conformes : une écriture claire avec des mots précis pour qualifier les concepts et les processus, et la capacité de faire un lien avec le référentiel.

De plus, le candidat parvient à démontrer la valeur ajoutée de son action et son expertise dans le déploiement des politiques publiques mentionnées, notamment par la présentation des activités. Les meilleurs dossiers permettent de vérifier la bonne connaissance du champ sport et jeunesse/vie associative et l’engagement des candidats dans les politiques publiques. Ils se démarquent par des expériences très variées.

2.2.4.2 Les points faibles relevés

Plusieurs constats convergents sont relevés par les correcteurs :

- une absence de fil conducteur avec un manque d’articulation entre le parcours, une logique professionnelle ou une stratégie de carrière identifiable ;
- un descriptif excessif qui se limite à narrer des faits ou des tâches, sans analyser, démontrer ou argumenter leurs choix ;
- une méconnaissance du métier de CTPS avec une erreur de perception sur le champ d’intervention ;
- un recours à l’intelligence artificielle avec un usage non maîtrisé ou partielle générant des textes « désincarnés », redondants, vides de sens, saturés de généralités et mal articulés au référentiel.

Ainsi, cette catégorie de dossiers met insuffisamment en évidence une réflexion approfondie sur le parcours du candidat. Les expériences sont davantage décrites que véritablement analysées, ce qui ne permet pas d’apprécier la logique des décisions prises, les démarches mises en œuvre voire les apprentissages qui en ont résulté.

La rédaction demeure parfois imprécise ; l’expression écrite gagnerait à être plus rigoureuse, tant sur le plan grammatical que dans le choix du vocabulaire. Enfin, les rapprochements avec les compétences du référentiel de CTPS restent insuffisamment explicités.

2.2.5. Conseils aux candidats et aux formateurs

Le candidat devra privilégier les formations et les expériences professionnelles pertinentes au regard du référentiel CTPS.

Il est invité à mettre en évidence les cohérences entre :

- formations généralistes et techniques ;
- acquisition de savoirs et approfondissements ;
- formation initiale et formation tout au long de la vie.

Il pourra également indiquer d'éventuelles ruptures dans les choix professionnels démontrant une capacité à prendre des risques mesurés.

La posture professionnelle du candidat doit transparaître, de même que le contexte dans lequel il a pu développer les compétences du référentiel. Les meilleurs dossiers mentionnent des décisions difficiles, des arbitrages ratés... qui mettent en évidence des capacités à trouver des solutions innovantes et réalistes, et une capacité à s'auto-analyser. Les meilleurs candidats sont capables de raconter leur expérience et de « captiver » le lecteur, tout en faisant la démonstration détaillée de leurs compétences.

Concernant le compte rendu d'expérience professionnelle, la fiche 2.2.C vise à faire une liaison entre le déclaratif des tableaux et les activités dont le but est de démontrer le processus d'acquisition des compétences. Elle doit permettre d'expliquer les choix, les périodes clés, les valeurs et motivations qui animent le candidat.

2.2.5.1 Présentation des activités

Les activités retenues ne peuvent se limiter à la description d'un parcours ou à un bilan. Tout récit doit servir l'argumentation et à l'inverse, une activité ne constitue pas un rapport. Elle doit être de nature à démontrer la valeur ajoutée du candidat : capacité à prendre du recul, à saisir les opportunités à la suite d'une évolution de l'organisation, de la réglementation et/ou capacité à l'anticiper etc. Le candidat doit faire preuve de stratégie dans le choix des deux activités, ce qui impose de les choisir pour leur corrélation manifeste avec le référentiel du métier de CTPS.

Nombreux sont les candidats qui ne posent pas réellement de problématique comme point de description de leur activité. Ce fil conducteur est pourtant indispensable pour éclairer leur cheminement. L'analyse manque parfois de distanciation. La description de l'activité se cantonne régulièrement à une approche chronologique, ne permettant pas de mettre en relief la stratégie adoptée et une prise de hauteur, peu évoquent leurs échecs.

Beaucoup de candidats ont tendance à s'auto-valider par l'affirmation d'une expertise, et usent de trop nombreux superlatifs pour la qualifier, alors que c'est la qualité de l'écrit qui doit permettre aux évaluateurs de déceler la réalité de cette expertise. Il est donc nécessaire de développer (creuser) suffisamment le processus complet (de la réflexion à l'aspect pratico-technique). Quand le candidat présente une dynamique globale dans laquelle on ne fait que survoler les différentes étapes, la démonstration est absente alors qu'elle est primordiale.

Les candidats se positionnent souvent en « animateurs de dispositifs » ; ils valorisent leur capacité d'animer des réseaux, de coordonner des acteurs. Toutefois, une posture de CTPS implique une analyse fine des équilibres institutionnels, un pouvoir d'arbitrage, une détermination à dépasser les contraintes locales, une capacité à analyser l'action publique, etc...En somme, il est attendu une certaine « hauteur de vue ».

Plusieurs candidats présentent des activités très courtes, parfois 2 ou 3 pages seulement : ce format ne permet pas de rédiger une démonstration des compétences développées. L'activité doit comporter *a minima* une description du contexte, des enjeux, des objectifs de l'action, et produire dans son développement une description des choix et des actions du candidat, pour permettre de démontrer l'acquisition des compétences du référentiel. Cette démonstration ne saurait tenir dans une production trop courte. 15 pages constituent la limite mais également l'objectif.

De plus, les correcteurs indiquent que certaines activités choisies ne font état d'aucune innovation et expertise spécifique. Or, l'activité sélectionnée doit favoriser la démonstration convaincante des compétences professionnelles du candidat et être choisie avec soin. Cette rubrique est cruciale car elle constitue un élément pour démontrer et convaincre de l'expertise. Un récit qui se perd dans des détails insignifiants dessert naturellement la cause du candidat. Autrement dit, la description d'une expérience professionnelle peut être rigoureuse, à condition que le degré de précision serve la valeur de preuve de l'exemple et soit accompagné d'une analyse réflexive.

Il est rappelé que l'utilisation du « *je* » est prônée dans le dossier RAEP. Le candidat doit apparaître en position d'autonomie, de responsabilité. C'est la capacité des candidats qui est évaluée et non celle d'une équipe. Cette préconisation s'oppose au « *nous* » universitaire dans lequel se situent parfois des dossiers. S'agissant du questionnement des candidats sur le caractère parfois collectif des pratiques professionnelles, il convient de préciser que travailler en équipe ne signifie pas que tous les membres du collectif fassent la même chose. Il est donc possible d'évoquer le travail en équipe sans effacer pour autant l'autonomie et le positionnement du candidat.

Le dossier se heurte à deux difficultés majeures symétriques, relevant du théorique et du pratique :

- celles de la théorie non inspirée par une pratique et ses résultats ;
- celles de la pratique non éclairée ni justifiée par une théorie.

Dans tous les cas, c'est effectivement à travers ce lien entre connaissance théorique et savoir-faire que l'expertise des candidats peut se manifester. Ainsi, l'utilisation de fondements théoriques doit être pertinente pour appuyer les propos. Les concepts mobilisés doivent être définis et justifiés et leur utilisation rester mesurée. Ils ne sauraient constituer la démonstration de l'expertise du candidat s'ils ne sont pas en correspondance avec des apports suffisamment personnels, étayés et distanciés.

2.2.5.2 *Forme du dossier RAEP*

La majorité des dossiers des candidats sont de bonne tenue. Leur forme met en valeur le fond, ainsi, pour chaque activité, il est conseillé un titre court, des sous-titres et une annonce claire du contenu, sans surcharge d'images ou de diagrammes, avec un maximum de 15 pages.

Deux recommandations pour réussir son dossier :

- structurer les activités par l'annonce d'un plan clair et logique. La présence d'un fil conducteur explicite entre les 3 parties du dossier - formation, expériences professionnelles et activités - faisant apparaître l'unité et le sens d'un parcours singulier constitue un atout indéniable. L'insertion d'un sommaire rend la lecture de l'activité plus facile et indique souvent un développement du propos mieux structuré. Si la limitation à 15 pages n'encourage pas à cette insertion, les dossiers des candidats qui présentent leur plan sont favorablement appréciés ;
- lire attentivement et appliquer les consignes formelles figurant dans l'arrêté du 1^{er} juillet 2008, y compris les annexes ainsi que celles figurant dans le dossier type transmis au candidat. De ce point de vue, le respect du nombre de pages, du format et de la police de caractères est essentiel.

2.2.5.3 *Conseils aux candidats et aux formateurs*

- choisir avec soin les 2 activités afin que celles-ci soient complémentaires et illustrent l'ensemble du référentiel et en mettant en avant l'innovation ;
- ne pas s'appesantir sur la description des dispositifs, le jury les connaît ;
- ne pas énumérer trop d'exemples pour impressionner, mais choisir les plus pertinents et les analyser ;
- ne pas hésiter à donner à voir la diversité des sources de la réflexion personnelle permettant d'analyser les situations (observation, écoute, lecture, expérimentations, etc.) ;
- éviter les formulations passives ou impersonnelles ;
- travailler la qualité de l'écriture et la rédaction ;
- approfondir la démarche RAEP et préparer les candidats à montrer comment un récit à la première personne peut souligner les dimensions collectives des activités néanmoins.
- faire ressortir la singularité du candidat.

2.2.5.4 *Du bon usage de l'intelligence artificielle*

Enfin les membres du jury des épreuves d'admissibilité souhaitent indiquer aux formateurs mais également aux candidats la vigilance à avoir quant à l'utilisation excessive ou inadaptée de l'intelligence artificielle (IA).

Ainsi, la présidente recommande un accompagnement des candidats déposant un dossier de RAEP afin d'éviter les productions standardisées, notamment dans l'attente de la définition d'un cadre d'utilisation clair et adapté par l'administration (DG-RH). Si les outils de l'IA peuvent constituer une aide pertinente pour améliorer la qualité rédactionnelle et structurer un propos, ils ne peuvent se substituer à la réflexion personnelle attendu du candidat. Le dossier déposé dans le cadre des modalités en vigueur du concours de CTPS doit demeurer le reflet fidèle de l'expérience professionnelle et des compétences avérées des candidats.

En définitive, l'intelligence artificielle peut constituer un levier d'amélioration significatif dans la préparation d'un dossier RAEP. Employée avec discernement, elle facilite l'organisation des idées, améliore la qualité de l'expression écrite et favorise une réflexion plus approfondie sur les acquis de l'expérience. Néanmoins, la valeur du dossier repose avant tout sur la capacité du candidat à analyser son parcours, à démontrer ses compétences et à produire un document personnel, sincère et conforme aux attentes du jury des concours de CTPS.

2.3. Le déroulement de l'épreuve d'admission

Les épreuves d'admission ont été organisées au CREPS de Reims dans de très bonnes conditions. Les salles d'examen mis à disposition du jury ainsi que la logistique de l'établissement ont permis un déroulement serein et une organisation optimale des épreuves pour les membres du jury et également pour les candidats.

18 candidats ont été convoqués à se présenter cette année à l'épreuve d'admission. Tous ont répondu présents.

2.3.1. Une organisation rigoureuse dans la continuité de l'épreuve d'admissibilité

Comme lors des précédentes sessions, les membres du jury évaluateurs des dossiers RAEP lors de la phase d'admissibilité ont été invités à rédiger, pour chaque dossier, plusieurs questions, se rapportant au parcours de formation et d'expérience professionnelle, aux deux activités développées dans le dossier, dans le respect des dispositions réglementaires régissant l'organisation du concours.

Sous la coordination de la présidente du jury, le directoire a ensuite procédé à la sélection, parmi les propositions, des trois questions pour chaque candidat admissible dans les deux domaines du concours. En amont de l'épreuve d'admission, chaque candidat a reçu par la DG-RH, par courriel, une fiche d'information rappelant les dispositions réglementaires et les modalités de déroulement de cette épreuve d'admission.

2.3.1.1 Une épreuve orale organisée sur deux journées

Les entretiens de l'épreuve d'admission se sont déroulés les 25 et 26 mars 2026. Les principes d'organisation des sessions antérieures, fixés par l'arrêté de 2008 précité, ont été repris :

- remise d'une enveloppe avec un exemplaire du dossier du candidat et les 3 questions à préparer;
- temps de préparation de 45 minutes ;
- entretien d'une heure comprenant un découpage temporel séquencé comme suit, dont le candidat est informé :
 - première séquence de 15 minutes maximum permettant au candidat de soutenir son dossier de candidature ;
 - seconde séquence de 45 minutes consistant pour les candidats à répondre, dans un premier temps, aux trois questions préparées préalablement, dans l'ordre choisi par le candidat, et dans un second temps à répondre au questionnaire du jury.

Les modalités d'organisation de chaque sous-commission du jury sport ont été les suivantes : deux journées comportant chacune 10 auditions de candidat sport, pour une durée d'une heure maximum, suivies de 30 minutes de délibération du jury. Les candidats concourant pour CTPS jeunesse ont été reçus sur une journée du fait du nombre moins important d'admissibles. Les sous commissions ont veillé à la hiérarchisation des notations et des appréciations tout au long de la session. La présidente et le vice-président ont assisté en

qualité d'observateurs à certaines prestations sans participer à l'évaluation. Un ou deux membres du jury se tenaient en retrait lors de chaque audition.

2.3.1.2 Les critères de notation de l'évaluation

Dans la continuité des sessions précédentes, la répartition des notations entre les différentes séquences de l'épreuve d'admission est la suivante

- 20 points/100 : soutenance du dossier ;
- 30 points/100 : traitement des 3 questions par le candidat relatives à son parcours et aux deux activités présentées dans le dossier RAEP ;
- 50 points/100 : échange du candidat avec le jury.

2.3.2. L'épreuve d'admission : un oral particulièrement discriminant

La délibération d'admission s'est déroulée sur la base des données cumulées suivantes (admissibilité - coefficient 3 et admission - coefficient 5, soit un total maximal de 800). Elle a été organisée la semaine suivant les épreuves d'admission, le 1er avril 2025, en visioconférence, pour déterminer les lauréats inscrits en liste principale et liste complémentaire.

2.3.2.1 Les résultats de l'admission

L'ensemble des postes ouverts au concours ont été pourvus et deux candidats ont été inscrits sur chacune des listes complémentaires après accord de la DG-RH. Cette inscription ne donne pas droit à réussite au concours.

L'épreuve orale s'est révélée cette année particulièrement sélective du fait du faible nombre de postes offerts dans les deux concours internes.

Tableau n°1 résultats de la session 2026

Session	Poste	Inscrits	RAEP	Admissibles	Barre d'admissibilité	Admis LP	Barre LP	Inscrits sur LC	Barre LC
JEUNESSE	1	68	15	3	17	1	18,15	1	15,75
SPORT	5	190	92	15	16,40	5	16,98	1	16,45

2.3.2.2 Résultats de la sous-commission jeunesse, éducation populaire et vie associative

- candidats admissibles : 3
- candidats présents : 3
- candidats ayant déjà présentés le concours CTPS : 2.
- répartition H/F : 3 femmes admises
- échelonnement de la notation : 65 à 90/100

Pour ce concours, les candidates avaient des profils relativement similaires et l'oral a été déterminant. En effet, elles étaient affectées sur des missions similaires relatives à la continuité éducative (champ transversal) et aux compétences psychosociales. Par ailleurs, ces candidates avaient été amenées à assurer des responsabilités de référentes nationales, de formatrices au programme national de formation (PNF), et de membres du jury du concours de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ). Enfin, leur prestation a mis en évidence une expertise technique, des expérimentations locales, et un engagement national.

2.3.2.3 Résultats de la sous-commission sport

- candidats admissibles : 15
- candidats présents : 15
- candidats ayant déjà présentés le concours CTPS : 6
- répartition H/F : 4 hommes et 1 femme admis
- échelonnement de la notation : 55 à 92/100

La sous-commission sport relève que les meilleurs candidats se sont préparés pour l'exercice, notamment dans la forme ; ils respectent de manière précise le cadre de l'épreuve et répondent aux questions sans difficulté en adoptant une posture ouverte et réflexive. La disparité des candidats apparaît dès lors que l'exercice n'est pas pleinement respecté illustrant un manque d'entraînement à ce type d'épreuve orale.

Les meilleures prestations témoignent d'une posture humble et engagée avec un alignement parfait entre ce qui est présenté et incarné dans les différentes phases de l'épreuve orale.

2.3.3. Observations générales

D'une manière générale, à l'issue du temps d'exposé et de réponse aux 3 questions écrites, les questions posées aux candidats par le jury concernent : la trajectoire professionnelle, les modes opératoires, l'évaluation des situations vécues et des difficultés rencontrées, la justification des choix opérés, les stratégies mises en œuvre ainsi que les ressources et outils mobilisés à ces occasions.

Les candidats ont globalement respecté les temps impartis et se sont entraînés à la forme de l'épreuve. Les meilleurs candidats sont préparés pour l'exercice, notamment dans la forme, ils respectent le cadre de l'épreuve et répondent aux questions.

L'expression orale des candidats est adaptée aux attendus de l'épreuve. Les interactions avec les jurys sont majoritairement fluides et de bonne qualité. Certains admissibles ont produit d'excellente prestation.

Les examinateurs notent une disparité, entre les candidats, révélée avec l'épreuve orale ce qui conforte la logique du coefficient accordé à l'oral. En effet cette épreuve se révèle déterminante pour vérifier et apprécier le niveau d'expertise. L'oral du concours est exigeant et permet de déceler les limites d'une candidature. Ainsi, certains exposés ont été redondants avec le dossier RAEP ; pour autant si les prestations doivent refléter le parcours des candidats, elles doivent permettre aux examinateurs d'identifier des caractéristiques plus personnelles et des traits de personnalité qui viennent appuyer l'expertise. Les bons candidats utilisent cette présentation pour apporter des éléments complémentaires au dossier, exposer un regard différent sur leur parcours et les compétences acquises. Les très bons candidats arrivent à illustrer un fil rouge dans leur parcours. Ces derniers parviennent aussi à lier habilement leur soutenance au traitement des trois questions ce qui démontre une adaptation pertinente à l'exercice demandé.

Un bon nombre de candidats bénéficient d'une formation préalable à cette épreuve, perceptible à travers certains types de structuration d'exposé (3 « leviers », 3 « axes », 3 « références », 3 compétences...) ou dans la manière de faire appel au référentiel. Cette remarque est déjà évoquée dans le rapport de jury de la session précédente, sans que cela nuise à l'appréciation générale. Pour autant, la variété des prestations montre que le candidat est capable de penser de manière créative et originale, sans s'enfermer dans un exercice de style.

Le traitement des questions est laissé au libre choix des candidats ; ainsi plusieurs d'entre eux ont pris l'initiative de modifier l'ordre dans un souci de cohérence et d'appropriation plus pertinente des sujets. Les examinateurs notent que le temps alloué à cette partie d'épreuve n'est pas entièrement exploité par tous les candidats, ce qui les expose à répondre à un nombre important de questions de la part des membres du jury.

2.3.3.1 Les points forts constatés

Les candidats parviennent à répondre aux questions du jury en reliant leur parcours et le référentiel CTPS. Les meilleures prestations parviennent avec clarté, voire originalité pour quelques-unes, à faire ressortir la trajectoire professionnelle, le lien entre le parcours et les compétences attendues. Elles s'appuient sur un

apport théorique pertinent servant l'intention de démonstration. Plusieurs candidats ont présenté les aspects stratégiques du développement de leurs activités, proposé une analyse distanciée et un regard critique, y compris sur les dispositifs ministériels. Ainsi, les meilleures prestations mettent en évidence les expertises acquises par les candidats en les illustrant au moyen d'exemples concrets issus de leur parcours professionnel. Ces exemples, précisément décrits et analysés, permettent d'apprécier la réalité des compétences mobilisées ainsi que leur niveau de maîtrise. L'articulation entre expérience de terrain et apports académiques ou doctrinaux révèle une réflexion approfondie sur les situations rencontrées. Elle contribue à démontrer la solidité des connaissances et leur appropriation dans un contexte professionnel.

Certains candidats parviennent à réorganiser les réponses aux 3 questions pour donner de la cohérence à leur démonstration et à les articuler avec leur exposé pour réduire le risque de redondance. La capacité à prendre de la distance sur sa pratique atteste souvent d'une réelle expertise. Les meilleurs candidats ne se limitent pas à une présentation descriptive de leur parcours ou de leurs compétences. Ils identifient une ou plusieurs problématiques clairement formulées, qui structurent leur réflexion et donnent de la cohérence à leur démonstration. Cette approche leur permet de dépasser le simple récit d'expériences professionnelles pour mettre en valeur un ou plusieurs domaines d'expertise, en explicitant les enjeux, les choix opérés, les difficultés rencontrées et les enseignements tirés. Les réponses les plus convaincantes sont celles qui articulent de manière pertinente ces problématiques avec les compétences acquises, tout en démontrant leur capacité à inscrire leur expérience dans une réflexion plus large sur les évolutions et les enjeux de leur champ professionnel.

2.3.3.1 Les points faibles relevés

Les prestations les plus faibles comportent, dans les différentes séquences, un propos essentiellement narratif, une soutenance peu complémentaire au dossier.

Les deux sous-commissions constatent que plusieurs candidats abordent les questions proposées sous un angle essentiellement descriptif, sans parvenir à dépasser le simple exposé de leur parcours ou de leurs expériences professionnelles. Les réponses se limitent souvent à une succession de faits, d'activités ou de responsabilités, sans que ceux-ci ne soient véritablement analysés ni mis en perspective.

Cette approche ne permet pas de dégager la valeur ajoutée de l'expérience présentée, ni de démontrer la maîtrise des compétences revendiquées ou la capacité à les mobiliser dans des contextes variés.

Le jury attend des candidats qu'ils s'approprient les questions en développant une réflexion structurée, et qu'ils soient en mesure d'explicitier les enjeux des situations évoquées et les raisonnements ayant guidé leurs choix.

Enfin, les références théoriques sont rares voire inexistantes. Quelques candidats en font un usage abusif avec un discours excessivement conceptuel qui dessert leur démonstration. Le jury rappelle que la mobilisation de références théoriques ou scientifiques n'a de valeur que lorsqu'elle éclaire le raisonnement, nourrit l'analyse et permet de mieux comprendre les enjeux des situations présentées. Un discours trop abstrait ou inutilement complexe nuit à la clarté de l'exposé. Ce type de prestation orale empêche le jury d'apprécier pleinement la qualité de la réflexion du candidat.

2.3.4. Quelques conseils aux candidats et formateurs

De manière générale, l'épreuve orale, dotée d'un fort coefficient, requiert de bien intégrer les attendus et le format de l'épreuve ce qui semble, pour la plupart des admissibles, désormais le cas. Dans cet exercice, le jury invite les candidats à assumer pleinement la présentation de leurs réalisations et de leurs compétences. La démonstration de l'expertise attendue suppose qu'ils mettent en évidence leur contribution personnelle, les choix opérés, les responsabilités exercées et les résultats obtenus, sans fausse modestie mais avec la rigueur et l'objectivité requises. En somme, accepter de se dévoiler pour convaincre de son expertise.

Des présentations audacieuses, originales, complétant avec une autre perspective les éléments du dossier, sont les bienvenues. A contrario, un discours appris voire débité mécaniquement pénalise la prestation.

Cette épreuve unique d'admission requiert d'être parmi les plus talentueux, sur le fond comme sur la forme, parmi un nombre de candidats potentiellement autant compétents dans leur domaine.

Le rôle du jury ne consiste pas uniquement à évaluer et à noter, mais à classer et à hiérarchiser quotidiennement les candidats jusqu'au dernier jour de chacune des épreuves, au regard des critères d'évaluation arrêtés souverainement et collectivement.

2.3.4.1 *Recommandations à destination des candidats*

Les candidats sont invités à prendre connaissance des rapports du jury des sessions précédentes pour optimiser leur chance de réussir à ce concours.

Par ailleurs, les membres du jury suggèrent de

- conserver la structuration suivante lors de la prestation permettant de démontrer le niveau de connaissances, et la mise en application concrète pour éviter un discours hors sol ou trop conceptuel :
 - 1 phrase = 1 idée ou 1 concept
 - pour chaque concept = 1 référence théorique
 - pour chaque idée = 1 illustration
- prendre le temps de présenter son parcours, de dire « *qui on est* », avant de présenter « *ce qu'on a fait* » ;
- mettre en avant des éléments nouveaux ou présentés différemment du dossier ;
- s'entraîner à répondre aux questions en reliant le rapport, le parcours, le référentiel métier ;
- se projeter dans une posture et emploi de CTPS ;
- illustrer les difficultés rencontrées, les analyser et rebondir ;
- faire preuve d'humilité (le « *je* » s'inscrit forcément dans un travail collectif avec des supérieurs) ;
- incarner ses convictions.

2.3.4.2 *Conseils aux formateurs*

Depuis quelques années, la mise en place d'une préparation aux deux concours internes de CTPS constitue un atout indéniable. Toutefois, le jury appelle une nouvelle fois à la vigilance quant aux effets liés à un recours excessif à ce type de préparation. Cette année, il a été constaté à plusieurs reprises un formatage des prestations, caractérisé par des discours stéréotypés, des plans systématiques ou des formulations convenues, qui tendent à uniformiser les oraux et à effacer la singularité des parcours des candidats.

Les membres du jury relèvent que plusieurs candidats donnent le sentiment de restituer un contenu appris plutôt que de développer une réflexion personnelle. Le jury attend au contraire des candidats qu'ils construisent une prestation authentique, adaptée à leur expérience et à leur personnalité. Le manque de spontanéité a été souligné à plusieurs reprises.

Le jury conseille aux formateurs pour cette épreuve d'accompagner les candidats en les invitant à :

- privilégier ce qui est singulier dans leur parcours pour faire sens et se démarquer ;
- être synthétique et clair dans leur exposé ;
- faire preuve de recul critique sur leur expérience et de discernement ;
- retrouver de l'authenticité et de la spontanéité pour embarquer le jury, l'interpeler et dynamiser le temps d'échange.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les modalités du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs définies par l'arrêté du 1^{er} juillet 2008 :

« La ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2004-272 du 24 mars 2004 relatif au statut particulier des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs,

Arrêtent :

Art. 1

Le concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs prévu au 2° de l'article 6 du décret du 24 mars 2004 susvisé comporte, pour la voie ouvrant sur le domaine du sport et pour la voie ouvrant sur le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, une phase d'admissibilité et une phase d'admission :

I. - Phase d'admissibilité

La phase d'admissibilité consiste en une étude par le jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi au regard du référentiel métier défini en annexe du présent arrêté et selon le domaine de recrutement choisi par le candidat au moment de son inscription ; cette épreuve est affectée du coefficient 3.

II. - Phase d'admission

La phase d'admission, d'une durée d'une heure, consiste en une audition par le jury, précédée d'un temps de préparation de quarante-cinq minutes, des candidats admissibles ayant pour point de départ le dossier de candidature basé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle élaboré pour la première épreuve d'admissibilité. Cette audition se déroule en deux temps : le premier, d'une durée de quinze minutes maximum, permet au candidat de soutenir son dossier de candidature ; le second, d'une durée de quarante-cinq minutes, consiste pour le candidat à échanger avec le jury en répondant à trois questions destinées à approfondir les éléments contenus dans le dossier ; ces questions formulées par le jury auront été soumises au candidat au début du temps de préparation. Cette épreuve est affectée du coefficient 5.

Art. 2

Le nombre de places mises au concours et leur répartition entre le domaine du sport et le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la jeunesse et des sports et du ministre chargé de la fonction publique.

Les dates d'ouverture du concours, les modalités d'inscription et les centres d'épreuve sont fixés par arrêté du ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Art. 3

Il est attribué à chacune des épreuves une note de 0 à 100. Chaque note est multipliée par son coefficient tel qu'il est fixé dans l'article 1er du présent arrêté.

Art. 4

L'épreuve d'admissibilité fait l'objet d'une double correction.

Art. 5

Le président du jury est nommé par le ministre chargé de la jeunesse et des sports. Les membres du jury sont nommés par le ministre chargé de la jeunesse et des sports, sur proposition du président du jury.

Le jury peut se constituer en groupes d'examineurs. Il opère, s'il y a lieu, la péréquation des notes attribuées par chaque groupe d'examineurs et procède à la délibération finale.

Art. 6

A l'issue de l'épreuve d'admissibilité et après délibération, le jury établit, par ordre alphabétique, pour chaque domaine, la liste des candidats autorisés à subir l'épreuve d'admission.

Art. 7

A l'issue de l'épreuve d'admission et après délibération, le jury dresse, par ordre de mérite, pour chaque domaine, la liste de classement des candidats proposés à l'admission ainsi que la liste complémentaire. Les candidats qui ont obtenu un total de points identique sont départagés au profit de celui qui a obtenu la note la plus élevée à l'épreuve d'admission.

Le ministre chargé de la jeunesse et des sports arrête, dans l'ordre de mérite et pour chaque domaine défini à l'article 1er du décret n° 2004-272 du 24 mars 2004 susvisé, les listes des candidats déclarés admis au concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs.

Art. 8

La nature et les modalités d'organisation des épreuves qui le nécessitent sont précisées dans les annexes I et II du présent arrêté. Les deux annexes feront l'objet d'une publication intégrale au Journal officiel de la République française.

Art. 9

Lors des épreuves, il est interdit aux candidats :

- d'introduire dans le lieu des épreuves tout document ou note quelconque à l'exception, lors de l'épreuve d'admission, du dossier prévu à l'article 1er ;*
- de communiquer entre eux ou de recevoir quelque renseignement que ce soit ;*
- de sortir de la salle sans autorisation.*

Les candidats doivent se prêter aux surveillances et vérifications nécessaires.

Art. 10

Aucune sanction immédiate n'est prise en cas de constatation de flagrant délit ; le surveillant établit un rapport qu'il transmet au président du jury.

Art. 11

Toute fraude, toute tentative de fraude ou toute infraction au règlement des épreuves entraîne l'exclusion du concours, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions pénales en vigueur. Cette exclusion est prononcée par le jury, qui peut en outre proposer au ministre chargé de la jeunesse et des sports l'interdiction temporaire ou définitive de se présenter à un concours ultérieur. Aucune décision ne peut être prise sans que l'intéressé n'ait été convoqué et mis à même de présenter sa défense.

Art. 12

Le directeur des ressources humaines, de l'administration et de la coordination générale du ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. »

ANNEXE 2 : Le référentiel métier du corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (Annexe de l'arrêté du 1er juillet 2008 fixant les modalités du concours interne de des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs)

Définition du métier

Cadre supérieur du ministère en charge de la jeunesse et des sports exerçant, à partir d'un domaine d'activités ou d'un champ disciplinaire, des fonctions d'expertise technique et pédagogique, de coordination et de recherche, de formation, d'ingénierie, de conception et d'évaluation de la mise en œuvre de politiques publiques dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative ou le domaine du sport.

Missions partagées par tous les conseillers

Expertise de haut niveau dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative ou le domaine du sport.

Analyse de problématiques complexes, réalisation de diagnostics pluridimensionnels. Etude, recherche, formation et ingénierie de formation.

Conception et élaboration d'études prospectives, mise en œuvre d'actions et évaluation des politiques publiques dans son domaine d'activités.

Missions spécifiques au domaine du sport

Management opérationnel d'équipes d'athlètes et/ou de cadres.

Coordination d'équipes techniques et pédagogiques (équipes techniques régionales, conseillers techniques, etc.).

Entraînement de publics spécifiques, notamment les sportifs de haut niveau. Formation des cadres sportifs, notamment des entraîneurs.

Missions spécifiques au domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Animation de réseaux nationaux ou territoriaux sur des thématiques intéressant les actions et les champs de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative.

Formation de professionnels et de bénévoles dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Activités principales

En matière de coordination technique et pédagogique :

- d'équipes de projets ou de pôles ressources ;
- d'équipes nationales, territoriales ou de réseaux ;
- de dispositifs : de formation, de recherche, d'intervention, territoriaux, etc.

Interventions spécialisées dans un champ donné.

Ingénierie de systèmes opérationnels, de programmes d'actions et de dispositifs de formation.

Mise en œuvre des politiques publiques en cohérence avec les situations et les acteurs territoriaux.

Conduite et publication d'études ou de recherches appliquées.

Représentation et intervention auprès de services de l'Etat, de collectivités territoriales ou d'autres organismes.

Activités principales spécifiques du domaine du sport

Conception et mise en œuvre des projets propres à la discipline ou aux disciplines concernées.

Coordination de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques sportives ministérielles, fédérales et territoriales.

Interventions spécialisées dans l'entraînement de haut niveau et la formation de cadres.

Activités principales spécifiques du domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Conception et mise en œuvre des projets selon la spécialité (cf. arrêté du 5 mai 2004). Coordination technique et pédagogique pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques nationales ou territoriales de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative.

Compétences requises

1. En matière d'expertise et de conseil

Analyser des problématiques complexes.

Réaliser des diagnostics pluridimensionnels tenant compte des politiques publiques, des territoires et des publics concernés, des stratégies des structures et de leurs acteurs (associations, fédérations, ligues, etc.).

Développer un projet de sa conception à son évaluation. Concevoir et utiliser des systèmes d'intervention et de formation.

Conduire des missions de nature transversale et/ou disciplinaire et/ou spécialisée. Rendre opérationnels et modélisables les résultats d'une expertise ou d'une analyse.

Maintenir à son degré le plus élevé ses connaissances et ses compétences dans ses domaines d'activités.

2. En matière de conception des politiques publiques

Construire des systèmes d'interventions complexes.

Proposer des solutions opérationnelles et adaptées permettant de prendre des décisions dans un environnement complexe.

Construire des stratégies d'actions et/ou d'intervention prenant en compte les ressources et les contraintes humaines, culturelles, techniques, financières et économiques, organisationnelles.

3. En matière de coordination

Gérer des situations relationnelles liées à l'activité. Mobiliser les ressources et les compétences disponibles.

Prendre la parole en public et soutenir une argumentation contradictoire. Conduire et animer une équipe de projet, de pairs, de partenaires.

Adapter son attitude et son discours à une situation donnée. Travailler en partenariat.

Mobiliser les acteurs internes et externes.

4. En matière de production

Produire des rapports, des études, des comptes rendus de missions, etc. Conduire et publier des recherches appliquées.

Concevoir, mettre en œuvre et piloter un dispositif d'évaluation.

Connaissances approfondies associées

1. Disciplinaires

Histoire et culture du champ de la jeunesse et des sports dans ses dimensions institutionnelles et partenariales.

Histoire et culture :

- dans le domaine des APS et du mouvement sportif pour les CTPS « sport » ;
- dans les champs d'intervention relatifs à la jeunesse et à l'éducation populaire pour les CTPS « jeunesse

».

Histoire et analyse des politiques publiques nationales et territoriales dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative ou le domaine du sport.

Connaissances des institutions et des programmes européens en lien avec le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative ou le domaine du sport.

Sociologie des organisations.

Psychologie relationnelle et comportementale.

2. Méthodologiques

Systèmes d'information, de documentation et de formation. Techniques d'évaluation.

Techniques de gestion et de processus complexes. Outils et méthodes de communication.

Connaissances juridiques, techniques et pédagogiques relevant de son domaine d'expertise. Conduite de projets.

Fonctions et emplois types liés à l'exercice du métier

Conseiller technique, chargé de mission.

Coordonnateurs de programmes, d'études ou de projets. Coordonnateur de la politique régionale dans son domaine d'activités.

Responsable d'un secteur d'activités (développement de politiques spécifiques, formation des cadres, haut niveau, structuration sportive).

Responsable de département ou d'unités fonctionnelles. Responsable d'un pôle ressource.

Directeur technique national, directeur technique national adjoint. Entraîneur national.

Directeur des équipes de France. Correspondant du sport de haut niveau.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Arrêté du 5 janvier 2026 fixant au titre de l'année 2026 le nombre de postes offerts
au concours interne de recrutement de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

NOR : SPOH2536324A

La ministre des sports, de la jeunesse et de la vie associative,

Vu l'arrêté du 8 septembre 2025 autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture du concours interne de
recrutement de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le nombre de postes offerts, au titre de l'année 2026, au concours interne pour le recrutement de
conseillers techniques et pédagogiques supérieurs est fixé à 6 réparti comme suit :

- domaine « sport » : 5 postes ;
- domaine « jeunesse, éducation populaire et vie associative » : 1 poste.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 5 janvier 2026.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général des ressources humaines,
C. GEHIN

ANNEXE 4.1 : Arrêté du 8 janvier 2026 fixant la composition du jury du concours interne pour le recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative



Direction générale des ressources humaines
Sous-direction de l'attractivité des métiers et
du recrutement

La ministre des sports, de la jeunesse et de la vie associative,

Vu l'arrêté du 5 mai 2004 fixant la liste des spécialités exercées par les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative) ;

Vu l'arrêté du 1er juillet 2008 fixant les modalités du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ;

Vu l'arrêté du 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture du concours interne de recrutement de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ;

Vu les propositions de la présidente du jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours interne pour le recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, est constitué comme suit pour la session 2026 :

Présidente

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

Administration centrale

Vice-Président

M. Guillaume STOECKLIN
Inspecteur de la jeunesse et des sports hors classe

Académie de MONTPELLIER

Membres du jury

Mme Léna CLEMENT
Inspectrice de la jeunesse et des sports

Académie de TOULOUSE

M. Marc COUCOURDE
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe

Académie de NANTES

M. Rémi DUCLOS
Conseiller technique et pédagogique supérieur

Académie de la MARTINIQUE

Mme Adeline MORICONI
Conseillère technique et pédagogique supérieure

Académie d'ORLEANS-TOURS

Mme Marie-Agnès PIERROT
Conseillère technique et pédagogique supérieure

Académie de NANCY-METZ

M. Emmanuel PORTE
Conseiller technique et pédagogique supérieur

Administration centrale

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 8 janvier 2026

Pour la ministre des sports, de la jeunesse
et de la vie associative et par délégation,
La sous-directrice de l'attractivité des métiers
et du recrutement

Nadine COLLINEAU

ANNEXE 4.2 : arrêté du 8 janvier 2026 fixant la composition du jury du concours interne pour le recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, dans le domaine du sport



Direction générale des ressources humaines
Sous-direction de l'attractivité des métiers et
du recrutement

La ministre des sports, de la jeunesse et de la vie associative,

Vu l'arrêté du 1er juillet 2008 fixant les modalités du concours interne de recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ;

Vu l'arrêté du 8 septembre 2025 modifié autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture du concours interne de recrutement de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ;

Vu les propositions de la présidente du jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours interne pour le recrutement des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, dans le domaine du sport, est constitué comme suit pour la session 2026 :

Présidente

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

Administration centrale

Vice-Président

M. Guillaume STOECKLIN
Inspecteur de la jeunesse et des sports hors classe

Académie de MONTPELLIER

Membres du jury

M. Jean-Philippe BALLEZ-BAZ
Conseiller technique et pédagogique supérieur

Académie d' AIX-MARSEILLE

Mme Anne-Marie COURTAUD
Conseillère technique et pédagogique supérieure

Administration centrale

Mme Céline DELHAYE JOVIADO
Conseillère technique et pédagogique supérieure

Académie de RENNES

M. Gérard GUENNELON
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe

Académie de CLERMONT-FERRAND

Mme Sylvie LASSEAU
Conseillère technique et pédagogique supérieure hors classe

Académie de PARIS

M. Gilles MALFONDET
Conseiller technique et pédagogique supérieur

Académie de LYON

Mme Alexandra MERIGOT
Conseillère technique et pédagogique supérieure

Académie de PARIS

Mme Corinne NAVARRO
Conseillère technique et pédagogique supérieure

M. Gilles NEDELEC
Inspecteur de la jeunesse et des sports classe exceptionnelle

M. David NOLOT
Conseiller technique et pédagogique supérieur

M. Christophe ODEYER
Conseiller technique et pédagogique supérieur

Mme Peggy PROVOST
Conseillère technique et pédagogique supérieure

Mme Sandrine RABAUD
Conseillère technique et pédagogique supérieure

M. Laurent SATABIN
Conseiller technique et pédagogique supérieur

Mme Anne-Christine STEIN
Inspectrice de la jeunesse et des sports

Mme Annie VALENCOT
Conseillère technique et pédagogique supérieure hors classe

M. Julien VALY-LACOMBE
Inspecteur de la jeunesse et des sports

M. Karl VERGNAUD
Inspecteur de la jeunesse et des sports

Académie de CORSE

Académie de CLERMONT-FERRAND

Académie d' AIX-MARSEILLE

Académie de LILLE

Académie de VERSAILLES

Académie de PARIS

Académie de MONTPELLIER

Académie de NANCY-METZ

Académie de VERSAILLES

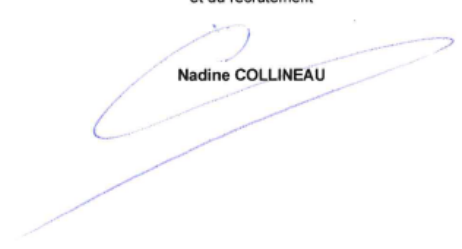
Académie de CLERMONT-FERRAND

Académie de LYON

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 8 janvier 2026

Pour la ministre des sports, de la jeunesse
et de la vie associative et par délégation,
La sous-directrice de l'attractivité des métiers
et du recrutement


Nadine COLLINEAU

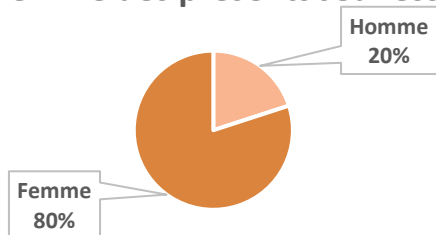
ANNEXE 5 : statistiques 2026 des épreuves d'admissibilité des deux concours CTPS

Domaine	Poste	Inscrits	Dossiers reçus	Admissibles	Barre d'admissibilité
JEUNESSE	1	68	15	3	17
SPORT	5	122	77	12	16.40

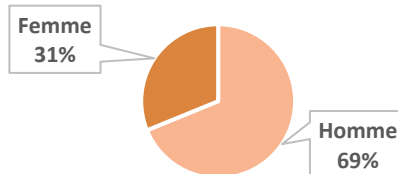
Domaine	Note minimale	Note maximale	Moyenne des admissibles	Moyenne générale
JEUNESSE	4	18.40	17.93	11.24
SPORT	2	18.80	17.37	12.50

Répartition (%) Homme – Femme

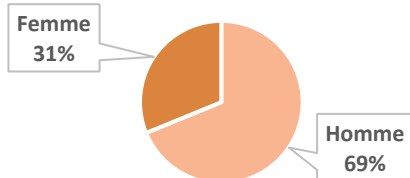
**Répartition (%) Homme -
Femme des présents Jeunesse**



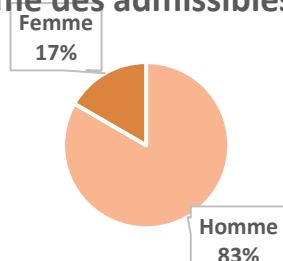
**Répartition (%) Homme -
Femme des présents Sport**



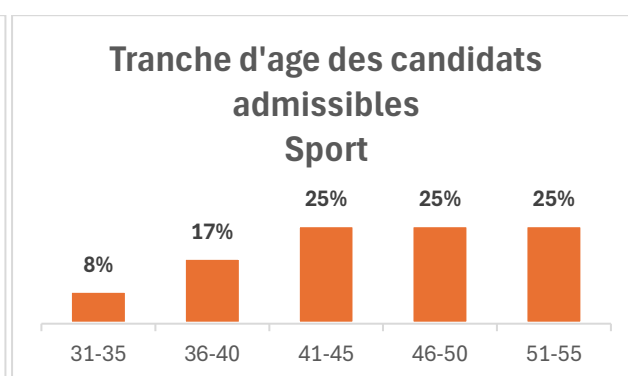
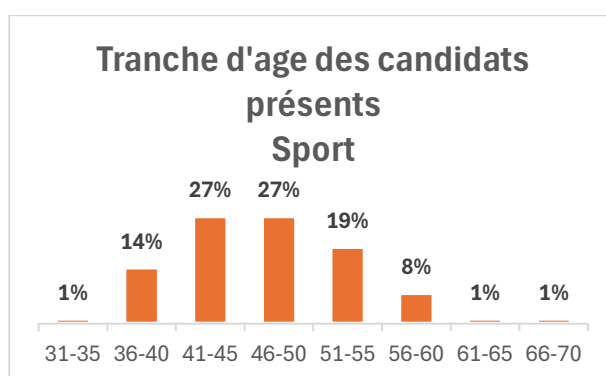
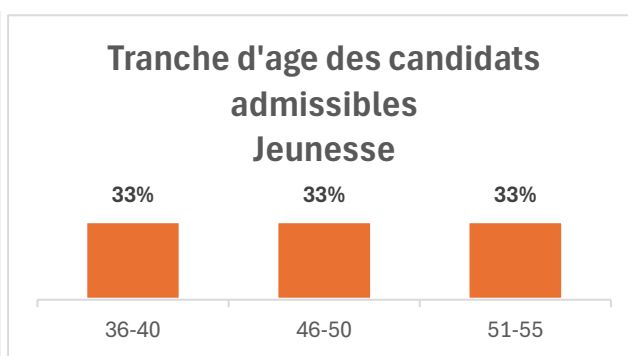
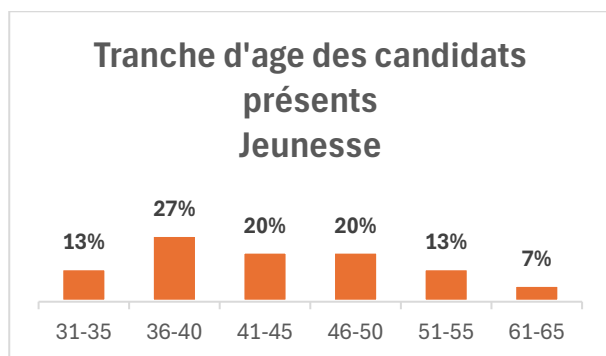
**Répartition (%) Homme -
Femme des présents Sport**



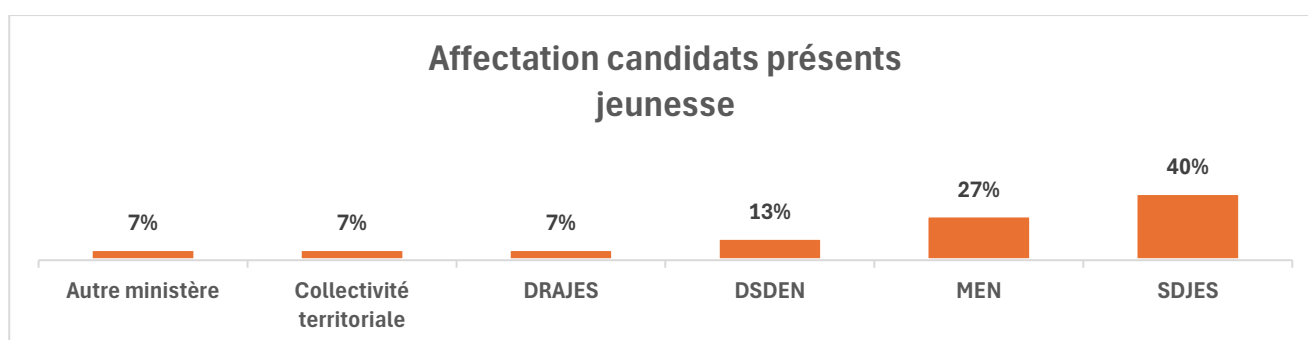
**Répartition (%) Homme -
Femme des admissibles Sport**



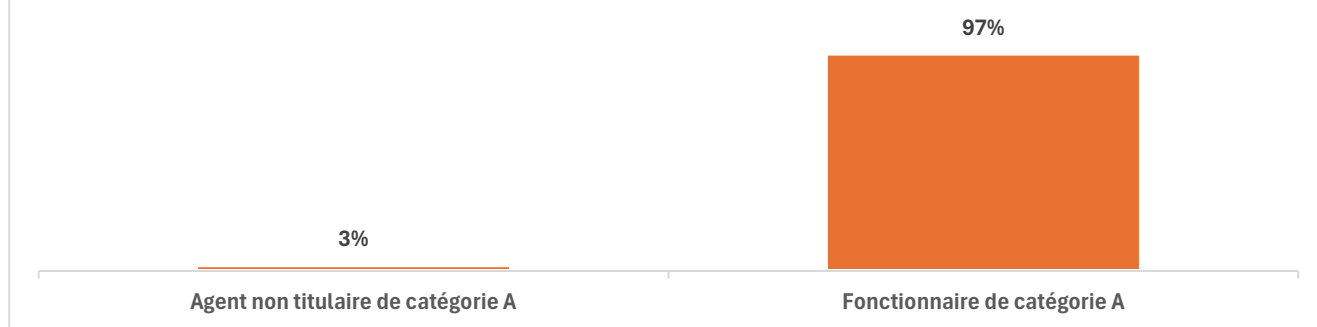
Répartition (%) par tranche d'âge



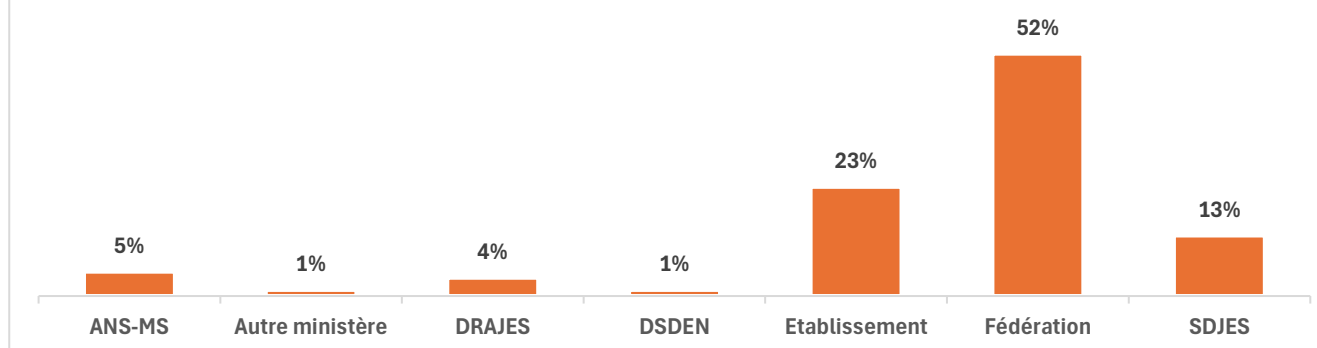
Répartition (%) professionnelle



Catégorie professionnelle candidats présents Sport



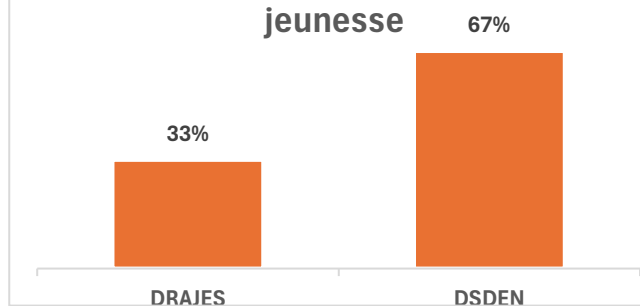
Affectation candidats présents sport



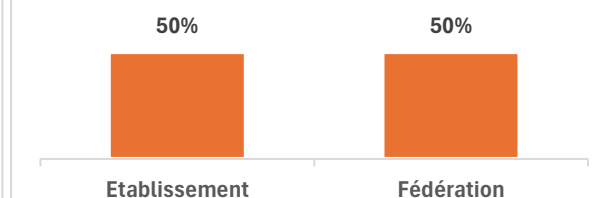
catégorie professionnelle candidats admissibles jeunesse et sport



Affectation candidats admissibles jeunesse

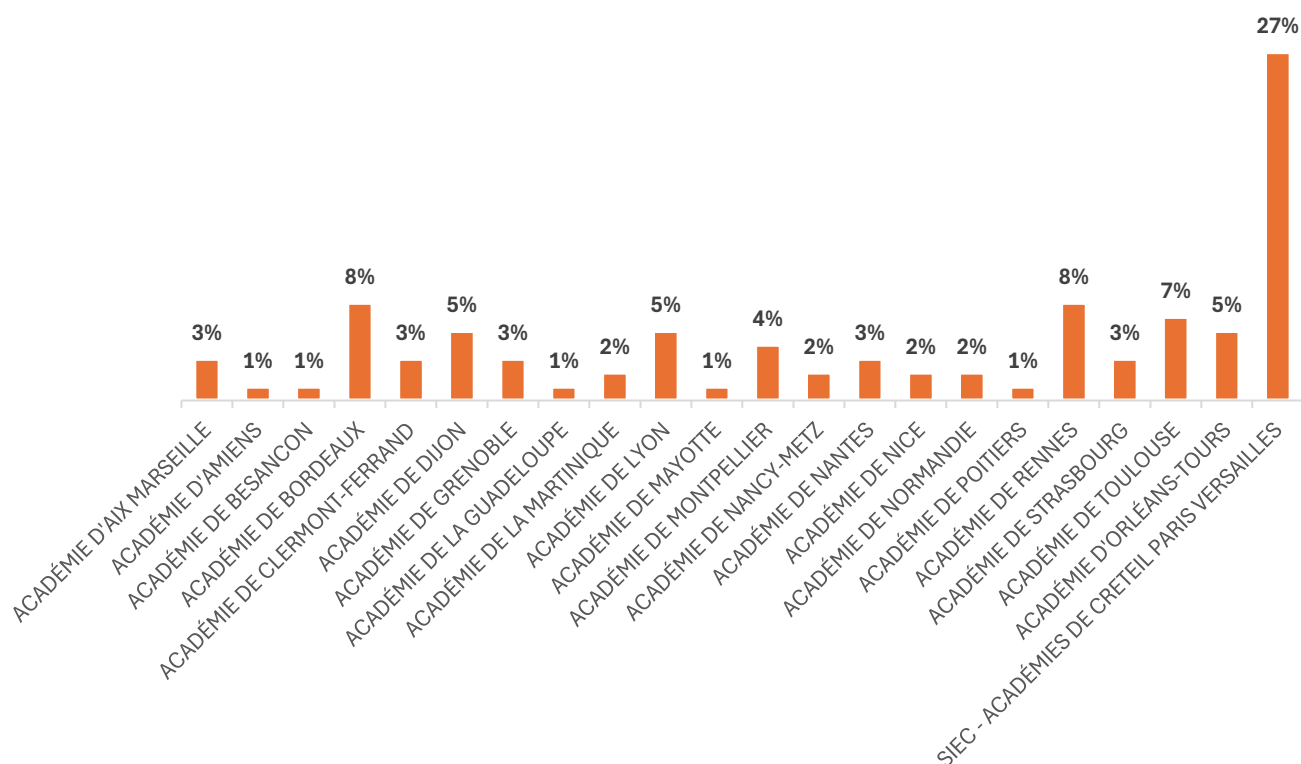


Affectation candidats admissibles sport

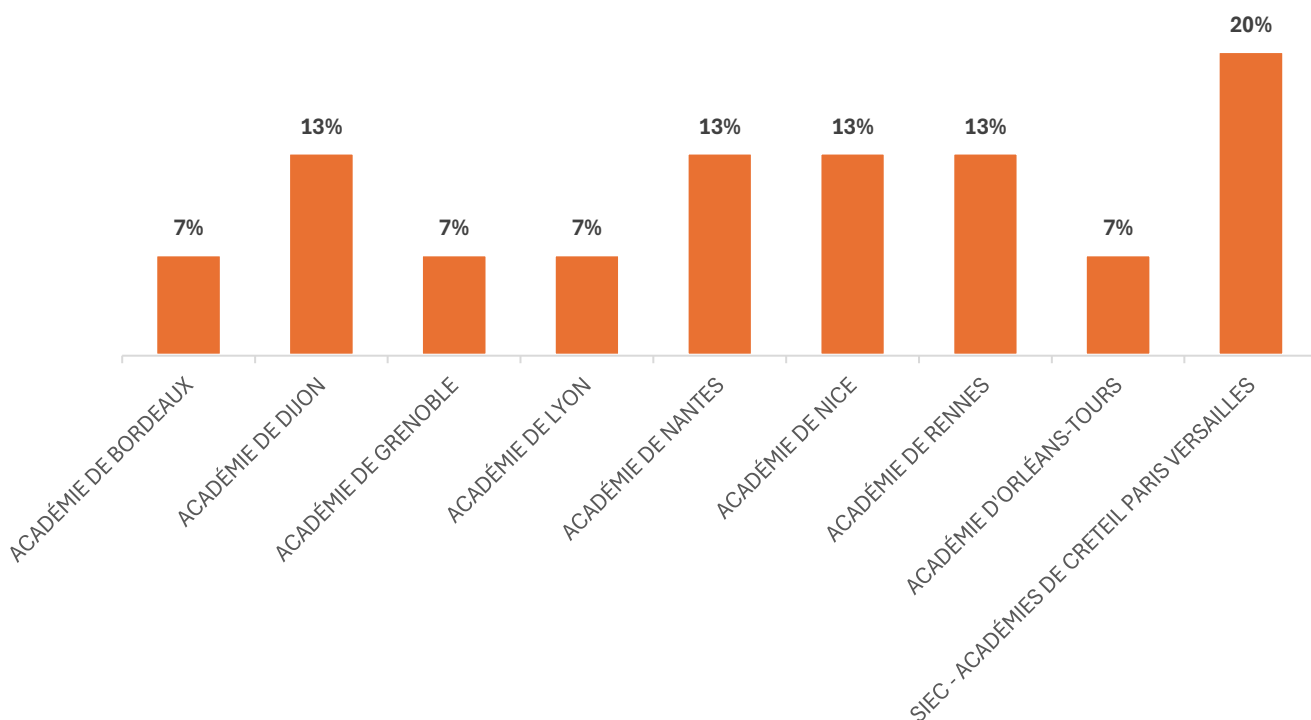


Répartition (%) académique (deux concours confondus)

Candidats présents



Candidats admissibles



ANNEXE 6 : statistiques 2026 de l'épreuve d'admission des deux concours CTPS

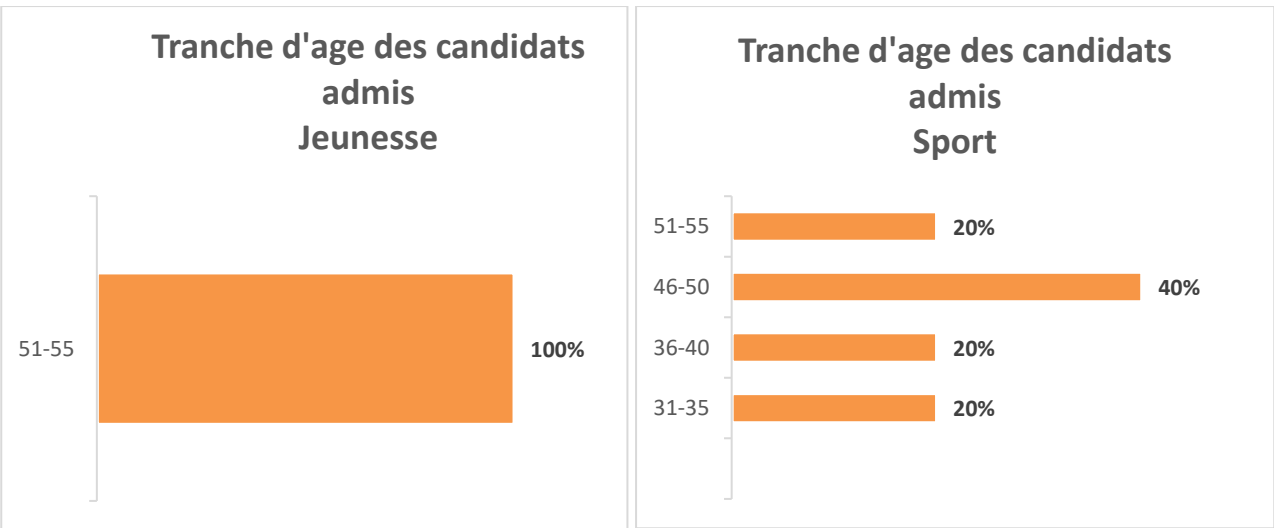
Domaine	Poste	Admissibles	Admis	Inscrits sur liste complémentaire	Barre d'admission
JEUNESSE	1	3	1	1	18.15
SPORT	5	15	5	1	16.98

Domaine	Note minimale	Note maximale	Moyenne des admis	Moyenne générale
JEUNESSE	13	18	18.15	16.31
SPORT	11	18.40	17.77	16.22

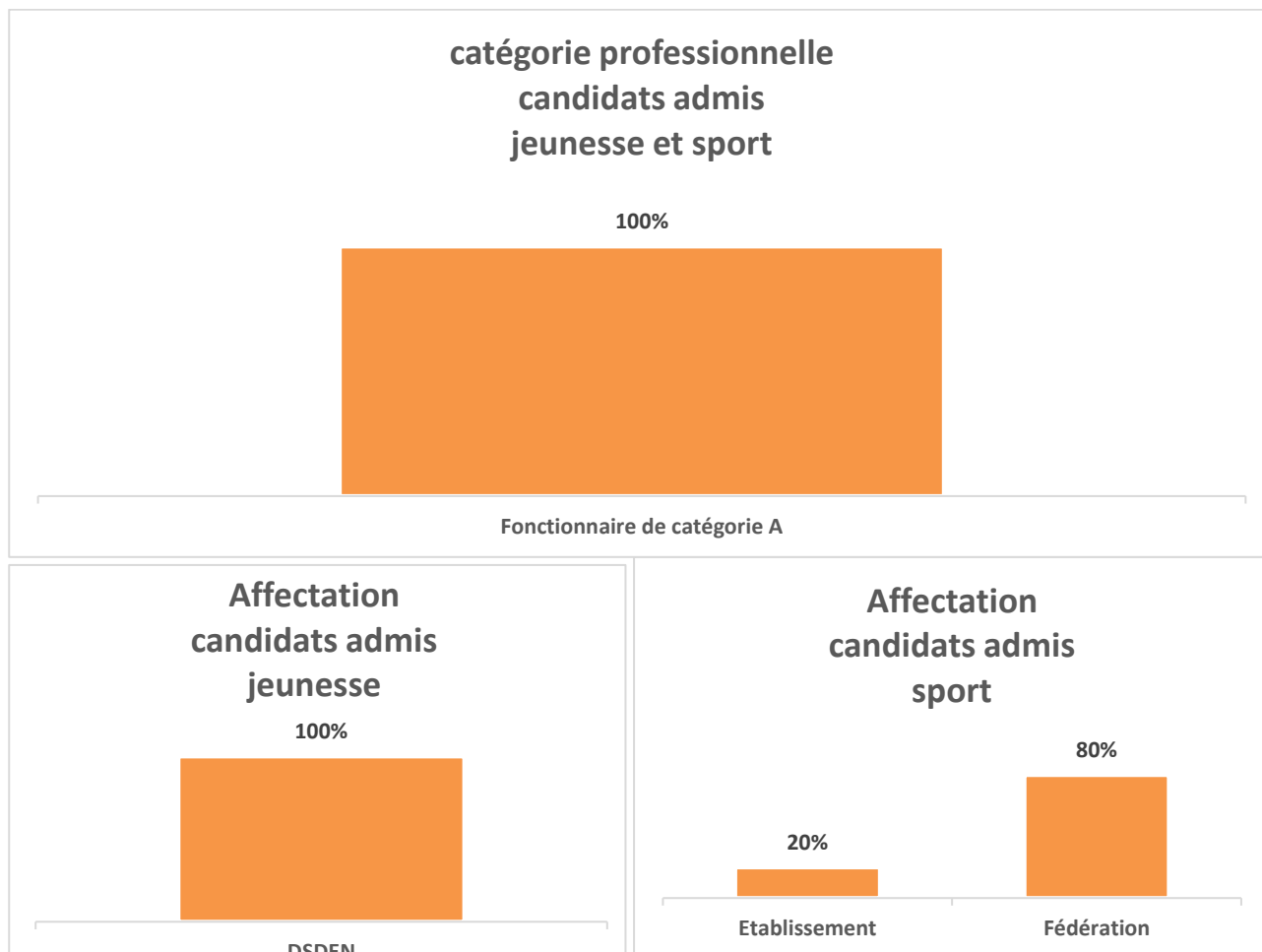
Répartition (%) Homme – Femme



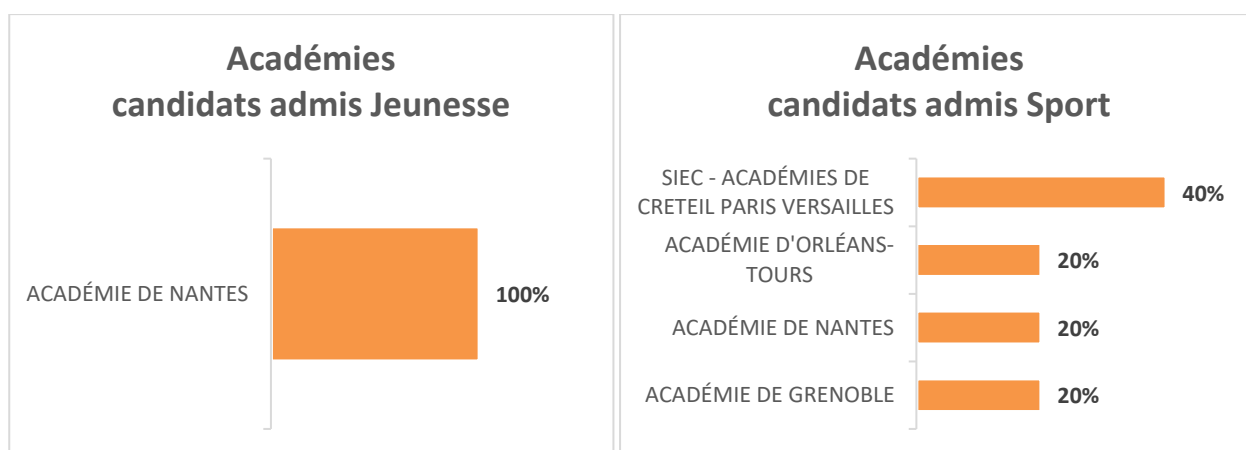
Répartition (%) par tranche d'âge



Répartition (%) professionnelle



Répartition (%) académique



SG/DGRH
Sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement
Septembre 2026
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*