

Rapport de jury session 2026

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

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

Rapport établi par

Eric Gross

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

Président

Et

Valérie Rainaud,

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

Vice-présidente

La session 2026 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 ¹, s'est déroulée les 23, 24 et 25 février 2026.

20 postes étaient offerts à la session 2026 de ce concours². 61 candidats se sont présentés à l'épreuve orale unique d'admission, sur les 63 candidats convoqués, soit près de 97 %. Il est à noter une hausse du nombre de candidats par rapport à la session 2025 (58), mais une baisse persistante 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, du corps d'assistants socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière et aux membres du corps d'assistants socio-éducatifs d'administrations parisiennes. Ils devaient justifier au 1^{er} janvier 2026 d'au moins six ans de services effectifs dans l'un des corps ou dans le cadre d'emplois susmentionnés.

Les candidats remplissant les conditions ont la possibilité de passer l'épreuve orale d'admission en visioconférence³. Deux candidates de la session 2026 ont opté pour l'épreuve d'admission en visioconférence depuis le rectorat de leur 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 2026, le jury, composé conformément aux textes⁴, était composé de 14 membres, président et vice-présidente compris. Il a été organisé en trois commissions de trois membres chacune dans lesquelles trois fonctions étaient représentées : conseillère ou conseiller technique de service social auprès d'un recteur ou d'une rectrice d'académie, conseillère ou conseiller technique de service social auprès d'une ou d'un DASEN⁵ et enfin personnel d'encadrement supérieur. Trois membres assuraient la suppléance. Le jury a été renouvelé assez largement, neuf de ses membres participant pour la première fois. La répartition femmes/hommes était de huit femmes et six hommes.

Le président et la vice-présidente 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 23 au 25 février 2026. 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.

¹ Arrêté du 5 septembre 2025 autorisant au titre de l'année 2026 l'ouverture d'un concours interne de recrutement de conseillers techniques de service social des administrations de l'État pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

² Arrêté du 29 janvier 2026 fixant au titre de l'année 2026 le nombre de postes offerts au concours interne de recrutement de conseillers techniques de service social des administrations de l'État pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

³ 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.

⁴ 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 19 décembre 2025 fixant la composition du jury pour la session 2026.

⁵ Directeur académique des services de l'éducation nationale

Les personnels de la sous-direction de l'attractivité des métiers et 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 »⁶.

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 de la fonction publique intitulée « conseillère- conseiller, spécialiste des affaires sociales ». Le candidat peut être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel et aux politiques publiques en lien avec la spécialité « social ».

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

Les CTSSAE sont en effet des cadres de catégorie A aux compétences multiples. Ils ou elles se voient confier des responsabilités importantes dans le champ social où leur expertise est fréquemment sollicitée, et assurent des fonctions d'encadrement et de coordination. Au sein du ministère de l'éducation nationale, de celui de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace ou encore du ministère chargé de la jeunesse, 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 intervention⁷ 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 une ou un 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.

Il est à noter que pour la session 2026, les candidats extérieurs aux MEN, MESRE et MSJVA paraissent à la fois correctement préparés et convenablement connaître l'institution qu'ils souhaitent rejoindre, puisque sur 18 admissibles, 6 sont reçus, soit un sur trois, ce qui correspond à peu près à la proportion générale entre admissibles et reçus pour l'ensemble des 63 candidats.

⁶ Article 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.

⁷ Service social Élèves ; service social Étudiants ; service social Personnels.

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 jointes⁸, 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 sont à privilégier. Il est conseillé aux candidats d'être concis et précis.

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, parfois 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**.

Le jury a étudié **63 dossiers**.

Comme l'an dernier, Les membres du jury estiment que les dossiers RAEP sont majoritairement remplis avec scrupule, les candidats ayant compris ce qui était attendu d'eux. Cependant, le jury déplore une part minoritaire de dossiers insuffisamment préparés, parfois incomplets ou peu structurés. Le dossier n'est pas formalisé avec la rigueur attendue d'un candidat aux fonctions de CTSS. L'absence de présentation de plan, de hiérarchisation des expertises et des compétences nuisent à la présentation globale. Dans certains cas, l'action présentée apparaît même éloignée du champ des missions susceptibles d'être exercées à l'issue du concours. Comme l'écrit un des membres, « *ces dossiers témoignent d'une compréhension partielle, voire limitée, des attendus de l'épreuve et de la finalité du dossier RAEP, qui vise précisément à mettre en perspective une expérience professionnelle au regard des compétences attendues pour les fonctions visées* ».

Les meilleurs dossiers présentent une véritable capacité des candidats à s'interroger et se projeter dans les fonctions de CTSS. Les candidats démontrent alors une réelle appropriation de l'exercice attendu. Leur travail s'appuie soit sur un effort de recherche et de mise en perspective, soit sur une compréhension fine des enjeux de l'institution et de ses évolutions, que vient illustrer le choix particulièrement pertinent de l'action présentée. Dans ces dossiers, l'expérience professionnelle est véritablement mobilisée comme support d'une réflexion sur les compétences, les responsabilités et la posture attendues dans les fonctions visées.

Les membres du jury remarquent enfin dans au moins quelques dossiers « *des formulations très standardisées, avec des tournures de phrases particulièrement similaires d'un dossier à l'autre, pouvant s'apparenter à un recours à des outils d'intelligence artificielle* ». Ces dossiers ont donné « *le sentiment d'un discours moins personnel et moins ancré dans l'expérience propre du candidat* ».

Enfin, le jury s'étonne de trouver dans les dossiers un nombre persistant et important de fautes d'orthographe et de coquilles.

⁸ Conformément à l'annexe 2 de l'arrêté du 9 septembre 2019 fixant les modalités et la nature du concours

3. L'exposé et l'entretien

Concernant l'épreuve orale, le jury estime que cette année, la majorité des candidats présents (à l'exception de quelques situations marginales) s'est montrée particulièrement bien préparée à l'exercice. Les présentations ont, dans l'ensemble, respecté le cadre attendu, tant sur le plan méthodologique que sur celui de la gestion du temps et de la posture. Les candidates et candidats ont globalement su faire preuve d'une capacité satisfaisante à maîtriser leur niveau de stress, malgré le caractère exigeant de l'épreuve.

Ainsi, un tiers des candidats réalise une présentation de 10 minutes très satisfaisante voire excellente, répondant à ce qui est attendu d'un futur CTSS.

La maîtrise des textes législatifs et réglementaires, ainsi que la connaissance de l'actualité et des enjeux institutionnels, ont constitué un point particulièrement positif cette année. Certains candidats ont notamment démontré une capacité à intégrer et mobiliser des textes très récents, parfois publiés moins d'une semaine avant l'épreuve, ce qui témoigne d'un investissement réel dans la préparation du concours et d'une veille professionnelle active.

Les mises en situation ont constitué un levier essentiel pour permettre au jury d'approfondir l'analyse du positionnement professionnel des candidats dans la perspective de l'exercice des fonctions.

La dimension managériale a constitué un critère déterminant dans la différenciation des candidats. À cet égard, les meilleures prestations à l'oral ont démontré non seulement une connaissance solide des textes de référence, mais également une réelle capacité à les mobiliser de manière pertinente dans l'analyse et la résolution des problématiques proposées.

Majoritairement, le niveau de connaissances professionnelles des candidats a paru suffisant, avec une bonne maîtrise des textes, des enjeux et des pratiques du métier, ce qui leur a permis de répondre de manière pertinente aux différentes mises en situation proposées.

Cependant, environ un tiers des candidats ne maîtrisent pas les politiques sociales des ministères de chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse et/ou les missions des CTSS, voire le cadre de la fonction publique. Quelques candidats ne semblent pas maîtriser le référentiel professionnel des assistants de service social, les trois cadres possibles d'intervention du service social au sein du ministère.

Parmi les candidats, celles et ceux qui occupent des postes de « faisant fonction » ont révélé un profil très différent de l'année 2025, où certains candidats faisant fonction de CTSS étaient apparus venir passer le concours davantage comme une formalité administrative.

Les candidats faisant fonction, cette année, tout autant que les autres, se sont préparés sur le plan pédagogique et maîtrisent les connaissances professionnelles attendues. Leur expérience dans la fonction leur a permis parfois d'apporter un regard plus ancré sur les missions et les pratiques du service social en faveur des élèves. Ce positionnement a enrichi les échanges et s'est traduit par des questionnements pertinents et constructifs, particulièrement intéressants pour le jury.

Parfois aussi cependant, la qualité de faisant fonction n'implique pas des candidats préparés au concours de CTSS. La posture professionnelle de pilote et de manager n'est pas acquise. Le jury observe que certains candidats faisant fonction le sont depuis peu. Ils ne sont pas toujours en position d'encadrement mais plutôt de conseil auprès de la ou du CTSS et exercent des fonctions de

coordination. La proximité dans le temps de leur fonction d'assistante ou d'assistant sociale reste prégnante et ne permet parfois pas de projection dans les fonctions supérieures.

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 interne 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.

Ce concours ne consiste pas en un descriptif des missions des assistantes et assistants 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-DSDEN⁹, CT recteur, CT CROUS¹⁰) 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 ;
- Poursuivre le renforcement des connaissances réglementaires et institutionnelles pour mieux articuler les pratiques professionnelles avec le cadre légal.
- 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 ;

⁹ Direction des services départementaux de l'éducation nationale

¹⁰ Centre régional des œuvres universitaires

- 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 ; choisir scrupuleusement les actions présentées ; se relire et se faire relire ; éviter l'usage inapproprié à l'exercice d'outil d'intelligence artificielle ;
- 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 sites institutionnels et de ressources documentaires vers lesquelles leurs formateurs pourront les aider à s'orienter.

5. Recommandations à l'intention des formateurs

- Faire des mises en situations pour favoriser l'articulation entre théorie et pratique, 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'ils 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 ;
- Orienter les candidats vers les ressources documentaires utiles à leur préparation.

Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH

Le nombre d'inscrits sur le serveur du ministère était de 136 à l'expiration du délai réglementaire, soit un peu plus que pour la session 2025 (123). Toutefois, 121 inscriptions ont été confirmées et 73 candidats ont déposé un dossier RAEP. Après vérification réglementaire des dossiers qui ont été transmis à la DGRH, **63 candidats**, contre 58 l'année précédente, ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 46 % des inscrits¹¹ (47% en 2025). Deux candidats se sont désistés (quatre en 2025) ou ne se sont pas présentés à l'épreuve orale, soit un peu plus de 3% des candidats admissibles.

Le nombre de postes ouverts au concours était identique à la session 2025 soit de **20**. Le ratio de candidats présents à l'oral pour un poste est de 3.3 (de 2,9 en 2025).

Si l'analyse des données statistiques présente un intérêt pour éclairer la session 2026 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
2026	63	61	20	5

La note obtenue par la première admise est de 19,80 sur 20 et de 16,75 sur 20 par la dernière admise. La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 18.42 (en augmentation par rapport à la session 2025 : 17.57), et de 16.21 pour les candidats sur liste complémentaire.

Note mini et Note maxi				
	Note Mini. Présents.	Note Maxi. Présents.	Note Mini. Admis.	Note Maxi. Admis.
Total	3.00	19.80	16.75	19.80

¹¹ 52 % sur la base des inscriptions confirmées.

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 ¹²
2025	6,9	34,4
2026	3.2	31.8

3- Profil des candidats au concours de CTSS de la session 2026

L'âge des candidats

L'âge des candidats admissibles se concentre sur les tranches d'âge 40-49 et 50-59, avec logiquement une hausse des admis dans la tranche 40-49 (presqu'un candidat sur deux).

Les plus jeunes candidats admis sont âgés de 38 ans (37 en 2025), le plus âgé de 57 ans (59 en 2025). 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
Moins de 30	1	1	0	0%
30 à 39	11	10	2	20%
40 à 49	34	33	14	42%
50 à 59	17	17	4	23%
Total	63	61	20	33%
Moyenne d'âge	45,3	45,4	44,6	

La répartition femmes-hommes des candidats présents

La profession reste très féminisée, quatre hommes ont concouru en 2026 et un seul a été admis.

Répartition par sexe			
Sexe	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
FEMME	59	57	19
HOMME	4	4	1
TOTAL	63	61	20

¹² 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 Épreuves	Admis LP	Admis LC
D.E. ASSISTANT SERV. SOCIAL	61	59	20	5
D.E CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE	1	1	0	0
D.E. EDUCATEUR SPECIALISE	1	1	0	0
TOTAL	63	61	20	5

Origine géographique des candidats

Les candidats provenaient de 21 académies¹³. Les académies d'Ile-de-France représentent 25% des admis et 29.5% des candidats présents à l'oral. 12 académies sur 20 ont au moins un admis.

Répartition par académie			
Académie	Admissibles	Présents toutes épreuves	Admis
Aix-Marseille	5	5	1
Besançon	4	4	4
Bordeaux	3	3	0
Clermont-Ferrand	2	2	1
Dijon	1	1	0
Grenoble	3	3	1
Lyon	4	4	2
Montpellier	2	2	1
Poitiers	2	2	0
Toulouse	1	1	0
Nantes	4	3	2
Reims	1	1	0
Amiens	7	6	2
Limoges	1	1	0
La Réunion	3	3	1
Martinique	1	1	0
Guadeloupe	1	1	0
SIEC - Créteil Paris Versailles	18	18	5
TOTAL	63	61	20

¹³ 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 celles du MEN et MESRE augmente en passant de 10 % en 2025 à plus de 28 % en 2026 (13% en 2024, 19% en 2023 et 22,5% en 2022). Le nombre d'admis issus des MEN et MESRE baisse pour se situer à 70 % (90% en 2025).

Répartition par profession			
Profession	Admissibles	Présents	Admis
PERSONNEL B.I...A.T.S.S	45	43	14
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	9	9	4
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	9	9	2
TOTAL	63	61	20

ANNEXE : Grille d'évaluation

Concours interne de Conseiller technique de service social
Grille d'évaluation Session 2026

Nom et prénom de la candidate ou du candidat :

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

Positionnement ++ ☐

Avis général sur la candidate ou le candidat

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	Note finale /20
SYNTHESE		