

Rapport du jury

Concours 2013 de conseiller technique de service social

I / Partie statistique sur les candidatures et les admissions

58 candidats (55 femmes, 3 hommes) ont fait parvenir un dossier de candidature ; seuls 49 candidats (47 femmes, 2 hommes) se sont effectivement présentés devant le jury, pour l'épreuve orale.

Le jury s'étonne et regrette vivement que certains candidats aient déposé un dossier mais renoncent à se présenter à l'oral sans en avertir le bureau des concours ou le jury. Ce comportement, qui perturbe la bonne organisation du concours et la planification des épreuves, est totalement discourtois à la fois à l'encontre du jury mais aussi des autres candidats. Il dénote peut-être un manque de motivation, ou un manque de préparation, ce qui pose la question de l'accompagnement des candidats par leur académie, ou par leur employeur actuel pour les candidats hors éducation nationale, dans la décision de passer ce concours et sa préparation. Ce point sera développé par la suite.

Parmi les candidats, 47 (dont 43 présents) sont des personnels du ministère de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur et de la recherche. 8 candidats d'autres ministères ont déposé un dossier, dont 6 se sont effectivement présentés à l'oral. Les trois candidats issus de la fonction publique territoriale se sont désistés.

La moyenne d'âge des candidats ayant déposé un dossier est de presque 47 ans ; elle est de 47 ans et demi pour les candidats présents à l'oral, et de presque 45 ans pour les lauréats. Les candidats se répartissent comme suit :

	Candidats ayant déposé un dossier	Candidats présents à l'épreuve orale	Lauréats
Plus de 60 ans	1	1	0
De 51 à 60 ans	21	19	6
De 41 à 50 ans	23	19	7
De 31 à 40 ans	11	8	4
Moins de 40 ans	2	2	1
Total	58	49	18

Les deux tranches d'âge les plus représentées, à la fois au niveau des candidatures et des lauréats, sont les 41-50 ans et les 51-60 ans. On note cependant les bons résultats des candidats situés dans la tranche d'âge 31-40 ans.

II / Sur l'épreuve proprement dite

1. Une grande hétérogénéité dans les dossiers présentés, à la fois sur la forme et sur le fond

- **Sur la forme** : les consignes ne sont pas toujours respectées, si bien que les dossiers sont hétérogènes, et pour certains d'une lecture malaisée. En particulier, certains candidats étoffent leur dossier d'annexes parfois volumineuses qui viennent appuyer ou compléter les documents de présentation des actions ; si le choix de ces annexes est parfois judicieux et éclairant, il est dans certains cas assez contre-productif, alourdissant le dossier, ce qui complique sa lecture par le jury. En outre, on peut s'interroger sur le statut de ces documents complémentaires, qui permettent de contourner la consigne qui limite à 5 pages le descriptif des actions, ce qui pose la question de l'égalité entre les candidats.

Par ailleurs, certains dossiers présentent un CV, d'autres non. Il est à noter que les consignes ne rendent pas ce document obligatoire ; pour autant, c'est un document qui a été fourni dans quelques cas, ce qui est apprécié par le jury comme un plus, sans que cela pénalise les candidats qui n'ont pas pris cette initiative. Le jury recommande qu'à l'avenir le CV soit inclus systématiquement dans le dossier, quitte à remplacer la fiche qui résume les affectations et la carrière de l'agent. De la même façon il conviendrait de réfléchir à l'intérêt que présenterait le fait d'ajouter au dossier une lettre de motivation. Pour autant, le jury a bien conscience que ces deux éléments peuvent donner lieu à un « formatage » excessif, ce qui ne permettrait pas un réel enrichissement du dossier.

L'attention des candidats est appelée tout particulièrement sur le soin qui doit être mis à la rédaction des éléments du dossier ; le jury a trop souvent constaté d'une part un manque de soin dans la présentation des éléments (documents négligés dans leur présentation au plan informatique, ou rédigés à la main d'une manière pas toujours lisible), mais surtout **la présence inacceptable de fautes de frappe et de fautes d'orthographe et de grammaire**. Les fonctions de CTSS amènent à rédiger souvent des notes ou des comptes-rendus, la qualité de l'expression écrite est donc un élément que le jury est amené à apprécier, même dans le cadre d'un examen qui repose principalement sur un oral.

Il convient en effet que les candidats aient à l'esprit que, même si tous les candidats sont auditionnés quelle que soit la qualité du dossier présenté et que le dossier n'est pas noté, le jury dans son appréciation globale de la prestation tient compte du contenu et de la forme du dossier.

- **Sur le fond** : il apparaît évident que la compréhension par les candidats de la nature particulière de l'épreuve, fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, est très inégale. Cela reflète sans doute l'hétérogénéité des formations auxquelles ont accès les candidats.

Deux insuffisances majeures ont été relevées par le jury :

- le défaut de mise en perspective des expériences professionnelles relatées dans le dossier

Les candidats souvent se contentent, à l'écrit comme à l'oral, d'une présentation au mieux thématique, généralement chronologique, de leurs différentes expériences professionnelles, sans montrer réellement les compétences acquises.

En outre, les éléments ne sont pas mis en perspective pour montrer au jury en quoi les différentes expériences professionnelles préparent le candidat au changement de posture qu'implique l'accès au corps de CTSS.

En particulier, la fiche dans le dossier destinée à mettre en évidence les acquis est souvent pauvre, purement descriptive du parcours et sans projection.

Les fiches décrivant les actions retenues souffrent du même défaut : elles sont généralement très descriptives, et les enseignements tirés de cette expérience ne sont que très rarement mis en valeur. Il est à noter que le guide d'aide au remplissage du dossier, fourni par le ministère, peut à cet égard induire les candidats en erreur : en effet, pour cette partie du dossier, le guide se réfère à la notion de « situation à traiter », ce qui peut porter à confusion, les candidats pouvant interpréter cette mention comme se référant à la « situation sociale » (d'un élève ou d'un personnel) ; il serait plus judicieux de parler de problématique, de thème ou de sujet. En outre, certains candidats font le choix de ne présenter qu'une seule action ; si cette liberté appartient au candidat, le jury souligne que cela peut donner au dossier un caractère un peu inabouti.

- une motivation pas toujours clairement définie

Certains candidats semblent considérer que l'accès au corps de CTSS s'apparente à une promotion justifiée par une bonne manière de servir. La différence de fonctions et le changement professionnel ne sont pas perçus, ni la dynamique du concours en tant que telle.

D'une manière générale, les candidats peinent à se projeter sur un parcours professionnel renouvelé par l'accès au corps de CTSS. Le jury quant à lui s'attache à détecter le potentiel de chacun, et à bien distinguer parmi les candidats les bons assistants de service social des personnes qui vont réellement prendre les nouvelles fonctions de CTSS avec succès. Parmi ceux-ci, le jury recherche prioritairement les personnes qui auront la capacité à exercer toute la gamme des fonctions de CTSS, à court ou à moyen terme.

2. L'épreuve orale

L'épreuve orale s'est déroulée sur 3 jours. Le planning des auditions était donc serré, et l'organisation matérielle de ces épreuves a été perturbée par des défections inopinées, qui montrent la désinvolture avec laquelle certains candidats abordent ce concours. Cela dénote soit un manque d'information (qui fait renoncer au concours après avoir constitué le dossier) soit un manque de motivation.

L'épreuve orale, d'une durée de 40 minutes¹, se décompose en deux parties :

- un exposé du candidat pendant 15 minutes, qui lui permet de présenter son parcours, ses compétences et ses motivations
- une conversation de 25 minutes avec le jury, qui permet d'approfondir certains éléments du dossier ou du parcours, et de vérifier, par une série de questions, que les candidats ont une bonne connaissance de l'institution qui les emploie ou vers qui ils se tournent, des différentes politiques menées. Il est important de souligner que cet aspect va être examiné même à l'égard de candidats extérieurs au ministère : si le degré attendu de connaissance de l'institution n'est pas le même que pour les personnes déjà en fonction, il est important pour le jury de vérifier l'adaptabilité des candidats extérieurs, ce qui suppose qu'ils aient réfléchi au milieu dans lequel ils auraient vocation à s'insérer.

La plupart des candidats se sont exprimés sans note devant le jury, bien que les documents ne soient pas interdits. Quelle que soit la méthode, le jury est attentif à la qualité de l'expression orale, à la cohérence du propos, et au respect de la consigne horaire. Deux écueils sont à éviter, qui ont hélas été constatés :

- Un exposé sans note, mais manifestement appris par cœur, récité, ce qui est sans vie et monotone pour le jury.
- Une lecture extensive d'un document rédigé, encore plus désagréable pour le jury.

Les candidats ont aussi parfois tendance à répéter ce qui est contenu dans le dossier, ce qui affaiblit leur prestation.

En effet, le dossier présentant, par sa structure même, des manques (pas de CV, pas de lettre de motivation), l'oral est le moment privilégié pour le candidat et pour le jury d'exprimer ou de faire exprimer ce qui ne trouve pas sa place dans le dossier. Les deux moments du concours, dossier et audition, sont donc essentiels et complémentaires, mais ne doivent pas être redondants.

III/ Recommandations

1/ Préciser les attentes de l'employeur : le référentiel des métiers (REME) comporte une fiche ASS, mais pas pour les CTSS : il conviendrait de formaliser les missions et les compétences attendues dans ce document.

2/ Permettre à chacun d'avoir accès à une préparation : les formations aux épreuves de RAEP présentent parfois le risque d'un certain « formatage » des candidats, ce qui n'aide en rien à une sélection intelligente. Pour autant, donner à tous les candidats, quel que soit leur univers professionnel et leur positionnement, les clés pour bien composer le dossier et se préparer à l'épreuve, est gage de qualité et d'équité entre les candidats. Il pourrait y avoir sur le site du

¹ L'arrêté du 28 février 2013 fixant les modalités et la nature des concours sur épreuves de recrutement des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ramène la durée de l'entretien à 30 minutes.

ministère les recommandations et explications nécessaires, de manière plus détaillée que ce qui y figure actuellement. Cela ne remplacerait cependant pas les formations qui sont organisées. A tout le moins, cela aiderait les candidats qui n'ont pas accès à ces formations, ou en amont à nourrir leur projet professionnel.

3/ Revoir la composition du dossier : actuellement, le dossier présente de nombreuses pièces administratives, et le « cœur » du dossier comparativement est relativement mince ; une réflexion pourrait être engagée pour d'une part simplifier le dossier et d'autre part l'enrichir sur un plan qualitatif ; les trois éléments qui pourraient devenir les pivots du dossier pourraient être : un CV, une lettre de motivation, une fiche présentant les acquis de l'expérience étayée par une présentation de 2 réalisations professionnelles.

La Présidente du jury,

Madame Marie-Aimée DEANA-COTE