

Rapport de jury session 2015

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Direction générale des ressources humaines

Sous-direction du recrutement

Rapport établi par Françoise Boutet-Waïss, présidente

Philippe Christmann, vice-président

Le jury, composé conformément aux textes¹, a été organisé en deux commissions de trois membres chacune. La présidente et le vice-président ont accompagné leurs travaux qui se sont déroulés en deux temps: l'examen des dossiers RAEP sur deux jours les 15 et 16 janvier 2015 dans les locaux de la Direction Générale des Ressources Humaines du ministère, puis les entretiens sur trois jours, du 24 au 26 février 2015, à l'Espace La Rochefoucauld à Paris.

Les personnels de la sous-direction du recrutement de la Direction Générale des Ressources Humaines en charge de l'organisation et du suivi administratif du concours de CTSS, ont mis tout 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 interne² qui «*consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation professionnelle et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle de 10 minutes au plus, le jury dispose du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle constitué par le candidat*»³.

Ce mode de recrutement met à la fois l'accent sur l'expérience professionnelle considérée comme indispensable à l'exercice du métier, ce qui explique 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 du service social.

Les CTSS sont en effet des cadres de catégorie A aux compétences multiples. Ils se voient confier des responsabilités importantes dans le champ social, leur expertise est fréquemment sollicitée et ils assurent des fonctions d'encadrement et de coordination. Au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR), leur rôle est particulièrement sensible pour 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 de ces enjeux et qui sont capables de dépasser leur environnement professionnel immédiat.

Au travers de l'examen des acquis de l'expérience professionnelle et des deux actions développées dans le dossier du candidat, comme lors de l'entretien, le jury souhaite

¹ Arrêté du 18 mars 2013 et arrêté de composition du jury pour la session 2015, du 13 janvier 2015.

² Article 8 du décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.

³ Article 1 de 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.

percevoir des éléments annonciateurs d'une réelle appétence pour le métier de CTSS, personnel d'encadrement à part entière, tant en termes de compétences (savoir-faire) que de personnalité (savoir-être). Ainsi, même si le jury ne s'attend pas, bien entendu, à ce que les actions présentées soient d'un dimensionnement identique à celles menées par un(e) CTSS en exercice, il n'en demeure pas moins qu'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 regrettable que des candidats décrivent leur activité d'assistant social en pensant que la fonction de conseiller technique de service social demande les mêmes compétences.

Les candidats extérieurs au MENESR ont généralement beaucoup plus de mal à répondre aux attentes du jury, du fait d'une absence de perception des enjeux, voire même de simples connaissances rudimentaires de l'environnement. Le même constat fait à l'égard de certains candidats du MENESR, est beaucoup plus préoccupant.

2- Le dossier RAEP

Le dossier RAEP n'est pas noté. Pour autant il participe pleinement à l'évaluation du candidat et au cadre de l'entretien.

Le jury a constaté une amélioration dans la présentation des dossiers. Ils sont moins volumineux et le choix des documents et annexes joints est plutôt judicieux.

Les principales qualités relevées dans le dossier RAEP

- Le choix des actions est pertinent. Il permet d'apprécier le rôle de l'assistant du service social dans ses réalisations et de mettre en valeur des compétences et aptitudes que le parcours professionnel a permis d'acquérir et qui sont transférables dans des fonctions de CTSS ;
- Le parcours professionnel est présenté avec une recherche de cohérence et de sens, une mise en perspective de l'expérience acquise avec la fonction de conseiller technique. Les liens sont bien construits avec la motivation de devenir CTSS. Les candidats qui font fonction de CTSS disposent indéniablement d'un atout supplémentaire ;
- La lecture du dossier est fluide et fait ressortir des idées claires, une bonne compréhension du positionnement. Les documents ne sont pas là pour remplir un dossier vide ;
- Des qualités rédactionnelles, sans répétitions excessives, sans fautes d'orthographe et de grammaire, qualités requises pour toute fonction de cadre.

Si une grande partie des candidats a compris les attendus du dossier RAEP, une proportion non négligeable, a présenté un dossier sommaire, faiblement documenté et argumenté.

Les principaux défauts relevés dans le dossier RAEP

- Certaines actions présentées correspondent seulement à des activités « ordinaires » de tout assistant du service social, dans l'exercice de sa fonction. Il est parfois proposé un descriptif du déroulement d'une journée « ordinaire », ou bien un compte rendu d'entretien ou de réunion qui ne fait nullement apparaître d'élément permettant une mise en perspective. Le rôle du candidat dans l'action citée est peu explicite. Parfois également, aucune action récente n'est développée, certaines datent d'une dizaine d'années, d'autres sont représentées d'une année sur l'autre sans actualisation ;
- L'expérience professionnelle est très faible, le candidat tente de répondre aux éléments du dossier en produisant des actions sans intérêt pour le concours qu'il passe ;
- Les formations ou expériences décrites sont totalement déshumanisées, l'usager n'existe plus. La représentation du métier est celle d'un cadre de management d'entreprise sans aucune maîtrise des problématiques sociales. Les connaissances de l'environnement de l'éducation nationale et de ses priorités sont totalement absentes ;
- Les éléments du dossier sont redondants, les qualités rédactionnelles requises pour la fonction sont absentes, le plan est confus ; les fautes d'orthographe et de grammaire trop nombreuses nuisent à la lecture du dossier.

3- L'exposé et l'entretien

Le jury a constaté dans l'ensemble une corrélation entre le dossier RAEP et la prestation à l'oral. Si le dossier est clair, si les actions présentées ont été véritablement portées, les candidats savent défendre leur position, décrire les succès et les difficultés rencontrées, transmettre au jury leur investissement. Quand le dossier est construit de façon artificielle pour le concours, l'entretien trahit un manque de véracité et de logique.

Si dans la majorité des cas, l'oral a confirmé l'appréciation du jury sur le dossier RAEP, le candidat peut rattraper cependant les faiblesses du dossier tel le choix peu pertinent d'une action par exemple, en développant une bonne argumentation et une mise en perspective de son expérience. Des candidats qui ont mené une expérience de bout en bout et qui savent avec dynamisme faire partager au jury le questionnement, les enjeux, l'aboutissement ou les déceptions compensent un dossier RAEP qui n'était pas excellent. L'entretien permet dans ce cas d'améliorer l'appréciation du jury au bénéfice du candidat. Plus rarement, il peut réussir l'entretien sans l'appui du dossier RAEP. A contrario, certains candidats réalisent une prestation décevante au regard de leurs possibilités.

Les principales qualités relevées lors de l'entretien

- L'exposé est clair, bien construit sur le parcours et l'expérience professionnelle. Le candidat souligne les points forts de sa carrière, mettant ainsi en valeur les qualités requises pour devenir CTSS. Les candidats les plus brillants montrent beaucoup d'authenticité et d'engagement dans leurs missions. Leur posture professionnelle est excellente et le sens de leur futur métier de CTSS bien maîtrisé et compris ;
- Les positions humbles, presque naturelles (rien d'appris ou de récité mais des acquis réels) sont intéressantes et font souvent l'unanimité du jury ;
- La capacité à se mettre en situation et à exprimer une opinion argumentée ;
- Les connaissances institutionnelles, techniques, pratiques ou théoriques autour des priorités sociales ;
- Une élocution fluide, un vocabulaire soutenu, une argumentation étayée
- Le respect du temps imparti à l'exposé.

Les principaux défauts relevés lors de l'entretien

- Le manque de connaissance de l'environnement professionnel du candidat ;
- Des réponses erronées ou superficielles sur des thèmes qui ont été abordés dans le dossier RAEP ;
- La difficulté à soutenir un échange avec le jury, faute d'argumentation structurée. Les questions posées ont pour objectif, le plus souvent, de permettre au candidat de se projeter dans des situations concrètes qu'il pourra rencontrer. Il n'y a pas de questions pièges qui seraient destinées à déstabiliser les candidats ;
- Plus grave, des incohérences dans le discours, des parcours chaotiques qui trahissent des personnalités fragiles, enfermées dans leur fonctionnement, qui cherchent à échapper à des difficultés professionnelles, voire personnelles, en passant le concours. Dans ce cas on observe une recherche de reconnaissance excessive qui révèle un agent en grande difficulté et qui provoque au niveau du jury un malaise immédiat ;
- Le manque de connaissances et de curiosité sur les priorités ministérielles qu'une simple consultation des sites permet de combler ;
- L'affirmation péremptoire à la fin de l'entretien, de posséder toutes les compétences requises, n'est pas appréciée du jury ;
- Un vocabulaire familier ainsi qu'une attitude désinvolte sont à proscrire.

4- Quelques recommandations à l'intention des candidats

En dehors des points forts et des points faibles relevés dans les dossiers RAEP et les entretiens qui sont autant de repères et de conseils pour les candidats, le jury formule quelques recommandations :

- Les actions décrites ne doivent pas être un exposé d'une situation mais bien une action où doit apparaître la différenciation entre le travail d'un(e) AS et la fonction de CTSS ;
- Lorsque les candidats font référence à des mesures ou des dispositifs, ils doivent avoir un minimum de connaissance et de compréhension des textes. Les connaissances institutionnelles en matière de priorités sociales doivent être maîtrisées.

5- La préparation au concours est conseillée

Les candidats exerçant au MENESR ont du mal à se détacher de leurs missions principales ; pour exemple, les assistants sociaux en faveur des élèves ont très peu de connaissances sur les missions du service social en faveur des étudiants ou des personnels.

Pour les candidats venant de l'extérieur, le jury a constaté un manque de curiosité sur le fonctionnement du MENESR.

Le jury recommande à tous les candidats la consultation des sites institutionnels : Eduscol, ESEN (site de l'école supérieure de l'éducation nationale), www.education.gouv.fr.

La préparation au concours est fortement conseillée. Certaines académies, ou regroupements d'académies, ont organisé des formations de préparation du concours. Le jury a pu l'observer dans la qualité du dossier RAEP et également au niveau de l'entretien (gestion du temps- échanges constructifs avec le jury). Néanmoins certains candidats n'ont pu ou pas souhaité bénéficier de préparation, notamment à l'épreuve orale, déterminante pour la réussite du concours : une prestation orale réussie, peut contrebalancer une impression mitigée lors de l'examen du RAEP.

Ces disparités au regard de la formation sont réelles. Si elle n'est pas mise en œuvre, les candidats peuvent aller à la rencontre de CTSS, notamment s'ils n'exercent pas dans le cadre du MENESR.

Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH

154 personnes se sont inscrites sur le serveur du ministère (157 en 2014) et 59 ont envoyé le dossier RAEP. Après vérification réglementaire des dossiers par la DGRH, 55 candidats ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission (63 en 2014). 9 ne se sont pas présentés (8 en 2014).

Le nombre de postes ouverts au concours était de 21 (24 en 2014), soit un ratio de candidats présents pour un poste, de 2,19 (2,29 en 2014).

1-Résultats du concours CTSS 2015

admissibles	présents	admis liste principale	liste complémentaire
55	46	21	1

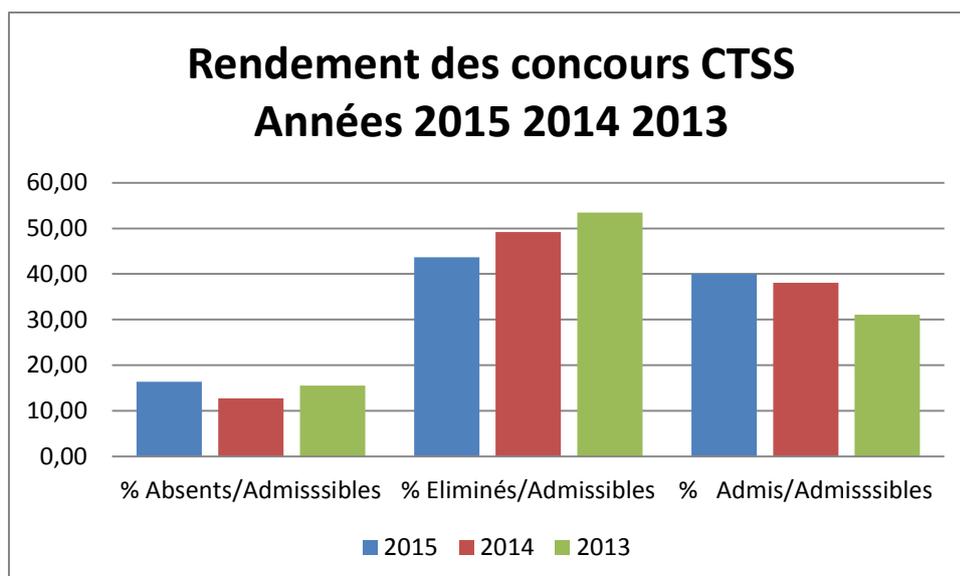
La note obtenue par le premier admis est 19 sur 20 (18,50 en 2014) et par le dernier admis, 10,52 sur 20 (12 en 2014). La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 14,19 (14,60 en 2014). 62% des admis ont une note égale ou supérieure à 13 sur 20 (79% en 2014).

2-Rendement du concours

Rendement des concours CTSS 2015			
Année	% Absents/Admissibles	% Éliminés/Admissibles	% Admis/Admissibles
2015	16,36	43,64	40,00

Comparaison des rendements des concours 2015, 2014, 2013

Si en 2014, le nombre d'admissibles avait augmenté de 8,36% par rapport à 2013, la session 2015 a connu une baisse de 12,7%. Le % de candidats qui se sont présentés à l'entretien a aussi diminué en 2015 (83,64%), alors qu'il se situait en 2014 à 87,30%, et à 84,5% en 2013. Enfin le % d'admis a augmenté en 2015, passant de 38,10% à 40%.



3- Le profil des candidats au concours de CTSS de la session 2015

L'âge des candidats

L'âge des candidats admissibles, comme d'ailleurs ceux des candidats admis couvre un large spectre avec un différentiel semblable aux années précédentes.

Année de naissance des candidats au concours de CTSS - Session 2015

Année de naissance	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
1956	2	2	0
1957	1	1	1
1958	1	1	0
1959	3	3	3
1960	3	3	2
1961	3	3	1
1962	1	0	0
1963	3	3	2
1964	1	0	0
1965	1	1	1
1966	4	3	0
1967	4	4	1
1968	2	2	1
1969	4	3	2
1970	2	1	0

1971	1	1	1
1972	3	3	2
1973	1	0	0
1974	3	3	2
1975	2	1	0
1976	3	2	0
1978	2	2	0
1980	4	3	1
1982	1	1	1
TOTAL	55	46	21

La répartition femmes-hommes des candidats présents

Sans surprise, la profession reste très féminisée. Sur les trois dernières années, les hommes représentent 5% des candidats présents.

session	Femmes	Hommes	Total présents
2015	44	2	46
2014	59	4	63
2013	47	2	49

L'origine géographique des candidats

Académie	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
Aix-Marseille	3	1	1
Bordeaux	2	0	0
Caen	1	1	0
Grenoble	3	2	1
Lille	4	2	1
Lyon	3	3	2
Montpellier	1	1	0
Poitiers	1	1	0
Toulouse	3	3	1
Nantes	1	1	1

Orléans-Tours	2	2	2
Amiens	3	3	1
Rouen	2	2	0
Limoges	1	1	0
Corse	1	1	1
Réunion	3	2	2
Martinique	1	0	0
Guadeloupe	1	1	1
Mayotte	1	1	1
Paris-Versailles-Créteil	18	18	6
TOTAL	55	46	21

La répartition par origine professionnelle

La session 2015 s'est nourrie principalement de personnels déjà en poste au MENESR. 13 candidats extérieurs au MENESR ont montré leur appétence pour exercer dans l'éducation nationale en produisant un dossier RAEP, mais 9 seulement se sont présentés à l'épreuve d'admission. Contrairement à 2014, aucun agent de la fonction publique hospitalière n'a passé le concours (5 candidats présents en 2014 dont 2 reçus), ce qui était aussi le cas en 2013.

Profession	Nb. admissibles	Nb. présents	Nb. admis
AG FONC. PUBLI. ETAT MENESR	42	37	19
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	5	4	2
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	8	5	0
TOTAL	55	46	21