

 <p>Liberté - Égalité - Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>	<p>MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE</p>	<p>MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION</p>
--	---	--

Rapport de jury session 2019

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

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Rapport établi par

Françoise Boutet-Waïss,
Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Présidente

Et

Jean Narvaez
Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Vice-président

23 postes étaient offerts à la session 2019 du concours interne de recrutement de conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE) dans la spécialité « social », pour les services et établissements publics relevant des ministres de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)¹.

Pouvaient se présenter au concours les membres du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État, du corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles, du cadre d'emplois d'assistants territoriaux socio-éducatifs ou du corps d'assistants socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière. Ils devaient justifier au 1er janvier 2019 d'au moins six ans de services effectifs dans l'un des corps ou dans le cadre d'emplois susmentionnés.

Le jury, composé conformément aux textes², a été organisé en trois commissions de trois membres chacune dans lesquelles trois fonctions étaient représentées avec un (e) conseiller (ère) technique du service social auprès d'un recteur d'académie (niveau académique), auprès d'un directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN-niveau départemental) ou d'un directeur de centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS-service social des étudiants), et un personnel d'encadrement supérieur.

Deux nouveautés réglementaires caractérisent la session 2019 : la possibilité pour les candidats remplissant certaines conditions de passer l'épreuve orale d'admission en visioconférence³, et la publication sur le site du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, de la grille d'évaluation de l'épreuve d'admission⁴.

La mise en œuvre des dispositions du décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 a permis à cinq candidats des départements des Outre-mer d'opter pour l'épreuve d'admission en visioconférence depuis le rectorat ou vice-rectorat de leur académie, dans les mêmes conditions qu'en présentiel. Afin de sécuriser le dispositif, ils ont été convoqués à l'épreuve orale le 12 février 2019, soit une semaine avant les autres candidats convoqués à Paris, afin de leur permettre en cas de problème technique qui aurait empêché le déroulement de l'épreuve, de rejoindre Paris la semaine suivante. Par ailleurs, la direction générale des ressources humaines du ministère (DGRH) a veillé à garantir les conditions techniques en organisant la visioconférence du côté membres du jury, dans ses propres locaux qui bénéficient d'une logistique solide.

La publication de la grille d'évaluation de l'épreuve d'admission est sans conteste un gage de transparence sur les attendus du jury et les modalités d'évaluation. Les candidats se sont, semble-t-il, d'ores et déjà bien appropriés ce nouveau dispositif.

La présidente et le vice-président ont accompagné les travaux des membres du jury qui se sont déroulés en trois temps : l'examen des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) sur deux jours, les 10 et 11 janvier 2019, dans les locaux de la DGRH rue

¹ Arrêtés du 4 juillet 2018 du ministre de l'éducation nationale autorisant l'ouverture du concours, et arrêté du 25 janvier 2019 fixant le nombre de postes offerts au concours.

² Arrêté du 24 août 2017 fixant les modalités et la nature des concours sur épreuves de recrutement des conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et arrêté de composition du jury pour la session 2019, du 11 décembre 2018.

³ Décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

⁴ Article 2, dernier alinéa, de l'arrêté du 24 août 2017 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.

Regnault à Paris, l'épreuve d'admission en visioconférence le 12 février dans ces mêmes locaux, puis l'épreuve d'admission en présentiel sur trois jours, du 19 au 21 février 2019, au centre SEFOREX, rue du Faubourg Saint-Martin à Paris.

Les personnels de la sous-direction du recrutement de la DGRH en 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* »⁵.

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 dossier RAEP. Il évalue les acquis de l'expérience du candidat et ses aptitudes en se référant notamment à la fiche du répertoire interministériel des métiers (RIME) intitulée «*conseiller-expert dans le domaine de la santé et de la cohésion sociale* ». Le candidat peut être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel et aux politiques publiques en lien avec la spécialité «*social* ».

Ce mode de recrutement met à la fois l'accent sur l'expérience professionnelle considérée comme indispensable à l'exercice du métier, 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 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 des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse d'une part, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation d'autre part, leur rôle est particulièrement sensible afin d'assurer un maillage efficace des politiques sociales en faveur des élèves, des étudiants et des personnels. Ainsi par exemple, la circulaire ministérielle n° 2015-117 du 10 novembre 2015 relative à la politique éducative et sociale en faveur des élèves, revisite une mission qui constitue un des leviers de la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi de refondation de l'école du 8 juillet 2013. Elle est portée par une gouvernance renouvelée à laquelle participent pleinement les CTSS recruté(e)s par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

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 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, bien entendu, à ce que les actions présentées soient d'un dimensionnement identique à celles menées par un(e) CTSSAE en exercice, il n'en demeure pas moins qu'elles doivent permettre de

⁵ Articles 1 et 2 de l'arrêté du 24 août 2017 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.

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 manifeste que les candidats dont la prestation a été jugée insuffisante à l'oral ne se sont pas correctement préparés. Parmi eux, certains n'ont pas pris la peine de prendre connaissance des textes relatifs aux missions et fonctionnement du service social de l'Éducation nationale, n'ont pas consulté ne seraient-ce que les sites du MENJ du MESRI.

Le niveau des candidats admis reste cependant élevé et garantit un recrutement qualitatif au bénéfice de l'institution.

2- Le dossier RAEP

Le dossier RAEP 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 présentées, participent pleinement à l'évaluation du candidat et au cadre de l'entretien qui se déroulera ensuite.

Le jury a étudié 77 dossiers. Ils se répartissent en trois catégories, de très bons dossiers, des dossiers d'un niveau satisfaisant ou plus approximatif qui feront l'objet d'un approfondissement lors de l'entretien, et des dossiers présentant de fortes lacunes au regard du cahier des charges et de l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement.

Si dans l'ensemble les consignes indiquées pour la constitution du dossier RAEP ont été respectées, le jury relève que des rapports d'activité se contentent de décrire des tâches habituelles sans expliciter les acquis développés, sans mettre en exergue des compétences transférables dans le cadre des fonctions de conseiller technique. Ces rapports trop narratifs trahissent soit un manque de maîtrise dans la technique de rédaction d'un dossier RAEP, soit une sous-estimation de l'importance de ce document qui n'est pas noté. Les actions décrites ne sont pas suffisamment synthétiques ni analytiques, laissant au jury le soin de « s'imprégner » de trop nombreuses informations ou documents pour comprendre le sens de l'action présentée. Un dossier trop volumineux court le risque d'être hors sujet.

Les principales qualités relevées dans les dossiers RAEP

- le respect des consignes, notamment l'effort de synthèse ;
- la qualité de l'expression écrite, des transitions entre les parties, un plan cohérent. Autant de qualités requises pour toute fonction d'encadrement ;
- dossier bien construit, présentation claire et structurée, capacité à bien organiser et hiérarchiser les points clés du parcours professionnel, mise en valeur d'une expérience transférable dans les futures fonctions. Ces différents points forts font ressortir la progression et l'évolution de la carrière qui justifient la volonté de changement de fonction ;
- présentation d'actions récentes (moins de trois ans), pertinentes, voire novatrices. Elles peuvent s'inscrire dans une démarche de projet qui retient l'attention du jury.

Les principaux défauts relevés dans le dossier RAEP

- exposé narratif, chronologique, empilement d'épisodes de carrière ou de compétences, sans analyse et mise en perspective des acquis ;

- absence de cohérence dans le parcours du candidat, parcours professionnel pauvre, non enrichi de formations professionnelles ;
- rédaction maladroite, impression d'exercice « bâclé », fautes d'orthographe facilement évitables ;
- présentation d'actions qui relèvent des missions « ordinaires » d'un assistant de service social comme la rédaction d'un courrier, voire d'une simple participation à une action collégiale dans le cadre par exemple du comité d'éducation à la santé et à citoyenneté (CESC), sans montrer la plus-value personnelle ou une quelconque prise d'initiative ;
- actions présentées sans analyse laissant au jury le soin d'imaginer les compétences qui ont pu y être développées ;
- présentation d'actions trop anciennes ;
- un positionnement critique mal maîtrisé qui peut être interprété comme une critique de son administration ;
- des informations au niveau des actions qui ne protègent pas suffisamment l'anonymat des usagers ou des professionnels.

3- L'exposé et l'entretien

Dans l'ensemble, les capacités ou les carences relevées à la lecture du dossier RAEP ont été confirmées à l'oral. Certains candidats ont réalisé une prestation de bien meilleure qualité que celle de leur dossier, ce qui interroge sur l'investissement de ces candidats par rapport à l'élaboration d'un dossier qui n'est pas noté ou sur l'accompagnement dans la préparation au concours. D'autres au contraire, dont le dossier laissait présager de réelles capacités lors de l'épreuve d'admission, sont restés en-deçà des attentes du jury, soit par manque de préparation, soit en raison d'une maîtrise du stress insuffisante.

Ceux qui ont fait une bonne prestation orale ont parfaitement perçu ce que l'on attendait d'eux. Ils se sont appliqués à mettre en valeur comme dans leur dossier, les compétences acquises transférables dans la fonction de conseiller technique. Ce lien entre les formations et connaissances acquises, et l'expérience professionnelle est un point fort, de même que la mise en valeur des qualités professionnelles et plus personnelles. L'excellent niveau de certains candidats témoigne d'un dynamisme, d'un engagement professionnel, et surtout d'un excellent positionnement professionnel. Ces candidats rebondissent avec aisance face aux questions plus complexes et renvoient au jury des compétences affirmées et consolidées parfois à la faveur d'expériences de faisant fonction ou de responsabilités confiées.

Les principales qualités relevées lors de l'entretien

- le plan de l'exposé est annoncé en introduction, la présentation est claire et structurée, le temps imparti (10 minutes maximum) est respecté ;
- aisance dans l'expression orale s'appuyant sur des qualités de reformulation. Capacité à argumenter ; capacité à répondre aux questions avec conviction, de façon naturelle et fluide ;
- les compétences acquises sont valorisées. Les bons candidats ont réussi à mettre en lumière leur expérience professionnelle en retenant les points essentiels susceptibles d'être une plus-value pour la fonction de CTSS. Intérêt du jury pour l'exposé du parcours

- présenté de façon non chronologique mais par développement des compétences ou par thématiques ;
- la pertinence du positionnement professionnel et les qualités relationnelles du candidat ont été des atouts de poids pour la qualité globale de la prestation orale. Savoir-être ;
 - des candidats se sont interrogés sur la réalité des missions des CTSS, sur leur réelle capacité à les assumer et savent présenter au jury le fruit de leur réflexion. L'exposé des motivations donne du sens au projet d'évolution professionnelle ;
 - connaissance des dossiers d'actualité, curiosité intellectuelle, ouverture d'esprit, réactivité des réponses ;
 - connaissance de l'institution, de la réglementation et des directives nationales ; capacité à citer les partenaires (internes et externes), ce qui témoigne d'une connaissance de l'environnement professionnel et des personnes ressources ;
 - à défaut, réactivité face à des sujets qui ne sont pas maîtrisés dans leur totalité, capacité à formuler où trouver l'information ;
 - les aspects théoriques sont illustrés d'exemples issus de l'expérience, rendant l'entretien vivant.

Les principaux défauts relevés lors de l'entretien

- la présentation est récitée, elle donne une image stéréotypée, peu naturelle qui fait vite perdre pied au candidat s'il oublie un élément. Présentation trop descriptive ;
- l'absence de préparation de la présentation orale, l'absence de plan et une part d'improvisation donnent un exposé décousu qui manque d'intérêt ou une description énumérative des tâches réalisées dans le cadre professionnel qui ne permet pas d'évaluer les compétences ;
- candidats cantonnés à leur situation professionnelle actuelle, avec un positionnement autocentré tant personnellement (trop de « je ») que professionnellement. La notion de changement de corps et ce que cela implique, est peu perçue. Les candidats qui justifient leur présence au concours comme une continuité du travail d'assistant de service social, mettent en évidence leur incompréhension du rôle, des missions et de la posture de CTSS ;
- les lacunes sont importantes sur les questions générales portant sur le système éducatif, les politiques publiques, l'organisation d'une académie. Le manque de connaissances empêche l'analyse des situations et toute projection convaincante dans le métier de CTSS. Aucune référence légale. Des savoir-faire difficilement évaluables et des compétences essentielles au métier mal ou non identifiées. Trop de candidats essentiellement de l'Éducation nationale, connaissent mal la réglementation (circulaires sur les missions, procédures) et les différents échelons de l'organisation. Si l'action sociale en faveur des élèves est généralement assez bien connue, le jury relève trop de lacunes sur l'action sociale en faveur des étudiants et des personnels ;
- les réponses manquent d'analyse et de développement faute d'argumentation structurée ;
- la connaissance des fonctions des CTSS est insuffisante : si le rôle d'encadrant, d'animateur d'équipe d'assistants de service social va relativement de soi, la fonction de

conseiller technique auprès du DASEN, du recteur ou du directeur du CROUS est plus difficilement perçue par les candidats. Difficulté à se projeter en termes de management ;

- les candidats n'ont pas cherché à se documenter sur les domaines d'activité qu'ils ne maîtrisent pas. Manque de curiosité pour les sujets connexes à leur propre activité ;
- élocution trop rapide qui génère de l'incompréhension. Réponses confuses ou de circonstance.

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, le jury formule quelques recommandations.

Le concours de CTSS ne doit pas être perçu comme un simple avancement de grade. C'est un projet mûrement réfléchi d'exercer de réelles missions d'encadrement. La préparation au concours est indispensable.

La préparation livresque, théorique n'est pas suffisante, l'incarnation de la fonction doit être appréhendée. Une rencontre avec des professionnels CTSS est conseillée.

Pour le dossier RAEP, on est proche, dans l'esprit, du bilan de compétences. Il est nécessaire d'engager une véritable analyse de son parcours professionnel et des compétences développées, avec comme objectif leur transfert vers le métier de CTSS, et de savoir en dégager les enjeux. Il est absolument nécessaire que les candidats comprennent l'importance de ce dossier pour les membres du jury. Même s'il n'est pas noté, le jury s'appuie sur ce document durant l'entretien et un mauvais dossier met forcément en difficulté le candidat.

Il faut aussi parfaire ses connaissances du système éducatif et de ses évolutions. Ces conditions permettront aux candidats d'être davantage à l'aise dans les mises en situation correspondant aux missions dévolues à un(e) CTSS.

La présentation de 10 minutes, si elle est globalement respectée sur la durée, peut être confuse par excès de zèle. Le candidat souhaite en dire trop, il se noie dans des détails qui ne lui permettent pas, au final, de démontrer sa capacité à s'élever de sa posture d'assistant(e) de service social pour épouser celle de CTSS.

Autre écueil important : l'impression que les candidats travaillent en totale autonomie dans leur établissement par peur, peut-être, d'apparaître comme insuffisamment investis d'une mission d'encadrement. Or, c'est justement le décentrage par rapport à leurs missions actuelles d'assistant(e) de service social et non une image travestie de celles-ci, qui est attendu par le jury.

Les candidats doivent faire preuve d'ouverture et ne pas se limiter à leur domaine d'activité actuel. Pour exemple, les assistants sociaux dans le champ du service social en faveur des élèves ont très peu de connaissances sur les missions du service social en faveur des étudiants ou des personnels. L'accompagnement social des étudiants est pourtant un axe fort de la politique nationale visant à augmenter le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur.

Le concours ne consiste pas en un descriptif des missions des assistant(e)s de service social des administrations de l'État, mais c'est bien 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, et ces éléments doivent se retrouver dans le dossier RAEP et l'entretien.

Le concours demande donc une préparation qui consiste à :

- connaître l'institution, son organisation, les missions et compétences des recteurs, des DASEN, des CROUS, afin d'identifier plus précisément la mission de CTSS à chacun de ces niveaux institutionnels. Consulter quelques organigrammes (rectorat, inspection académique, CROUS) qui sont une source concrète d'informations sur l'organisation et la répartition des compétences et des missions ;
- connaître les trois services sociaux : élèves, étudiants, personnels ;
- connaître les lois de protection de l'enfance (procédures) ;
- prendre connaissance de la grille des critères d'évaluation publiée sur le site du ministère ;
- se documenter sur les politiques sociales de l'Éducation nationale (harcèlement, grande pauvreté, gestion des ressources humaines de proximité, etc.) et de l'enseignement supérieur (aides sociales en faveur des étudiants, harcèlement, etc.), ainsi que sur les partenariats qu'elles induisent avec d'autres institutions. Connaître les principaux sujets d'actualité qui ont une incidence sur le champ social concerné (élèves, étudiants, personnels) ;
- rencontrer des professionnels pour s'imprégner de leur culture, de leurs préoccupations et mieux saisir tous les aspects de la fonction, et pouvoir ainsi les mettre en évidence tant dans le dossier RAEP qu'à l'oral. Il ne faut pas hésiter à prendre rendez-vous avec les responsables de services pour leur faire évoquer leur métier. De la synthèse de ces rencontres sortiront de bonnes pistes de savoir-faire et de positionnement ;
- se renseigner sur quelques notions de management participatif, techniques de communication et d'animation de réunion, de mobilisation d'équipe pour enrichir sa représentation de l'exercice de la fonction d'encadrement ;
- s'investir dans la préparation à l'entretien : une prestation orale réussie peut contrebalancer une impression mitigée lors de l'examen du dossier RAEP ;
- veiller dans le dossier RAEP à choisir des actions pertinentes pouvant mettre en valeur des compétences transférables, des actions plutôt récentes (et non obsolètes au regard des enjeux et des politiques actuelles), et conforme aux missions des AS. Renseigner dans le dossier les formations suivies y compris la formation continue. Faire une relecture attentive du dossier RAEP.

Certaines académies, ou regroupements d'académies, ont organisé des formations de préparation du concours qu'il est conseillé de suivre. Se renseigner auprès du conseiller ou de la conseillère technique au rectorat ou à l'inspection académique de son département (coordonnées dans les organigrammes et annuaires publiés sur les sites web des institutions).

Le jury recommande à tous les candidats la consultation des ressources documentaires et des sites institutionnels où ils trouveront toutes les informations actualisées sur les enjeux et priorités nationales :

- le site de l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) : <http://www.ih2ef.education.fr/> (rubrique « ressources par thèmes ») ;
- le site Eduscol : <https://eduscol.education.fr/>. Il contient l'ensemble des ressources nécessaires et de nombreux liens qui permettent d'aller plus loin dans le travail d'actualisation des connaissances ;

- la fiche du répertoire interministériel des métiers intitulée « conseiller-expert dans le domaine de la santé et de la cohésion sociale » ;
- le site du rectorat de l'académie de son lieu de résidence sur l'organisation et les missions du service social en faveur des élèves ;
- le site <http://www.etudiant.gouv.fr/> ;
- le site du CROUS de l'académie de son lieu de résidence ;
- le site <https://www.reseau-canope.fr/> (rubrique « éducation et société »)
- la circulaire n° 2017-055 du 22 mars 2017 relative aux missions du service social en faveur des élèves. Elle annule la circulaire n° 91-248 du 11 septembre 1991 relative aux missions et fonctionnement du service social de l'Éducation nationale, ainsi que la circulaire n° 95-181 du 28 juillet 1995 relative aux missions et fonctions des CTSS. Il est cependant utile de consulter également ces deux textes pour enrichir sa réflexion dans le cadre du concours ;
- la circulaire n° 2015-117 du 10 novembre 2015 relative à la politique éducative et sociale en faveur des élèves ;
- la circulaire du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) du 3 février 2014 sur les missions du service social dans les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (service social des étudiants et service social des personnels) ;
- la circulaire sur les aides spécifiques en faveur des étudiants n° 2014- 0016 du 8 octobre 2014 ; la circulaire sur les bourses et aides aux étudiants n° 2015-101 du 9 juin 2015 ;
- lecture de la revue « Actualités sociales hebdomadaires » (ASH).

Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH

Le nombre d'inscrits à la session en 2019 sur le serveur du ministère est de 169 pour 155 en 2018, soit + 9%. Ces inscriptions restent indicatives tant que le dossier RAEP n'a pas été renvoyé par le candidat. Après vérification réglementaire des dossiers qui ont été transmis à la DGRH, 77 candidats ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 46,6% des inscrits (61 en 2018 représentant 39,4 % des inscrits).

9 candidats (dont 2 en visioconférence) se sont désistés ou ne sont pas présentés à l'épreuve orale (11 en 2018 et en 2017), soit 11,7% des candidats admissibles.

Le nombre de postes ouverts au concours était de 23 (17 en 2018, 25 en 2017), soit un ratio de candidats présents à l'oral pour un poste de 2,95 (3,58 en 2018 et 2,24 en 2017).

Si l'analyse des données statistiques présente un intérêt pour éclairer la session 2019 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.

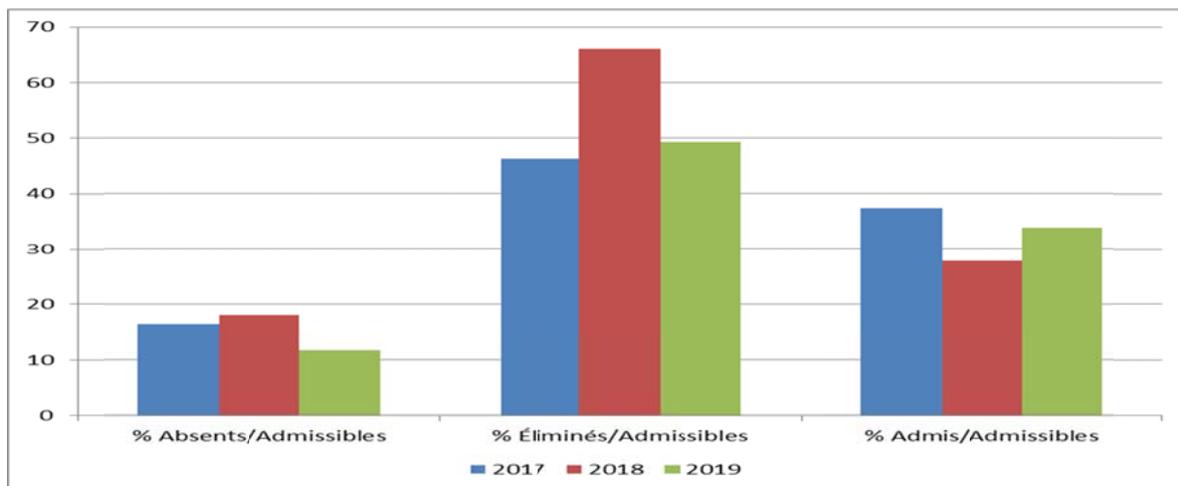
1-Résultats du concours CTSS

Sessions	admissibles	présents	admis liste principale	liste complémentaire
2017	67	56	25	5
2018	61	50	17	2
2019	77	68	23	4

Le niveau des candidats en 2019 reste élevé. La note obtenue par le premier admis est 19,75 sur 20 et par le dernier admis, 14,25 sur 20. La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 16,78 sur 20 (17,06 en 2018 et 16,65 en 2017) et de 14,01 pour les candidats sur liste complémentaire.

2-Rendement du concours

Rendement du concours CTSS			
Sessions	% Absents/Admissibles	% Éliminés/Admissibles	% Admis/Admissibles
2017	16,42	46,27	37,31
2018	18,03	66,10	27,86
2019	11,68	49,33	33,82



3- Le profil des candidats au concours de CTSS de la session 2019

L'âge des candidats

L'âge des candidats admissibles, comme d'ailleurs celui des candidats admis, couvre un large spectre avec un différentiel comparable à celui des années précédentes. Le plus jeune candidat est âgé de 30 ans, le plus âgé de 59 ans.

La tranche d'âge 30 à 39 ans accuse le plus de défections à l'épreuve orale alors que le projet d'évolution de carrière est pleinement assumé chez les candidats de 40 à 49 ans (27 présents sur 28 convoqués).

Age des candidats	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis	Ratio admis sur présents
30 à 39	27	13	3	23,07 %
40 à 49	28	27	11	40,74 %
50 et 59	22	18	6	33,33 %
60 et +	0	0	0	0 %

La répartition femmes-hommes des candidats présents

Sans surprise, la profession reste très féminisée. Comme pour la session 2018, aucun candidat homme n'est admis.

Répartition par sexe				
Sexe	Inscrits	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
FEMME	143	75	66	23
HOMME	12	2	2	0
TOTAL	155	77	68	23

Origine géographique des candidats

Répartition par académie				
Académie	Inscrits	Admissibles	Présents épreuve orale	Admis
AIX-MARSEILLE	7	6	5	1
BESANCON	1			
BORDEAUX	5	2	2	1
CAEN	2			
CLERMONT-FERRAND	5	2	1	
DIJON	6	2	2	1
GRENOBLE	6	5	5	1
LILLE	2	2	1	
LYON	7	5	4	2
MONTPELLIER	6	1	1	1
NANCY-METZ	6	5	4	
POITIERS	4	3	3	1
POLYNESIE	2			
STRASBOURG	4	1	1	1
TOULOUSE	1			
NANTES	7	4	4	4
ORLEANS-TOURS	6	3	3	1
AMIENS	4	1	1	
REIMS	2			
RENNES	2			
ROUEN	2	1	1	1
LIMOGES	1	1	1	
NICE	6	3	2	
CORSE	1	1		
LA REUNION	6	2	2	1
LA MARTINIQUE	2	1	1	
LA GUADELOUPE	1			
LA GUYANE	3	1		
LA NOUVELLE CALEDONIE	1	1		
MAYOTTE	5	2	2	1
CRETEIL-PARIS-VERSAIL.	42	22	22	6
TOTAL	155	77	68	23

La répartition par titre requis

Répartition par titre requis				
Titre	Inscrits	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
D.E.FRANCAIS ASSISTANT SERV. SOCIAL	135	77	68	23
DIPLOME UNION EUROPEENNE	20			
TOTAL	155	77	68	23

La totalité des candidats sont titulaires d'un diplôme français d'assistant de service social.

La répartition par origine professionnelle

L'administration de rattachement reste relativement stable par rapport à la session 2018. Les agents extérieurs au MENJ ou au MESRI représentent 36,4 % (28 sur 77) des candidats convoqués à l'épreuve d'admission (34,4% en 2018). 63,6% sont des assistant(e)s du service social du ministère de l'éducation nationale (49 sur 77).

Le taux de présence à l'épreuve orale des candidats extérieurs s'améliore nettement par rapport à la session 2018. Il est de 89,3% (25 sur 28 convoqués) contre 76,2% en 2018 (16 sur 21). Le taux de présence s'améliore également pour les candidats relevant de l'Éducation nationale, 87,8% contre 85% en 2018.

Les candidats hors Éducation nationale représentent 30,4% des admis contre 11,8 % en 2018, ce qui est un progrès notable. Mais le nombre de candidats hors fonction publique État qui sont admis reste quant à lui faible, 2 comme en 2018 (2 sur 11 présents en 2019).

Répartition par profession					
Profession	Inscrits	Admissibles	Présents épreuve orale	Admis	%
AG FONCT.PUBLI.ETAT EDUC NATIONALE	70	49	43	16	69,57%
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	38	15	14	5	21,74%
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	38	11	10	2	8,70%
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	8	2	1	0	
AGENT ADMI.MEMBRE UE (HORS FRA)	1	0	0	0	
TOTAL	155	77	68	23	