



Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Rapport établi par
Françoise Boutet-Waïss, présidente
Patrick Le Pivert, vice-président



Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Le jury, composé conformément aux textes¹, a été organisé en deux 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 (niveau départemental) et un personnel de direction ou cadre supérieur. 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 14 et 15 janvier 2016 dans les locaux de la Direction Générale des Ressources Humaines du ministère, puis les entretiens sur trois jours, du 23 au 25 février 2016, 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 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 afin d'assurer un maillage efficace des politiques sociales en faveur des élèves, des étudiants et des personnels. Ainsi par exemple, la circulaire du MENESR 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 rénovée à laquelle participent pleinement les CTSS.

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 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

¹ Arrêté du 18 mars 2013 et arrêté de composition du jury pour la session 2016, du 11 janvier 2016.

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.



Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

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.

La majorité des candidats ont fait la démarche de consulter les textes de référence et se sont préparés personnellement ou bien ont bénéficié d'une formation spécifique. Ceux qui exercent dans une institution autre que l'Éducation nationale, soit plus de la moitié des candidats cette année, ont su acquérir les éléments de connaissance de l'institution et du travail social au MENESR. Ils se sont organisés pour rencontrer des assistants sociaux scolaires, des conseillers techniques départementaux ou du rectorat.

Il est manifeste que les candidats dont la prestation a été jugée insuffisante ne se sont pas correctement préparés. Parmi eux, certains n'avaient pas pris la peine de prendre connaissance de la circulaire du 11 septembre 1991 modifiée par la circulaire du 28 juillet 1995, relative aux missions et fonctionnement du service social de l'Éducation nationale, n'avaient pas consulté le site du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et n'avaient pas entendu parler du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, instance mise en place dans chaque établissement du second degré.

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.

Les candidats, dans leur grande majorité, ont compris l'intérêt et le lien entre les deux exercices. 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 dans leur dossier les compétences acquises transférables dans la fonction de conseiller technique.

Cependant quelques candidats n'ont pas exploité les possibilités de valoriser leurs compétences dans le dossier de RAEP parfois sommaire, faiblement documenté et argumenté et de les développer lors de l'entretien en se projetant sur les fonctions. Le plus souvent, les dossiers jugés très faibles sont purement descriptifs, sans aucune analyse, sans regard critique sur l'action. Ils décrivent le plus souvent des tâches relevant du strict savoir-faire d'un assistant de service social.

Certains présentent des actions menées quelques années auparavant, pouvant donner l'impression qu'ils n'ont rien fait récemment en lien avec leur projet d'évolution professionnelle.

Enfin, quelques rares dossiers font état d'actions hors du champ de compétence d'une A.S. ou d'un CTSS (description, par exemple, d'un travail relevant d'un technicien en informatique).

Le jury observe que la phase « évaluation » des actions est négligée par la majorité des candidats, tant dans le dossier RAEP que lors de l'entretien.

Les principales qualités relevées dans les dossiers RAEP

- le choix des actions est pertinent. Il permet de positionner le rôle du candidat dans cette action et d'appréhender l'intérêt de l'action ;
- la présentation du rapport d'activité met en valeur les qualités et aptitudes du candidat transposables dans les fonctions de CTSS ;
- les consignes concernant la présentation sont respectées ;
- les écrits sont structurés et synthétiques, avec une orthographe maîtrisée, une terminologie précise, autant de qualités requises pour toute fonction d'encadrement.

Les principaux défauts relevés dans le dossier RAEP

- le choix d'actions sans lien avec la fonction pour laquelle les candidats postulent ou très anciennes ou bien actions dans lesquelles le rôle du candidat n'apparaît pas, rendant la



Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

présentation de carrière confuse et ne mettant pas en valeur les compétences ou qualités recherchées ;

- le manque de rigueur : imprécisions, approximations, confusions;
- le non respect des consignes (présentation du rapport d'activité en plus de 3 pages) ;
- l'absence d'anonymat dans des situations présentées ;
- l'ajout de documents non pertinents dans le cadre du RAEP.

3- L'exposé et l'entretien

Dans l'ensemble, les capacités relevées à la lecture du dossier ont été validées à l'oral. Il reste néanmoins des situations, mais très peu nombreuses, où un candidat révèle ses compétences à l'oral avec une bonne argumentation et une belle mise en perspective de son expérience.

Les candidats brillants à l'oral ont bien compris les attentes du jury. Les autres restaient centrés sur leur pratique actuelle et manquaient de projection dans leur future fonction.

Les principales qualités relevées lors de l'entretien

- le plan de l'exposé est annoncé en introduction, et structuré ;
- la présentation orale est originale par rapport au dossier RAEP, avec mise en valeur d'éléments qui n'étaient pas développés dans le dossier ;
- la capacité à répondre aux questions avec conviction, de façon naturelle et fluide ;
- la réactivité des candidats face à des sujets qu'ils ne maîtrisent pas dans leur totalité ;
- les aspects théoriques sont illustrés d'exemples issus de l'expérience, rendant l'entretien vivant.

Les principaux défauts relevés lors de l'entretien

- 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'assistantes 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 ;
- l'absence de préparation de la présentation orale et une part d'improvisation qui donnent un exposé décousu qui manque d'intérêt ;
- les candidats qui n'ont pas cherché à se documenter sur les domaines d'activité qu'ils ne maîtrisent pas ;
- un vocabulaire familier ou une attitude désinvolte.

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.

Les candidats doivent faire preuve d'ouverture et ne pas se limiter à leur domaine d'activité actuel. Cette année, les agents extérieurs à l'Éducation nationale, ont souvent fait preuve d'une plus grande



Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

curiosité que les candidats issus du MENESR qui 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. L'accompagnement social des étudiants est pourtant un axe fort de la politique visant à augmenter le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur.

Le concours ne consiste pas en un descriptif des missions des assistants de service social des administrations de l'État, mais bien dans le recrutement de catégorie A 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 :

- effectuer une recherche documentaire sur l'institution, son organisation, sa politique, ses priorités, les enjeux ;
- 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 ;
- s'investir dans la préparation à l'entretien : une prestation orale réussie peut contrebalancer une impression mitigée lors de l'examen du dossier RAEP.

Certaines académies, ou regroupements d'académies, ont organisé des formations de préparation du concours qu'il est conseillé de suivre.

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'ESENESR (école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) : <http://www.esen.education.fr/> (cf « ressources par thèmes ») ;
- le site du MENESR Eduscol : <http://eduscol.education.fr/> ;
- le site du rectorat de l'académie de son lieu de résidence ;
- les rapports ou synthèses de rapports de l'inspection générale, notamment le rapport « Grande pauvreté et réussite scolaire, le choix de la solidarité pour la réussite de tous » de Jean-Paul Delahaye - Mai 2015 (accessible sur internet) ;
- la circulaire n° 91-248 du 11 septembre 1991 relative aux missions et fonctionnement du service social de l'Éducation nationale, modifiée par la circulaire n° 95-181 du 28 juillet 1995 relative aux missions et fonctions des CTSS (*textes à ce jour qui peuvent être amenés à évoluer*).

Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH

Le nombre de candidats diminue fortement en 2016 : 128 personnes se sont inscrites sur le serveur du ministère (154 en 2015 et 157 en 2014). Mais cette diminution, qui interpelle cependant, est compensée par un meilleur taux de retour des dossiers RAEP (52 dossiers) qu'en 2015. Après vérification réglementaire des dossiers par la DGRH, 50 candidats ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 39% des inscrits (55 en 2015 représentant 36% des inscrits, et 63 en 2014 représentant 40% des inscrits). Les candidats qui se sont désistés ou qui ne sont pas présentés à l'épreuve orale sont également moins nombreux qu'en 2015 : 5 candidats contre 9 en 2015 et 8 en 2014.

L'administration de rattachement des candidats est l'autre fait marquant de la session 2016 : les agents extérieurs au MENESR représentent plus de la moitié des 50 candidats convoqués à l'épreuve d'admission (26 sur 50) alors qu'ils n'étaient que 13 sur 55 en 2015. Cette évolution significative est intéressante au regard de l'apport professionnel de ces personnels extérieurs à l'institution, 43% des admis contre 10% en 2015. Mais elle traduit aussi une perte d'attractivité du concours interne de CTSS pour les assistants du service social du MENESR qui ne représentent que 24 candidats sur les 50 convoqués à l'oral contre 42 sur les 55 en 2015.

Le nombre de postes ouverts au concours était de 21 (21 en 2015 et 24 en 2014), soit un ratio de candidats présents à l'oral pour un poste, de 2,14 (2,19 en 2015 et 2,29 en 2014).

1-Résultats du concours CTSS

Sessions	admissibles	présents	admis liste principale	liste complémentaire
2015	55	46	21	1
2016	50	45	21	6

Le niveau des candidats en 2016 est très élevé. La note obtenue par le premier admis est 20 sur 20 (19 en 2015 et 18,50 en 2014) et par le dernier admis, 14 sur 20 (10,52 en 2015 et 12 en 2014). La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 17 sur 20 (14,19 en 2015 et 14,60 en 2014).

2-Rendement du concours

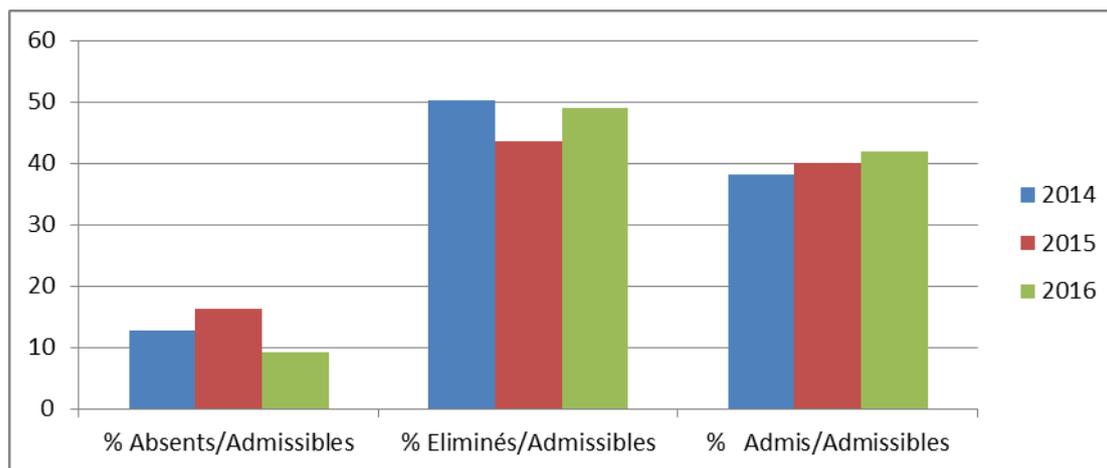
Rendement du concours CTSS			
Sessions	% Absents/Admissibles	% Éliminés/Admissibles	% Admis/Admissibles
2014	12,70	50,20	38,10
2015	16,36	43,64	40,00
2016	9,09	48,91	42,00

Le taux de candidats qui ne se sont pas présentés est relativement faible cette année (9,09%) alors qu'il atteignait 16,36% en 2015, 12,70% en 2014 et 15,5% en 2013.

Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement



3- Le profil des candidats au concours de CTSS de la session 2016

L'âge des candidats

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

Age des candidats	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis	Ratio admis sur présents
30 à 39	15	12	6	50,00%
40 à 49	25	24	11	45,83%
50 et 59	8	7	4	57,14%
60 et +	2	2	0	0,00%

La répartition femmes-hommes des candidats présents

Sans surprise, la profession reste très féminisée.

Sessions	Femmes (<i>admissibles</i>)	Hommes (<i>admis</i>)	Total présents
2016	41 (19)	4 (2)	45
2015	44	2	46
2014	59	4	63
2013	47	2	49

Origine géographique des candidats

Répartition par académie			
Académie	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis
AIX-MARSEILLE	2	0	0
BORDEAUX	1	1	1
CAEN	1	1	1
DIJON	1	1	1

Rapport de jury session 2016

Concours de recrutement des conseillers techniques du service social

Direction générale des ressources humaines
Sous-direction du recrutement

GRENOBLE	1	0	0
LILLE	4	4	2
LYON	4	4	2
MONTPELLIER	2	2	1
POITIERS	2	2	2
RENNES	3	3	1
STRASBOURG	1	1	1
ORLEANS-TOURS	1	1	0
AMIENS	6	5	2
ROUEN	2	2	1
LIMOGES	2	2	0
NICE	1	1	0
CORSE	1	1	0
LA REUNION	2	2	1
CRETEIL-PARIS-VERSAIL.	13	12	5
TOTAL	50	45	21

La répartition par origine professionnelle

La session 2016 se différencie de la session 2015 par une plus forte présence de candidats extérieurs au MENESR (52% contre 24% à la session 2015).

Ces 52% de candidats représentent 43% des admis.

Répartition par profession			
Profession	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis
AG.FONCT.PUBL. ETAT MENESR	24	23	12
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	13	11	4
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	11	9	4
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	2	2	1
TOTAL	50	45	21