



**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DES SPORTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Rapport de jury du concours de recrutement des  
conseillers techniques de service social des  
administrations de l'État**

**Session 2021**

---

**Rapport établi par**

**Jean Narvaez**

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

**Président**

**Et**

**Françoise Boutet-Waïss,**

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

**Vice-présidente**



22 postes étaient offerts à la session 2021 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 ministres de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS), et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)<sup>1</sup>. 70 candidats se sont présentés à l'épreuve orale unique d'admission.

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 2021 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 textes<sup>2</sup>, a été organisé en trois commissions de trois membres chacune dans lesquelles trois fonctions étaient représentées avec un (e) conseiller (ère) technique de service social auprès d'un recteur d'académie (niveau académique), auprès d'un directeur académique des services de l'éducation nationale (niveau départemental) ou d'un directeur de centre régional des œuvres universitaires et scolaires (service social des étudiants), et un personnel d'encadrement supérieur.

Deux nouveautés réglementaires ont été introduites depuis la session 2019 : la possibilité pour les candidats remplissant certaines conditions de passer l'épreuve orale d'admission en visioconférence<sup>3</sup>, et la publication sur le site du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de la grille d'évaluation de l'épreuve d'admission (Annexe 1).

Trois candidats des départements des Outre-mer ont opté pour l'épreuve d'admission en visioconférence depuis le 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 9 février 2021, soit une

---

<sup>1</sup> Arrêté du 14 septembre 2021 du ministre de l'éducation nationale autorisant l'ouverture du concours, et arrêté du 21 janvier 2021 fixant le nombre de postes au titre de l'année 2021 offerts au concours interne de recrutement de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche

<sup>2</sup> 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 7 décembre 2020 fixant la composition du jury pour la session 2021.

<sup>3</sup> 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.



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.

Le président et la vice-présidente 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), l'épreuve d'admission en visioconférence pour les candidats ultra-marins le 9 février dans ces mêmes locaux, puis l'épreuve d'admission en présentiel sur trois jours, du 16 au 18 février 2021, au centre SEFOREX, rue du Faubourg Saint-Martin à Paris.

Le concours s'est déroulé en période de crise sanitaire. Pour tenir compte de cette situation et permettre le respect des consignes sanitaires, les modalités d'examen des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) que devaient réaliser les membres du jury, en présentiel les 5 et 6 janvier dans les locaux de la DGRH, ont été modifiées. Les dossiers dématérialisés ont été transmis par la DGRH aux membres du jury à la mi-décembre 2020. Les membres des commissions ont échangé en visio ou audioconférence, à l'issue de cette phase d'examen. Cette nouvelle modalité d'étude des dossiers RAEP sous forme dématérialisée est extrêmement positive, dans la mesure où les membres du jury ont disposé de plus de temps pour leur analyse.

Le jury était composé de 14 membres, président et vice-présidente compris. Le jury a été profondément renouvelé, cinq de ses membres participant pour la première fois. La parité femmes/hommes a été parfaitement respectée avec 7 femmes et 7 hommes.

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 en particulier pour le traitement de l'envoi des dossiers dématérialisés aux membres des commissions, qualité de l'accueil des candidats, respect des règles sanitaires et de distanciation sociale.



### **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* »<sup>4</sup>.

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 l'inclusion 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, 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 des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports 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 rénovée à laquelle participent pleinement les CTSS recruté(e)s par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

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

---

<sup>4</sup> Articles 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.



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 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 MENJS et du MESRI.

Le niveau des candidats admis reste cependant élevé et garantit un recrutement de qualité 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.

La construction de la présentation dans le RAEP est essentielle. Elle doit démontrer un effort du candidat, témoin de son investissement. La présentation doit informer sur le déroulé de son parcours, insister sur les grands axes de celui-ci, ainsi que sur ses compétences transférables. Une présentation thématique doit être privilégiée. Les candidats préféreront la concision et éviteront de succomber à la tentation de l'exhaustivité.

Le jury a étudié 76 dossiers. Globalement, les candidats ont paru avoir compris ce qui était attendu d'eux. Les dossiers se répartissent en trois catégories, de très bons dossiers, des dossiers d'un niveau satisfaisant mais devront faire l'objet d'un approfondissement lors de l'entretien, et plus marginalement des dossiers présentant de fortes lacunes au regard du cahier des charges et de l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement. Le jury a observé cependant que les écarts entre dossiers étaient moins flagrants que les années précédentes.

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, appuyées par de trop nombreuses informations ou documents qui brouillent le sens de l'action présentée et n'en facilitent pas la compréhension.

Plus globalement, se pose la question de la perception du dossier RAEP par certains candidats. Alors que les rapports successifs du jury insistent sur son importance, l'absence de notation le fait sans doute considérer comme une pièce administrative et non pour ce qu'il devrait être, un levier de réussite au concours en donnant au jury une perception positive des compétences et des qualités du candidat.

#### **Les principales qualités relevées dans les dossiers RAEP**

- le respect des consignes de présentation et de forme, notamment l'effort de clarté et 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 relief de compétences acquises transférables 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., venant éclairer des compétences requises pour la fonction de CTSS. Elles peuvent s'inscrire dans une démarche de projet qui retient l'attention du jury.
- Les bons dossiers se caractérisent par une construction logique, une cohérence du propos et une présentation axée sur la perspective d'accès à la fonction de CTSS

#### **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, non-respect des consignes de construction et de présentation du dossier ;
- 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 ;

- choix d'actions quasiment hors sujet ou présentées sans analyse laissant au jury le soin d'imaginer les compétences qui ont pu être développées ou des actions trop anciennes . Il est important que le candidat respecte les consignes et présente deux actions et non pas une, voire aucune. À défaut, cela est perçu par le jury comme un manque d'investissement, et donc de motivation du candidat. La question de la recevabilité d'un dossier incomplet pourrait même se poser dans ce cas.

Bien que cela n'ait pas été constaté à l'occasion de cette session, les candidats éviteront un positionnement critique mal maîtrisé qui peut être interprété comme une mise en cause de leur administration qui n'a pas sa place dans le cadre d'un concours. Ils éviteront également des informations relatives aux actions menées 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 cependant 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 insuffisante de la gestion du stress.

Ceux qui ont fait une bonne prestation orale ont parfaitement perçu ce qui était attendu 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 ;
- 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 ;
- capacités réflexives et réactivité : les très bons candidats ont montré leur capacité devant une question pour laquelle ils ne disposaient pas de tous les éléments à faire preuve de calme, à réfléchir et à proposer une réponse construite et argumentée. Les aspects théoriques sont illustrés d'exemples issus de l'expérience, rendant l'entretien vivant.

### **Les principaux défauts relevés lors de l'entretien**

- l'absence de préparation de la présentation orale, l'absence de plan et une part d'improvisation donnant 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 ;



- 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 ;
- 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, la connaissance des références légales ou réglementaires. Le manque de connaissances empêche l'analyse des situations et toute projection convaincante dans le métier de CTSS. 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'assistant(e)s 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 ; des savoir-faire difficilement évaluables et des compétences essentielles au métier mal ou non identifiées.
- les candidats n'ont pas cherché à se documenter sur les domaines d'activité qu'ils ne maîtrisent pas démontrant un 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, si elle est évidemment nécessaire, n'est pas suffisante, l'incarnation de la fonction doit être appréhendée. Une rencontre avec des professionnels CTSS est conseillée.

Pour le dossier RAEP, 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 dossier de moindre qualité ne peut que mettre en difficulté le candidat. La forme est également importante, une présentation en mode portrait avec la même police de caractère facilite la lecture du dossier par le jury.

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 adopter 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 ou, sujet d'actualité, à atténuer les effets de la crise sanitaire sur la situation sociale des étudiants. Le jury observe que paradoxalement les candidats extérieurs à l'Éducation nationale maîtrisent souvent mieux l'organisation et les missions des différents services sociaux.

Le concours ne consiste pas en un descriptif des missions des assistant(e)s 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, et 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-DSDEN, CT recteur, CT CROUS) et suppose qu'ils soient en mesure de se mouvoir dans l'ensemble de l'éco-système des trois services sociaux de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

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 sur internet (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 préalablement à la tenue du concours (et jointe en annexe du rapport du jury) ;
- 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, , 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 en cours), et conforme aux missions des assistant(e)s.
- 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 vivement conseillé de suivre. Les candidats peuvent 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 aux 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 Eduscol : <https://eduscol.education.fr/>. Il contient 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 l'inclusion sociale » ;
- Décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant sur le statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
- 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 ;
- **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, modifiée par la circulaire du 28 janvier 2021 ; la circulaire sur les bourses et aides aux étudiants du 23 juin 2021;
  - lecture de la revue « Actualités sociales hebdomadaires » (ASH).
  - Le site <https://www.nonaharcelement.education.gouv.fr>
  - Le site <https://www.droits.desjeunes.gouv.fr>



### **Données statistiques à partir des informations transmises par la DGRH**

Après la baisse sensible du nombre de candidats inscrits au concours au titre de la session 2020, la session 2021 retrouve des volumes comparables à ceux des sessions 2018 et 2019

Le nombre d'inscrits sur le serveur du ministère est de 177 pour 140 en 2020, soit +25,69%. 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, 76 candidats, contre 52 l'année précédente, ont reçu une convocation à l'épreuve d'admission, soit 42,9% (37,1% en 2020) des inscrits.

6 candidats se sont désistés ou ne sont pas présentés à l'épreuve orale (8 en 2020) soit 7,9% des candidats admissibles, contre 15,3% l'année précédente.

Le nombre de postes ouverts au concours était de 22 (20 en 2020, 23 en 2019, 17 en 2018), soit un ratio de candidats présents à l'oral pour un poste, de 3,18 (2,2 en 2020, 2,95 en 2019 et 2,94 en 2018).

Si l'analyse des données statistiques présente un intérêt pour éclairer la session 2021 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

Le niveau des candidats en 2021 reste élevé. La note obtenue par le premier admis est 19,25 sur 20 et par le dernier admis, 14,25 sur 20. La moyenne des notes des candidats admis sur liste principale est de 16,36, légèrement en retrait par rapport aux années précédentes (17,06 en 20 (16,78 en 2019 et 17,06 en 2018) et de 13,80 pour les candidats sur liste complémentaire (13,38 en 2020).



Note mini et Note maxi				
	Note Mini. Présents.	Note Maxi. Présents.	Note Mini. Admis.	Note Maxi. Admis.
<b>Total</b>	06.00	19.25	14.25	19.25

## 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

Le ratio admis/admissibles retrouve les niveaux des sessions 2018 et 2019 après la parenthèse 2020.

## 3- Le profil des candidats au concours de CTSS de la session 2021

### 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 admis est âgé de 32 ans, les deux plus âgés ont 61 ans. La moyenne d'âge est de 45 ans.

Les défections à l'épreuve orale ont été peu nombreuses et se répartissent de manière à peu près égale sur toutes les tranches d'âge.



Age des candidats	Admissibles	Présents à l'épreuve orale	Admis	Ratio admis sur présents
30 à 39	17	16	4	25,00 %
40 à 49	40	37	12	32,43 %
50 et 59	16	14	4	28,57%
60 et +	3	3	2	66,00 %

**La répartition femmes-hommes des candidats présents**

Sans surprise, la profession reste très féminisée. Un seul candidat homme a été admis. (trois lors de la session précédente).

Répartition par sexe			
Sexe	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
FEMME	74	68	21
HOMME	2	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>22</b>



**La répartition par titres requis**

Répartition par titre requis			
Titre	Admissibles	Présents toutes Epreuves	Admis
D.E.FRANCAIS ASSISTANT SERV. SOCIAL	74	69	22
DE EDUCATEUR SPECIALISE (DEES)	2	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>22</b>

Tous les candidats admis sont titulaires d'un diplôme français d'assistant de service social.



**Origine géographique des candidats**

Répartition par académie			
Académie	Admissibles	Présents toutes épreuves	Admis
AIX-MARSEILLE	5	3	1
BESANCON	1	1	0
BORDEAUX	6	5	2
CLERMONT-FERRAND	2	2	1
DIJON	1	1	0
GRENOBLE	5	4	2
LILLE	2	2	1
LYON	3	3	0
NANCY-METZ	2	2	1
POITIERS	2	2	0
RENNES	1	1	1
STRASBOURG	4	4	1
TOULOUSE	2	2	0
NANTES	1	0	0
ORLEANS-TOURS	1	1	0
AMIENS	1	1	0
LIMOGES	2	2	0
GUADELOUPE	1	1	1
LA GUYANE	2	2	0
CRETEIL-PARIS-VERSAIL.	32	31	11
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>22</b>



Les candidats provenaient de 22 académies. Les académies franciliennes représentent 50% des admis.

### La répartition par origine professionnelle

L'administration de rattachement reste relativement stable par rapport à la session 2020. Les agents extérieurs au MENJ ou au MESRI représentent 42,10% (32 sur 76) des candidats convoqués à l'épreuve d'admission (48,07 % en 2020). 57,89% sont des assistant(e)s du service social du ministère de l'éducation nationale (44 sur 76).

Les candidats Éducation nationale représentent 59,09% des admis, contre 40,91% pour les candidats hors Éducation nationale. (45% en 2020)

Répartition par profession				
Profession	Admissibles	Présents ttes épreuves	Admis	%
PERSONNEL I.A.T.O.S.S	44	42	13	59,09%
AG.FONCT.PUBLI.ETAT AUTRES MIN	20	19	7	31,82%
AG.FONCT.PUBLIQUE TERRITORIALE	10	8	2	9,09%
AG.FONCT.PUBLIQUE HOSPITALIERE	2	1	0	0,00%
TOTAL	76	70	22	



**ANNEXE 1 : Grille d'évaluation**

**Concours de conseiller technique de service social  
Grille d'évaluation**

<b>Présentation orale</b> - Qualité de l'exposé, aisance relationnelle, structuration des propos, clarté d'expression	--	-	+	++	<b>Motivations professionnelles</b> - itinéraire et projet professionnels et capacité à les mettre en perspective	--	-	+	++
<b>Éthique et déontologie</b> - Maîtrise des aspects éthiques et déontologiques de la fonction - Sens du service public	--	-	+	++	<b>Représentation du métier, compréhension des missions et du positionnement de CTSS</b> - compréhension des missions et positionnement: • CT recteur • CT DASEN • CT directeur de CROUS • CT coordonnateur - capacité à se projeter dans le métier	--	-	+	++
<b>Savoir être : aptitudes et dispositions personnelles</b> - 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	--	-	+	++		<b>Savoir-faire : Compétences liées au conseil, à l'expertise, au management et à l'animation</b> - 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 - aptitude à encadrer, déléguer, coordonner, à animer des réseaux - culture de l'évaluation - capacité à élaborer des outils, des actions de formation	--	-	+
<b>Connaissance de l'organisation du service social</b> - connaissance des différents niveaux organisationnels et des différents secteurs d'intervention - connaissance des politiques sociales et de leurs enjeux, notamment des MENU et MESRI et de leurs déclinaisons au niveau local - connaissance des partenariats	--	-	+	++			--	-	+

Positionnement --  Positionnement -  Positionnement +  Positionnement ++

**Avis général sur le candidat :**

Points forts	Points faibles
Synthèse	
<b>Note : / 20</b>	