

## Rapport du jury 2011 de recrutement des CTSS

### Remerciements :

Les membres du jury tiennent ici à remercier Mmes Régine FOURMANN et Dominique VESTON, de leurs compétences, de leurs qualités humaines et de leur disponibilité, à tout moment de la durée des épreuves.

### 1) composition du jury, calendrier et déroulement des épreuves :

#### 1-1 : composition du jury :

Le jury se composait (arrêté du 11 janvier 2010) de 16 membres : 11 femmes et 5 hommes.

Président : Philippe CHRISTMANN, Vice présidente : Anne LE MOAL

Les membres ont été répartis comme suit en quatre commissions lors de la séance du janvier 2009 :

#### Membre de la commission 1 :

Brigitte ORENGE-LUDOT (présidente de la commission) (adjointe au chef du Bureau DE B2-2), Laurence PRABONNEAU (CT IA du Lot et Garonne), Michèle KAIL (CT rectorat de Caen).

#### Membres de la commission 2 :

Philippe DESTOUCHES (président de la commission) (secrétaire général de l'inspection académique de l'Hérault), Pascale BERGER (CT rectorat de Paris), Célia LOISON (CT IA des Alpes maritimes).

#### Membres de la commission 3 :

Agnès DAUCE (présidente de la commission) (CT IA du Rhône), Isabelle COUDERC (CT rectorat de Clermont Ferrand), Marie-Laure MARTINEAU (adjointe au chef du Bureau DGRH C1-3)

#### Membres de la commission 4 :

Marguerite DAUGER (présidente de la commission) (CT rectorat de Strasbourg), Agnès HULEUX (CT IA du Val de Marne), Philippe SIRETAS (AENESR ESEN).

Compte tenu de la récente modification des modalités d'organisation du concours CTSS, la reconduction de la plupart des membres du jury a été particulièrement appréciée.

Elle a permis d'élaborer une culture partagée qui constitue un « socle commun » d'expériences sur lequel les nouveaux membres ont pu s'appuyer et qui a garanti et renforcé la professionnalisation de ce recrutement. Il a été déterminé comme souhaitable de continuer à veiller à un renouvellement équilibré des membres de ce jury.

Ainsi, les commissions ont pu être composées en maintenant la présence d'un collègue de la filière « administrative » (SG d'IA, IG, IA adjoint, ...) comme membre voire comme président des commissions, représentant l'instance recruteuse, et auprès de lui les deux CT, académique et départementale, pour valider les compétences plus techniques du métier.

## **1-2 Calendrier et durée des épreuves :**

**Les 6, 7 et 8 décembre 2010**, les membres du jury se sont réunis sur le site Regnault afin de procéder à l'analyse des 62 dossiers de RAEP recevables (sur les 65 déposés) et d'organiser ensemble les modalités du déroulement de l'entretien oral, dans son calendrier et dans ses modalités d'analyse.

Le jury d'oral comme celui de l'écrit a été composé de 4 commissions.

Le déroulement des entretiens a été arrêté sur une durée de 3 jours consécutifs du **24 au 26 janvier 2011** à l'espace Monceau 44 rue de la Bienfaisance 75008 pour 62 candidats convoqués, même si le jury a, in fine, auditionné 58 candidats, 2 candidats ayant annoncé leur non participation aux auditions et 2 ne s'étant pas présentés aux épreuves orales.

De ce fait, chaque commission devait initialement auditionner 15 à 16 candidats, soit 7 ou 8 candidats par jour.

Une demi-journée, **mercredi 26 janvier après midi**, a été réservée à la délibération du jury.

Durant ces journées, le président et la vice-présidente, ne faisant partie d'aucune commission, ont pu ainsi assister, en « observateur itinérant », à certains entretiens de toutes les commissions après avoir rappelé les conditions de leur présence aux candidats (au moment de la vérification de leur identité par l'équipe administrative notamment).

L'épreuve orale dure 40 mn (15 mn pour l'exposé du candidat et 25 mn d'entretien) à l'issue de laquelle est programmé un temps de débriefing interne « à chaud » d'environ 10 mn, soit 50 mn par candidat.

Les candidats ont été convoqués toutes les 2 heures : à 8h30 pour un passage à 9h, à 10h30 pour une audition à 11h puis à 13h30 pour passer à 14h et à 15h30 pour être auditionné à 16h.

Cette année, le « timing » a été jugé opérant et efficace par les membres des commissions. Il n'a pas été constaté de décalage horaire, les candidats ont été auditionnés aux horaires prévus.

Les membres du jury remercient l'administration d'avoir retenu leur préconisation concernant la période relative au déroulement des oraux, à savoir qu'ils se déroulent en dehors des périodes de vacances scolaires, toutes académies confondues, et qu'un délai moins long sépare l'examen sur dossier de l'entretien oral du candidat afin d'optimiser l'investissement des jurys sur l'analyse du dossier RAEP. Ils formulent le souhait que le prochain concours s'organise autour des mêmes périodes calendaires.

## **2) Nombre et présence des candidats :**

Sur les 190 inscrits, seuls 65 d'entre eux ont remis un dossier et sont, de ce fait, considérés comme candidats potentiels. 3 candidats ne remplissaient pas les conditions statutaires.

62 candidats ont, donc, été convoqués.

Parmi ces derniers, seuls 58 candidats ont été auditionnés (93,5%). En effet 2 personnes (une femme et un homme) se sont désistées avant l'oral et 2 (femmes) ne se sont pas présentées bien que convoquées soit près de 6,5% d'absence, en très nette diminution par rapport à l'an dernier (rappel : 20% d'absence en 2010), ce qui peut s'expliquer par la période plus adéquate d'organisation des oraux.

Parmi les 65 candidats ayant déposé un dossier, on dénombre 60 femmes (92,3%) et 5 hommes (7,7%).

14 candidats auditionnés en 2011 l'avaient été l'année précédente en 2010, 7 ont été reçus, dont 2 en liste complémentaire.

Parmi les 62 candidats convoqués, 22,5 % avaient 50 ans ou plus dont aucun âgé de plus de 60 ans, 43,5% avaient entre 40 et 50 ans et 34% est âgé de 40 ans ou moins. Le candidat le plus jeune est âgé de 30 ans et le plus âgé est de 57 ans.

### **3) Constitution de la liste des lauréats et communication des résultats :**

Le concours de 2011 était ouvert pour 29 postes.

Le jury a décidé, compte tenu du nombre de désistements de la liste principale des années antérieures, (en rappel, 41 postes ouverts en 2009 et 2 noms en liste complémentaire, trois postes ont été non pourvus), de porter la liste complémentaire à 6 noms supplémentaires.

A l'issue des délibérations, 35 candidats ont donc été classés, 29 en liste principale, 6 en liste complémentaire.

S'agissant des candidats non retenus cette année, les membres du jury ont souhaité distinguer deux catégories de candidatures : celles qui pouvaient être encouragées, notes supérieures à 10/20 et celles qui devaient être « découragées », notes inférieures à 10, car comportant des éléments, soit dans le dossier soit dans leurs prestations orales, trop dirimants pour être retenues sans une adaptation et modification importantes, sans a minima une prise de conscience de défauts à traiter et à faire disparaître.

Ils se sont déclarés prêts à recevoir, en débriefing collectif, les candidats qui souhaiteraient une rencontre pour échanger sur les attendus du concours (ce que le jury attend en terme de compétences à démontrer ou à témoigner), les critères de classement, afin qu'ils puissent corriger leur prestations, écrites ou orales pour la prochaine session. Les membres du jury ont considéré que certains candidats n'ont pas semblé avoir été en capacité d'apprécier correctement le niveau de leur prestation et manifesteront sûrement un certain étonnement à l'annonce de leur résultat.

### **4) Les principaux points et conseils aux candidats à retenir de cette session 2011 :**

Les membres du jury ont particulièrement apprécié et sont toujours convaincus par les modalités de recrutement basées sur l'examen du dossier RAEP, qui rend cet exercice plus professionnalisant et moins scolaire. La démonstration de leur aptitude professionnelle, par le choix des actions, le vécu et la personnalité du candidat était plus importante et facilitée par cette présentation. Les compétences attendues relevaient principalement des connaissances en méthodologie projet et de l'aptitude à la conduite et au pilotage. Pour autant, parfois, le choix des actions, influant aussi sur la communication des attendus de celle-ci et pas essentiellement sur le contenu des annexes reproduisait trop souvent le projet du service, sans mentionner, avec suffisamment de clarté le rôle du candidat dans cette action. Il s'agissait aussi parfois d'actions trop anciennes, ce que le jury a regretté.

Le but est de valoriser un parcours professionnel et de poser une problématique, d'éclairer sur l'environnement professionnel, le positionnement possible et les responsabilités professionnelles d'un futur conseiller technique dans un esprit de clarté et de synthèse. Ce qui se démontre aussi par un écrit sans faute d'orthographe ou de syntaxe, difficilement pardonnable à ce niveau de recrutement. La présentation du dossier est donc très importante !

Les dossiers considérés comme les plus faibles étaient ceux qui n'apportaient aucune projection professionnelle, trop ancrés dans les occupations et activités quotidiennes de l'assistant(e) social(e).

Les attestations de stage ont été également considérées comme inutiles à la compréhension du dossier.

Certains membres du jury ont d'ailleurs parfois été surpris par le décalage entre le contenu écrit du dossier du candidat et sa prestation orale (dans les deux sens, d'excellents dossiers mais une prestation orale très moyenne et des oraux particulièrement intéressants que ne laissait pas supposer sûrement la présentation écrite).

Les membres du jury ont indiqué que la manière dont le dossier avait été élaboré laissait parfois entrevoir la présentation et la posture du candidat pendant l'épreuve orale. Une attitude correcte, regarder le jury, une écoute portée aux questions sont des éléments importants permettant d'instaurer un dialogue, un échange avec les membres du jury.

Ils se sont aussi étonnés de la fraîcheur voire de la désinvolture de certains candidats, qui n'avaient manifestement pas fait l'effort de se renseigner précisément sur le contenu des fonctions de CTSS ni même précisément sur les conditions du déroulement des épreuves, ce qui pose évidemment la question de la préparation à ce recrutement ; manifestement réalisée (ou non !!) de façon très diverse selon les cas !

*Nota bene*

*Les préconisations seraient de tenter une harmonisation de ces pratiques, afin d'optimiser les chances des agents.*

Le quart d'heure de présentation a été parfois mal géré par les candidats : c'est un moment de valorisation dynamique du parcours et d'expression de son expérience professionnelle qui le prédispose à exercer ces nouvelles fonctions. Il faut s'attacher à l'utiliser dans la totalité de sa durée, sans pour autant que ce temps puisse être considéré comme un moment de récitation d'un exposé très préparé et appris « par cœur ». Quand elle n'est pas maîtrisée, ce type de prestation, prédispose aux regrettables trous de mémoire et à une diction monotone ou hachée, le candidat étant dans l'effort de mémoire alors qu'il devrait être dans l'effort de la communication et de la conviction !

Ils regrettent également que du fait de cette modalité de présentation plus professionnelle du dossier, les candidats n'aient pas fait l'effort de peaufiner leurs connaissances institutionnelles, champs d'interrogation pourtant connus et obligés sur lesquels certains ont laissé entrevoir de graves lacunes. Or être en capacité de démontrer une compréhension et une lecture globale des institutions est une attente forte du jury pour des fonctionnaires atteignant ce niveau de responsabilité.

Mais, il semble aussi indispensable de rappeler et de confirmer que les questions posées ne sont pas un seul test de connaissance, mais bien un outil de valorisation du candidat dont celui-ci doit se saisir pour lui permettre de démontrer une posture, une curiosité, au-delà du savoir et savoir faire un savoir être qui garantira au recruteur la solidité de son investissement et la pertinence de son choix. Ainsi, il a semblé utile que les candidats puissent trouver ci-joint une liste des questions qui ont été posées à l'occasion de ce jury, à titre d'exemple des champs explorés et des problématiques exposées, celle-ci devant bien sur être considérée comme non exhaustive et ne lie en aucun cas le jury suivant !

Voici en quelques lignes les conclusions de ce jury 2011, en espérant que cette expérience puisse proposer utilement quelques pistes d'évolution et d'ajustements pour les sessions futures.

Fait à Paris, le 1er février 2011,  
Philippe CHRISTMANN, président et

Anne LE MOAL, vice présidente

## CONCOURS CTSS 2011 –

### Exemples de questions posées par les membres de jury

#### A- L'administration générale

1. Le pacte de carrière des enseignants
2. L'organisation et les missions principales du CROUS
3. La répartition des domaines de compétence entre l'Etat, la région, le département et les communes pour le premier et le second degrés.
4. L'autonomie des EPLE
5. Quelles sont les ressources des EPLE ?
6. L'EPLE : organisation et direction
7. La LOLF (loi organique relative aux lois de finances) : quels changements a-t-elle induit ?
8. Le rôle du comité technique paritaire
9. Le rôle de la commission administrative paritaire
10. le rôle du comité d'hygiène et de sécurité
11. La réforme de l'Etat (révision générale des politiques publiques)
12. L'organisation de l'enseignement privé
13. L'organisation du ministère de l'éducation nationale
14. Les différentes catégories d'emplois dans la fonction publique
15. les agents non titulaires
16. L'indemnisation du chômage dans la fonction publique
17. Les droits et devoirs du fonctionnaire
18. L'évaluation des agents dans la fonction publique
19. L'évaluation des politiques publiques
20. L'avancement de carrière dans la fonction publique
21. Comment est organisée la fonction publique en France
22. La réforme du lycée
23. L'assouplissement de la carte scolaire
24. Quels sont les apports de la LRU ?
25. Les différents conseils centraux de l'université (CA, CS et CEVU)
26. Quels sont les conseillers du recteur d'académie ?
27. Le rôle du médecin de prévention
28. Le rôle du médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
29. La mastérisation : quels sont les enjeux ?
30. Les apports de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels
31. La rénovation du dialogue social
32. Les conditions d'accès à la fonction publique
33. La réforme des allocations familiales
34. L'absentéisme
35. La souffrance au travail
36. Les EMAS
37. Les ERS (établissements de réinsertion scolaire)
38. Le recrutement dans la fonction publique pour les travailleurs handicapés

#### B- Conseiller(ère) Technique du Rectorat

1-La prévention et la réduction de l'illettrisme : définition et actions concrètes

- 2-Avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, de nouveaux droits ont été introduits : en citer quelques-uns
- 3-Les personnes handicapées à l'EN
4. Les droits des personnes handicapées : la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 dans l'éducation nationale en matière d'emploi.
- 5-La santé et la sécurité au travail
- 6-Les risques professionnels à l'EN
- 7-Les missions du service social (les textes fondateurs)
- 8-Le secret professionnel
- 9-Les académies et les inspections académiques
- 10-Les internats d'excellence
- 11-Les missions du service social du personnel
- 12-Les missions du service social au sein des CROUS
- 13-L'organisation d'un rectorat
- 14- La loi du 5 mars 2007 sur la protection de l'enfance : les enjeux pour le service social
- 15- La gestion des risques psychosociaux : le rôle du service social des personnels
- 16- Quel(s) partenariat(s) pour le ou la conseiller(ère) technique de service social des personnels
- 17- L'action sociale de l'éducation nationale PIM et ASIA
- 18- Les postes adaptés de courte durée et de longue durée

### C- Conseiller(ère) Technique de l'IA

- 1-Les équipes mobiles de sécurité académiques
- 2-Jeux dangereux et pratiques violentes
- 3-La violence au sein de l'école
- 4-La prévention du décrochage scolaire et l'absentéisme
- 5-Le programme CLAIR (collèges et lycées pour l'innovation, l'ambition et la réussite)
- 6-La mallette des parents
- 7-La vie lycéenne
- 8-Les établissements de réinsertion scolaire (ERS)
- 9-Le socle commun de connaissances et de compétences
- 10-La scolarisation des élèves handicapés
- 11-La politique de la ville et les partenariats (conseil général, justice, ville)
- 12-L'organisation d'une inspection académique
- 13- La loi du 5 mars 2007 sur la protection de l'enfance : les enjeux pour le service social
- 14- La gestion des risques psychosociaux : le rôle du service social des personnels
- 15- l'action sociale de l'éducation nationale PIM et ASIA
- 16- Les postes adaptés de courte durée et de longue durée.

### Mise en situation

- Les questions relatives aux mises en situation s'articulent autour des trois axes suivants :
  - la prise de fonctions ;
  - l'organisation du service ;
  - la gestion des conflits.

1. Vous êtes CT auprès d'un IA, un chef d'établissement vous fait part de graves difficultés de fonctionnement avec un assistant social du service, comment vous positionnez-vous, quelles stratégies mettez-vous en œuvre ?
2. Vous prenez vos fonctions à la rentrée (Rectorat ou IA) : quelles seraient vos priorités de travail ?
3. Posture lors de la prise de fonction

4. Réactions face à des événements exceptionnels
5. Gestion des conflits
6. Quelle démarche pour la mise en place d'un plan de formation pour les assistantes sociales de votre académie ?
7. Vous prenez vos fonctions : sur quels outils vous appuyez-vous pour définir vos priorités, (carte scolaire du département, statistiques du service, CR des réunions de service, entretiens avec CT de bassins, bilans des entretiens professionnels... à décliner sur le service social des personnels que je ne maîtrise pas encore suffisamment)
8. Suite à une affaire médiatisée, un IA vous sollicite en tant que CTD du service social élèves pour avoir une copie des signalements de protection de l'Enfance et demande que les chefs d'établissements soient aussi informés. Quels sont votre positionnement et les arguments que vous développez ?
9. Le SG du rectorat vous sollicite car il envisage de suspendre le traitement d'un agent qui ne répond plus aux convocations du comité médical ni aux courriers administratifs. Quelle est votre réponse et avec quels partenaires institutionnels travaillez-vous cette situation ?

### **CTSS : statut et missions**

1. Quels sont les différents services sociaux ?
2. Que recouvrent « les actions susceptibles de prévenir et remédier » aux difficultés sociales
3. Qu'est-ce que « encadrer » pour vous ? Encadrer qui, pourquoi ?
4. Qu'est-ce que « coordonner » l'action du service social ? Dans quel cadre ? Dans quelles limites ?

### **Prise de fonctions et outils pour assurer les missions**

5. Quels tableaux de bord ?
6. Quelles animations prioritaires ?
7. Organisation de la communication avec les collègues