

<p style="text-align: center;"><b>CONCOURS EXTERNE ET INTERNE SUR TITRES POUR LE RECRUTEMENT D'ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES MINISTRES ECONOMIQUES ET FINANCIERS – SESSION 2018</b></p>
--

## **RAPPORT DU JURY**

L'épreuve orale des concours s'est déroulée du 17 au 29 mai. Les résultats ont été proclamés le 29 mai 2018. 57 candidats ont transmis un dossier (37 externes et 20 internes). 46 candidats se sont présentés à l'épreuve orale (27 externes et 19 internes). 6 postes étaient offerts à ces concours (4 à titre externe, 2 à titre interne).

En raison de la qualité des prestations délivrées par certains candidats, le jury a décidé de ne pas pourvoir l'intégralité des postes offerts en interne, pour en reporter un sur le concours externe.

Les postes proposés étaient variés : Calvados (Caen), Corse-du-Sud (Ajaccio), Gironde (Bordeaux), Meurthe-et-Moselle (Nancy), Seine-Saint-Denis (Pantin) et Seine-et-Marne (Melun).

Pour cette raison, le jury a établi une liste complémentaire de 6 noms.

Les notes délivrées se sont réparties de 6 à 19/20. Le dernier lauréat s'est vu attribuer la note de 16,25/20.

Le jury, dans l'esprit d'aider les candidats de la prochaine session à se préparer de manière optimale, tient à apporter des précisions sur la qualité attendue des prestations ainsi qu'un ensemble de recommandations.

### **Qualité des dossiers transmis au jury**

Conformément à l'arrêté organisant ces concours, les candidats externes ont adressé au jury un CV accompagné d'un document de deux pages présentant leurs formations et leurs expériences professionnelles.

Les candidats internes ont adressé un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) explicitant leur carrière accompagné d'une description de deux projets maximum qu'ils ont suivi durant leur parcours professionnel.

Il est utile de préciser que si ce document n'est pas conditionné à la notation ou à l'évaluation par les membres du jury, il permet cependant d'établir une première « relation » avec le candidat. Il est donc primordial pour les candidats de présenter un dossier parfaitement préparé et réfléchi en amont.

En effet, pour un nombre certain de documents reçus, il ressort qu'ils apparaissent comme disparates dans leur forme mais surtout dans leur contenu. Par voie de conséquence, ils ne mettent alors pas en exergue le parcours professionnel ainsi que les qualités attendues d'un(e) assistant(e) de service social. Certains, certes plus rares, sont apparus comme en dehors de l'exercice demandé en étant trop vagues, trop généraux et ne permettant pas au jury de se faire une idée des qualités attendues par rapport aux postes tenus ou aux expériences professionnelles passées ou en cours.

Toujours dans la forme, certains documents sont apparus inachevés ou ne faisant pas la preuve de la compréhension des enjeux liés au contexte professionnel pour lequel le candidat postule.

## Les entretiens

Conformément à l'arrêté organisant les concours, l'épreuve orale dure 30 minutes.

Elle est basée sur la motivation du candidat et sur son expérience. Après un exposé maximum de dix minutes au cours duquel le candidat présente ses formations et expériences, le jury entame un entretien de vingt minutes avec le candidat. Le jury a mis tout en œuvre pour que les candidats passent cette épreuve dans de bonnes conditions pour un exercice qui a semblé très complexe à plusieurs d'entre eux.

Pour environ 39 % des candidats (18), au regard des notes attribuées, il ressort que l'exposé n'a pas été suffisamment « travaillé ». Celui-ci doit permettre de démontrer les capacités du candidat, ses aptitudes pour assurer la charge d'assistant(e) de service social et ne pas se cantonner à présenter (de manière souvent historique) son parcours professionnel.

Concernant le temps de présentation de 10 minutes, il a globalement été respecté même si quelques candidats se sont retrouvés mis en difficulté avec un dépassement de temps, ce qui a alors amené le jury à les couper. Pour d'autres, au contraire, le temps d'exposé a été très court ce qui a amené le jury à poser davantage de questions et à se demander légitimement quelle était la motivation du candidat. Il est donc crucial de bien préparer cette première partie de l'épreuve qui donne une image du parcours et doit, si elle a été bien conçue, permettre de poser des questions mettant en valeur les qualités requises pour le métier. Cette première partie est trop souvent insuffisamment travaillée alors qu'elle doit assurer le jury du sérieux de la candidature.

Un autre écueil réside dans le manque de curiosité des candidats qui n'ont pas réalisé le minimum requis de recherches sur le ministère, son fonctionnement, ses enjeux, ses objectifs et la gestion des ressources humaines. Trop peu de candidats savent décrire les missions, les directions, les personnels et donc globalement l'environnement dans lequel ils pourraient évoluer tant au niveau de l'univers de l'administration centrale que des services déconcentrés. Cela s'avère réellement problématique pour de trop nombreux candidats qui font preuve d'un manque de curiosité dans un univers où la connaissance des personnels et des missions est essentielle pour bien appréhender et gérer l'ensemble des situations complexes, tant au quotidien que dans la durée de leur exercice.

Souvent, une question portant sur un cas pratique a été posée aux candidats en fin d'épreuve pour les mettre en valeur. Elle doit permettre de comprendre si le candidat est apte à répondre de manière logique à une situation d'urgence, avec une bonne représentation de son milieu professionnel. La réponse reste trop souvent abstraite, montre le manque de connaissance de l'environnement professionnel alors qu'elle devrait permettre de mettre en valeur la capacité de raisonnement.

Il faut rappeler qu'il s'agit d'un concours sélectif, avec de nombreux candidats par rapport au nombre de postes offerts, ce qui nécessite une préparation suffisamment en amont.

Le président du jury

Christophe MARMIN