



Concours du second degré

Rapport de jury

CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Externe, Interne, Réservé

Session 2014

Rapport de jury présenté par :
Monsieur Jean-Pierre Bellier, Président des jurys des CRECOP externe et réservé
Monsieur Aziz Jellab, président du jury du CRECOP interne

Les rapports des jurys des concours sont établis sous la responsabilité des présidents de jury

SOMMAIRE

1. DONNEES STATISTIQUES RESULTATS	Pages
1.1 Données statistiques	3
1.2 Résultats aux diverses épreuves	3
2. EPREUVES ECRITES D'ADMISSIBILITE	
2.1 Psychologie Appliquée	6
2.2 Economie Appliquée	8
2.3 Dossier de reconnaissance de l'expérience professionnelle (RAEP) concours réservé	11
3. EPREUVES ORALES D'ADMISSION	
3.1 Étude d'une situation individuelle	11
3.2 Étude de dossier	12
3.3 Soutenance du dossier RAEP (COP réservé)	13
ANNEXES	
Annexe 1. Composition du jury du concours externe	14
Annexe 2. Composition du jury du concours interne	16
Annexe 3. Composition des jury du concours réservé	17

1 – DONNEES STATISTIQUES ET RESULTATS

Données statistiques du concours externe

Sessions	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Postes offerts	165	190	190	110	110	50	50	50	50	50	50	50	68	60
Candidats inscrits														
<i>Hommes</i>	295	260	291	233	244	256	179	158	142	170	238	169	218	157
<i>Femmes</i>	2024	1855	1968	1509	1764	1764	1458	1196	940	1218	1292	1229	1644	1181
Total	2319	2115	2259	1742	2008	2020	1637	1354	1082	1388	1530	1398	1644	1338
Candidats présents														
<i>Hommes</i>	190	162	174	129	124	112	61	65	62	58	67	66	87	57
<i>Femmes</i>	1205	1181	1137	845	849	763	523	459	383	337	368	420	480	421
Total	1395	1343	1311	974	973	875	584	524	445	391	435	486	567	478
Candidats admissibles														
<i>Hommes</i>	62	45	58	41	39	13	22	14	22	17	20	15	17	12
<i>Femmes</i>	319	339	349	217	218	112	103	107	99	91	103	115	130	131
Total	381	384	407	258	257	125	125	121	121	108	123	130	147	143
Candidats admis														
<i>Hommes</i>	29	28	29	15	16	7	13	4	7	8	7	6	8	4
<i>Femmes</i>	136	162	161	95	94	43	37	46	43	42	43	44	60	56
Total	165	190	190	110	110	50	50	50	50	50	50	50	68	60

1.2 Résultats aux diverses épreuves

Moyennes (/20) obtenues : candidats admissibles et admis (limites supérieures et inférieures)

Admissibles	Admis
17,00 – 10,60	17,75 – 13,15

Notes (/20) obtenues par type d'épreuve (supérieures et inférieures)

Candidats admis à l'écrit		Candidats admis à l'oral	
Psychologie Appliquée	Économie Appliquée	Étude de dossier	Étude d'une situation individuelle
17,50 – 06,50	19,00 – 08,00	20,00 – 08,00	20,00 – 08,00

M.0 Données statistiques du concours interne

Sessions	2003	2004	2005	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Postes offerts	10	10	10	5	15	15	15	20	20
Candidats inscrits									
<i>Hommes</i>	24	13	32	25	28	78	47	55	33
<i>Femmes</i>	85	69	145	162	176	207	187	273	163
Total	109	82	177	187	204	285	234	328	196
Candidats présents									
<i>Hommes</i>	19	10	14	8	10	20	14	5	11
<i>Femmes</i>	51	38	70	58	48	52	57	38	71
Total	70	48	84	66	58	72	71	97	82
Candidats admissibles									
<i>Hommes</i>	7	4	2	4	3	8	5	6	6
<i>Femmes</i>	15	21	18	9	23	23	27	40	40
Total	22	25	20	13	26	31	32	46	46
Candidats admis									
<i>Hommes</i>	4	1	2	2	1	3	5	1	2
<i>Femmes</i>	6	9	8	3	14	12	10	19	18
Total	10	10	10	5	15	15	15	20	20

1.2 Résultats aux diverses épreuves

Moyennes (/20) obtenues : candidats admissibles et admis (limites supérieures et inférieures)

Admissibles	Admis
17.00 – 09.50	16.13 – 12.05

Notes (/20) obtenues par type d'épreuve (supérieures et inférieures)

Candidats admis à l'écrit		Candidats admis à l'oral	
Psychologie Appliquée	Économie Appliquée	Étude de dossier	Rapport d'activité
17.50 – 06.00	19.00 – 07.00	19.00 – 10.20	19.00 – 11.00

Données statistiques du concours réservé

Sessions	2013	2014
Postes offerts	40	50
Candidats inscrits	299	89
Candidats qui ont remis un dossier	114	43
Candidats admissibles		
<i>Hommes</i>	10	6
<i>Femmes</i>	78	35
Total	98	41
Candidats admis		
<i>Hommes</i>	03	5
<i>Femmes</i>	38	33
Total	41	38
Candidats sur liste complémentaire	04	0

2 - ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

2.1 - Psychologie Appliquée (externe et interne)

Cette épreuve se décompose en deux parties :

- l'une, notée sur 15, fait appel à l'utilisation circonstanciée par les candidats de leurs références théoriques de psychologie aux fins de l'accomplissement des missions de conseiller d'orientation-psychologue ;
- la seconde, notée sur 5, est destinée à vérifier s'ils seront à même de mettre à profit leurs connaissances statistiques en vue d'apporter un éclairage objectif sur des données quantitatives à leurs collègues de l'équipe éducative de l'établissement dans lequel ils pourront être appelés à intervenir.

Il est important d'insister sur le fait que cette épreuve est une épreuve de psychologie appliquée. L'objectif du jury n'est donc pas d'exercer un contrôle des connaissances des candidats en matière de psychologie et de statistiques dans la mesure où celles-ci sont attestées par la délivrance d'un diplôme universitaire.

En revanche, une telle épreuve a pour intérêt de leur permettre de faire la démonstration de leur aptitude à transférer et mettre en perspective les connaissances qu'ils ont acquises.

S'agissant de la session 2014, il était donc attendu, qu'au regard de leur formation en psychologie et après avoir précisé leur représentation du métier de conseiller d'orientation-psychologue, notamment dans son rôle de conseiller technique auprès des chefs d'établissement, les candidats précisent les références théoriques et méthodologiques qu'ils considèrent déterminantes dans l'accomplissement de leurs missions.

Concernant l'épreuve de statistiques.

C'est avant tout une épreuve de connaissances, de compréhension et de réflexion qui correspond au programme de la licence de psychologie.

Elle exigeait du candidat qu'il puisse être capable de :

- choisir le test statistique approprié,
- poser les hypothèses statistiques,
- interpréter les résultats de ce test,
- conclure sur la problématique posée.

Trop de candidats n'ont même pas essayé de traiter la question.

Les réponses font peu apparaître la démarche d'analyse d'un problème de façon statistique. Il faut d'abord saisir ce qui est demandé et formuler par la suite le type de test à utiliser.

Observations sur la qualité des copies

Sur la forme :

Les critiques majeures portent sur l'organisation de l'écrit.

- Structuration du travail : plan rarement annoncé, introduction devant reprendre le sujet tout en montrant que le candidat en a bien cerné les différents aspects. Il est dommage que les candidats ne suivent pas à minima l'ordre des questions posées. Il convient d'éviter les redites et tout ce qui rend le propos confus.

- La syntaxe et l'orthographe sont parfois très insuffisantes.

Sur le fond :

Certains correcteurs ont déploré de grosses lacunes quant au contenu.

Les théories relatives à la psychologie ne sont pas toujours bien étayées.

Les candidats n'ont pas toujours appréhendé l'étude de cas et les questions à traiter comme le support d'une réflexion critique et distanciée sur le métier de conseiller d'orientation psychologue.

Certains candidats se sont un peu «perdus» en ne suivant pas l'ordre des questions et le plan suggéré.

La compréhension du sujet est souvent très approximative.

Que ce soit pour le concours interne ou le concours externe, les bonnes copies sont celles dans lesquelles les candidats sont capables de répondre avec pertinence à la question posée tout en faisant la démonstration de leur aptitude à argumenter sur la base de leur culture de la profession, même lorsqu'il s'agit de jeunes sortant récemment d'un cursus universitaire.

Les copies les moins performantes sont celles dans lesquelles les candidats ne savent pas s'extraire d'une rédaction strictement descriptive pour faire la démonstration de leur capacité de contextualisation dans le champ de l'orientation, qu'elle soit scolaire ou professionnelle.

Recommandations du jury

Dans la préparation, il est important de ne négliger aucune donnée. Il n'est pas possible de faire l'impasse sur les statistiques.

De façon générale, il est attendu des candidats une capacité de décentration vis-à-vis de leurs connaissances universitaires et académiques. La préoccupation majeure du jury n'est pas de confirmer par cette épreuve des savoirs académiques mais plutôt d'identifier parmi les postulants celles et ceux présentant une sensibilité affirmée pour les fonctions briguées. Il est très dommageable de ne pas s'emparer de l'étude de cas proposée, de ne pas répondre à chaque question, ou de ne pas suivre le plan suggéré.

D'un point de vue méthodologique

- Ne pas oublier de lire complètement le sujet sous l'angle requis par l'intitulé de l'épreuve et d'élaborer ensuite le plan de sa composition ;
- S'entraîner à la rédaction en temps limité ; soigner la forme (structure, orthographe, syntaxe, écriture) ;
- Penser qu'une conclusion ne constitue pas le verrou qui se referme sur sa composition mais au contraire une fenêtre destinée à élargir la question traitée.

2.2 Épreuve d'Économie Appliquée (externe et interne)

Il s'agit d'une **épreuve d'économie appliquée**.

Les candidats ne sont pas censés avoir bénéficié d'une formation en économie, et s'ils sont capables de prendre appui sur une discipline assez proche qu'est la sociologie, cela ne constitue pas en soi une compétence discriminante.

Le descriptif est une 1^{ère} étape mais la projection du candidat dans le métier brigué est très attendue. Le jury attend que l'analyse du sujet conduise le candidat à des interrogations et un positionnement professionnel et éthique.

Le sujet 2014 s'inscrivait dans l'un des volets et des objectifs centraux du champ de l'orientation puisqu'il s'agissait de l'égalité des chances.

Le sujet interrogeait l'égalité entre filles et garçons et entre femmes et hommes à partir de deux contextes que sont l'école et le marché du travail. Il suppose que les candidat(e)s aient pris conscience des rapports d'interdépendance entre l'univers scolaire et le marché du travail, les deux étant inscrits dans un environnement social et culturel marqué par le poids des habitudes, de l'histoire et des traditions. C'est l'égalité des chances qui est interrogée par le sujet puisqu'elle est l'horizon vers lequel le système éducatif doit tendre et constitue une des dimensions fondamentales pour une école démocratique.

Le fonctionnement de l'orientation laisse apparaître des inégalités de parcours entre filles et garçons, des inégalités qui ne sont pas seulement d'ordre scolaire mais qui prédestinent à des statuts professionnels inégaux entre hommes et femmes. À côté du paradoxe à savoir une meilleure réussite scolaire des filles comparées aux garçons alors que les emplois les plus convoités et reconnus socialement sont plus accessibles aux hommes, il y a aussi les effets de l'institution scolaire sur les choix d'orientation. Ainsi, le supposé «manque d'ambition» des filles (pour les études scientifiques, pour les études longues...) couvre aussi le manque d'ambition des acteurs pour leur public scolaire.

Les candidats devaient également s'interroger sur les écarts entre les injonctions institutionnelles, qui appellent à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des chances, et la réalité économique qui relègue souvent les femmes à des emplois peu valorisés et moins légitimés par la hiérarchie des classements professionnels et sociaux. Les écarts de salaires sont à souligner mais aussi le poids des représentations dans la division sexuée du travail. La problématique à dégager à la lecture de l'extrait pouvait s'articuler autour des pesanteurs sociales et différents déterminismes qui conduisent à la reproduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Les analyses les plus pertinentes étaient celles qui consistaient à penser indissociablement les conservatismes sociaux et économiques et la vie familiale ou domestique, dimensions interdépendantes car elles interviennent non seulement dans les modes de recrutement sexuellement différenciés mais aussi dans les projets d'avenir qui conduisent davantage les femmes à « choisir » des activités professionnelles auxquelles elles pensent être légitimement prédestinées. Aussi, on peut s'interroger sur le rôle joué par l'école dans cette reproduction des parcours et ce qu'elle peut promouvoir comme actions entre vue de favoriser la diversification des choix d'orientation. Les candidats pouvaient citer des initiatives (cordées de la réussite, femmes et sciences...) mais en les inscrivant dans les évolutions des politiques d'orientation (passage d'une éducation à l'orientation vers une approche en terme de parcours ; l'influence de la politique communautaire sur les objectifs d'élévation des niveaux de qualification,

ce qui peut aussi susciter des vocations et des choix inédits...). Ces initiatives ne semblent pas atteindre leurs objectifs, ce qui exige d'en identifier les raisons : celles-ci relèvent des processus de socialisation différenciés selon que l'on est garçon ou fille, processus qui sont à leur tour soumis à d'autres variables tels que l'histoire familiale, la classe sociale et les styles éducatifs ; des raisons plus culturelles pouvaient être invoquées notamment la place de la femme dans l'espace public et le fait que les activités professionnelles comme les statuts exercent des effets d'attractivité mais aussi de dissuasion ou d'autocensure. La division du travail reste fortement marquée par le poids du genre, même si des évolutions sont observées (par exemple dans certaines professions telles que celles de médecin et de magistrat) et conduit à l'intériorisation du champ des possibles par les élèves.

Le sujet exigeait des candidat(e)s de traiter du rôle du COP et notamment pour favoriser une égalité dans les choix d'orientation. L'égalité en question réfère à l'égalité des chances au sens où selon les capacités, les aptitudes, les compétences et les projets, filles et garçons doivent prétendre à la même carrière scolaire et professionnelle. Cela suppose de lutter contre les stéréotypes, de faire en sorte que les représentations des métiers et des professions soient interrogées par les élèves et que le COP puisse être bien au fait des contraintes et des préjugés qui peuvent constituer un obstacle à des choix non soumis à la catégorie de genre. A cet égard, les candidats avaient aussi la possibilité de montrer comment l'institution scolaire et ses acteurs – les enseignants notamment – participent de la reproduction des choix sexuellement différenciés et de ce fait, il était judicieux de souligner l'importance du travail du COP auprès des équipes éducatives, y compris pour les amener à réinterroger leurs propres pratiques d'aide à l'orientation. Un des moments les plus propices à ce travail étant le conseil de classe ainsi que le conseil pédagogique. Le travail avec les élèves sur leurs projets et leurs intentions d'orientation implique également d'organiser des manifestations tels les « carrefours-métiers », les rencontres avec des professionnels, l'exploitation de stages en entreprise, la mobilisation du CESC, du PDMF, etc. Il s'agit alors d'explorer le champ des possibles en tenant compte des contraintes et en identifiant les leviers et les acteurs facilitateurs (le rôle des parents notamment).

D'une façon générale, les candidats devaient à la fois faire état de quelques connaissances théoriques afin d'apporter une argumentation à leur propos et montrer le positionnement du COP eu égard à la place que l'institution scolaire accorde à l'égalité des chances, dont l'égalité filles-garçons devant l'orientation constitue l'une des dimensions. L'épreuve, bien qu'écrite, vise à repérer les capacités des candidats à se projeter comme des professionnels de l'orientation et à situer leur souci de proposer des actions pertinentes y compris en adoptant un point de vue critique. Le travail avec les partenaires et l'inscription de l'activité du COP dans des collectifs professionnels (établissement, CIO, MLDS...) constituent un enjeu qu'il convenait de souligner. Il s'agissait également, eu égard au sujet, de pouvoir élargir le propos à l'orientation tout au long de la vie, ce qui permet de ne pas s'enfermer dans une optique scolaro-centrée. Ainsi, si l'école « produit » des devenir professionnels marqués par le poids de la catégorie de genre, elle est aussi influencée par le fonctionnement du marché du travail qui agit comme un signal attractif ou dissuasif.

Le plan était induit dans le sujet.

Dans un premier temps, il convenait de faire une analyse, une description.

Dans un second temps, il fallait procéder à une analyse nuancée, dépasser les constats.

Si quelques copies ont su restituer pleinement le sujet dans son contexte, des enjeux et son statut de question socialement vive, d'autres écrits sont restés assez vagues, se contentant de reprendre en les paraphrasant les extraits proposés et se livrant à un commentaire proche d'une discussion ordinaire sur fond d'un vocabulaire courant. Le propos est parfois convenu, normatif et incantatoire.

Même si l'on ne demande pas aux candidats d'être des spécialistes, il faut absolument éviter les propos très approximatifs, type « café du commerce » mais aussi les opinions catégoriques, il faut là encore faire preuve d'une posture de professionnel. Les bonnes et très bonnes copies sont celles qui ont pu s'extraire des exemples, indicateurs et illustrations présentes dans le sujet, en resituant les enjeux dans des perspectives sociologiques, économiques et psychologiques, en argumentant et en donnant quelques références.

Sur la forme :

Comme s'agissant de l'épreuve de psychologie appliquée, les critiques majeures portent sur l'organisation de l'écrit :

- Structuration du travail : plan rarement annoncé, introduction devant reprendre le sujet tout en montrant que le candidat en a bien cerné les différents aspects.
- Trop de copies semblent écrites au fil de la plume, avec des redites, des oublis..., ce qui donne l'impression d'une pensée confuse.
- la syntaxe et l'orthographe sont parfois très insuffisantes, en rapport au niveau licence demandé et aux exigences inhérentes à la fonction de conseiller d'orientation-psychologue.

Recommandations du jury

Cette épreuve nécessite un minimum de préparation dans la mesure où elle exige des candidats d'être en capacité de valoriser des éléments de leur culture économique en référence à la bibliographie du concours ; il ne leur est pas demandé de faire la démonstration d'une expertise mais bien d'une culture.

Elle implique que les candidats aient a minima conscience des grands sujets de société qui conditionnent le rapport au travail des publics qu'ils seront amenés à rencontrer (rôles de l'instruction, de l'éducation, place des formations professionnelles initiales et continues dans une trajectoire individuelle, évolution des attentes socio-économiques en matière de qualification, mécanismes et outils d'accompagnement vers l'insertion dans l'emploi...). Elle leur demande donc de s'être a minima informés sur l'usage de quelques notions élémentaires de GRH : gestion prévisionnelles des emplois et des compétences, organisation du travail, mécanismes d'évolution de carrière, classifications... Il est attendu des candidats qu'ils puissent replacer les fonctions de conseiller d'orientation psychologue au regard de ces questions.

2.3 Dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle **(RAEP, concours réservé)**

Les candidats doivent strictement se conformer aux instructions de l'annexe III de l'arrêté du 28 décembre 2012 relatif aux modalités d'organisation des concours réservés pour l'accès à certains corps et grades de personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation.

3 - ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION

Même si globalement, les candidats admissibles étaient d'un niveau tout à fait satisfaisant et très honnête, ce qui se traduit dans les seuils d'admissibilité et d'admission, on note à l'oral une grande hétérogénéité des candidats qui s'explique souvent par un manque de préparation.

Les candidats qui se distinguent favorablement ont une vision globale et juste du rôle du COP dans l'institution.

3.1 - ÉPREUVE ORALE – ÉTUDE DE SITUATION

L'épreuve dite « **Étude de situation** » a pour objectif de permettre au jury d'apprécier si le candidat a bien analysé le métier auquel il se destine et si, à l'issue de la formation, tout laisse augurer qu'il fera un bon professionnel.

Les cas à étudier sont de ce fait assez représentatifs de la pratique quotidienne du Conseiller d'Orientation Psychologue.

Le temps de préparation doit permettre au candidat d'analyser la situation et d'en extraire une problématique.

L'exposé de 10min est l'occasion d'explicitier son analyse et de dégager des pistes d'actions.

Il convient ensuite de démontrer au jury que les enjeux de l'orientation sont bien cernés. Chaque candidat doit savoir que cette épreuve exige une préparation en amont du concours, pour ainsi dire un entraînement. Or, force est de constater que les candidats semblent très inégalement préparés. Il est essentiel de faire preuve d'une bonne connaissance du système éducatif.

Rappelons quelques règles simples qui parfois sont négligées.

- Le caractère indispensable de la préparation de cette épreuve qui exige la mobilisation de connaissances et demande une bonne maîtrise du temps de passation.
- Il convient de s'efforcer de répondre au sujet et d'essayer de proposer un plan d'actions structuré.
- Comme dans toute épreuve orale la qualité de l'expression est déterminante. Il faut donc s'exprimer clairement et de façon audible, éviter le « remplissage ».

Un peu de conviction est souvent appréciée ; il convient de faire preuve de nuance mais de ne pas pécher par excès de prudence.

3.2 - ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION - ÉTUDE DE DOSSIER

L'épreuve d'étude de dossier, même si elle s'appuie sur des documents fournis doit être préparée. Il peut être regrettable que des candidats qui font un bon exposé ne maîtrisent pas des connaissances élémentaires sur le fonctionnement du système éducatif, car cela entraîne inévitablement des difficultés pour répondre aux questions du jury lors de l'entretien qui suit la présentation.

Certaines connaissances paraissent en effet indispensables à maîtriser, quel que soit le contenu du dossier traité :

- les principaux textes réglementaires en lien avec l'orientation,
- l'actualité relative au système éducatif,
- les grandes priorités de l'Éducation nationale.

Aux cours de l'entretien, on attend du candidat qu'il fournisse des réponses réfléchies aux questions posées. Celles-ci reposent sur l'expérience acquise et la culture personnelle et pas seulement sur les sources documentaires. Le jury apprécie à la fois les qualités de synthèse à partir de données fournies, et la capacité à enrichir la question par l'apport de connaissances personnelles.

On apprécie également que le candidat sache prendre position et assumer un point de vue, tout en étant capable de le présenter de façon nuancée et de se remettre en question quand il est contredit.

Les qualités de communication sont toujours valorisées : une expression claire, simple et fluide, sans relâchement, est attendue parce qu'elle permet d'évaluer une compétence professionnelle importante pour le futur conseiller d'orientation psychologue. Il en va de même de la capacité d'écoute dont le candidat doit faire preuve durant toute la durée de l'épreuve. Il est dommage que peu de candidats fassent référence à la notion de service public et à leur volonté de l'intégrer en accédant au métier de conseiller d'orientation psychologue. Les droits et devoirs des fonctionnaires doivent être connus sans faire l'objet d'une présentation artificiellement plaquée sur l'exposé.

Dans tous les cas, il est indispensable que les exposés fassent le lien avec le rôle et les missions des conseillers d'orientation-psychologues. Une approche concrète et contextualisée du métier fait en effet défaut à certains candidats.

Au-delà de la connaissance des textes officiels, il est important de savoir faire référence à certains ouvrages qui font école.

Certains candidats ont manifesté quelques difficultés à présenter le sujet de manière structurée et concise, d'où d'importants oublis ou absence de plan ou encore un manque de maîtrise de la problématique.

Enfin, comme dans toute épreuve orale, la qualité de l'expression, sa clarté, la capacité à respecter le temps imparti, sont des points essentiels. Les meilleurs candidats ont fait un exposé concis, rigoureux et structuré. Certes, les candidats ont intérêt à planter des jalons sur lesquels ils souhaitent revenir. Toutefois, il faut être certain d'être capable d'approfondir sur ces points précis.

3.3 SOUTENANCE DU DOSSIER RAEP **(Epreuve d'admission du concours réservé)**

Le jury insiste sur le respect des directives de l'annexe III, notamment en ce qui concerne l'utilisation que font les candidats de leur expérience pour étayer leur candidature.

Si la première partie de l'épreuve d'admission a pour objet d'approfondir et de mettre en perspective les éléments constitutifs de leur dossier RAEP, il en est tout autrement de la seconde partie de l'épreuve : il est en effet attendu de leur prestation qu'elle amène le jury à apprécier leur capacité de distanciation vis-à-vis de l'expérience dont ils auront présenté les différentes facettes et qu'il fassent la démonstration de leur capacité de compréhension et d'adaptation à des aspects plus généraux de la fonction de COP.

Annexe 1

Liste des membres du jury du COP externe

Président

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	BELLIER	Jean-Pierre	IGEN	PARIS

Vice-président

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	ATTAL	Marco	IA/IPR	NICE

Secrétaire général

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	HAUCHECORNE	Sylvie	IA/IPR	ORLEANS-TOURS

Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	ABOURIZK-KLEIN	Martine	Directrice de CIO	Lille
M.	AVENEL	Florent	CIO	PARIS
M.	BARTIER	Bruno	IEN	AIX-MARSEILLE
M.	BEN GUIZA	Tarak	IEN/IO	LYON
M.	BOUHABA	Ahmed	IEN-IO	GRENOBLE
M.	CANVEL	André	IA/IPR	GRENOBLE
Mme	CHABERT	Anita	Directrice de CIO	MONTPELLIER
M.	CHARLES	Romain	CPE	DIJON
Mme	COULON	Anne-marie	COP	LILLE
Mme	CURE	Christine	Directrice de CIO	DIJON
M.	DESTRES	Antoine	IA/IPR	ORLEANS-TOURS
Mme	DUCHAUD-FUSELLI	Véronique	IEN	PARIS
Mme	DUPETY	Blandine	COP	AMIENS
Mme	DUVAL	Catherine	IEN	LIMOGES
Mme	ERNY	Stéphanie	COP	POITIERS
M.	GAIMARD	Alain	Directeur de CIO	CRÉTEIL
Mme	GAZET	Bénédicte	Directrice de CIO	AMIENS
Mme	GENDRONNEAU	Sandra	COP	POITIERS
Mme	GERVAIS	Hélène	IEN	ORLÉANS-TOURS
M.	GLESS	David	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	GOLETTA	Valérie	COP	NICE
Mme	GUILLOIN	Florence	COP	POITIERS
Mm	GUSTO	Marie-Claude	IA/IPR	PARIS
M.	HUGOT	Laurent	IEN	DIJON
Mme	LABOPIN	Marie-Agnès	Directrice de CIO	REIMS
M.	LECLERE	Gilbert	IA	AMIENS
Mme	MAILLARD	Estelle	COP	BORDEAUX
Mme	NAFATI	Séverine	COP	LILLE
M.	PETIT	Jean-Marc	IA/IPR	ROUEN

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	PIEROTTI	Martine	IEN	LYON
M.	PRETAT	Benjamin	COP	TOULOUSE
Mme	PUPPINI	Sandrine	IEN	REIMS
M.	RECK	Pascal	Directeur de CIO	GRENOBLE
M.	SONCARRIEU	Thierry	IEN/IO	AIX-MARSEILLE
Mme	SOUBAI	Annick	Directeur de CIO	VERSAILLES
Mme	TRIQUET	Valérie	Directrice de CIO	CRETEIL
M.	VAULOUP	Jacques	IEN	NANTES
Mme	VIANNET	Sylvie	Personnel de direction	GRENOBLE
M.	VINET	Xavier	IEN/IO	NANTES
M.	WAWER	Jean	IA/IPR	GRENOBLE
Mme	WINTER	Véronique	Directrice de CIO	CRETEIL

Annexe 2

Liste des membres du jury du COP interne

Président

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	JELLAB	Aziz	IGEN	PARIS

Vice-président

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	OCTAVE	Liliane	IA-IPR	NICE

Secrétaire général

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	DODE	Jean-Louis	IEN	REIMS

Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	BANNOU	Dalila	Directrice de CIO	GRENOBLE
Mme	CHANAL	Frédérique	IO	GRENOBLE
Mme	CHEULA	Sylvie	IEN	VERSAILLES
Mme	DUPUY	Annabel	IEN	GRENOBLE
M.	ETIENNE	Bruno	IEN	GRENOBLE
Mme	GOLETTA	Valérie	COP	NICE
M.	GUAZZELLI	Laurent	Directeur CIO	AMIENS
Mme	GUILLOT	Maïté	Directrice de CIO	PARIS
M.	MULLER	Michel	IEN/IO	PARIS
Mme	NOVELLI	Nathalie	IEN/IO	AMIENS
M.	OBE	Patrick	COP	ROUEN
Mme	PHILIPPOT	Muriel	Directrice de CIO	MONTPELLIER
Mme	RAISON	Nicole	Directrice de CIO	CLERMONT-FERRAND
Mme	RENE	Maud	COP	LILLE
Mme	ROGER	Catherine	COP	CRETEIL
M.	SCHWARTZ	Rémi	COP	BORDEAUX

Annexe 3

Liste des membres du jury du COP réservé

Président

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	BELLIER	Jean-Pierre	IGEN	PARIS

Vice-président

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	JOUAULT	Didier	IGEN	PARIS

Secrétaire générale

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	DUCHAUD-FUSELLI	Véronique	IEN	PARIS

Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	BOCHET	Lydie	IEN	LYON
Mme	BOFFELLI	Erika	Directeur de CIO	NANCY-METZ
Mme	BORDET	Isabelle	Directeur de CIO	PARIS
M.	CAVALLO	Jean-Claude	IEN/IO	AIX-MARSEILLE
Mme	DAGUERRE	Laurence	Directeur de CIO	RENNES
Mme	GROS	Élisabeth	IEN	PARISL
Mme	JARRIGE	Marie-Christine	Directeur de CIO	CRETEIL
Mme	NAERT	Laurence	IA/IPR	PARIS
Mme	QUENNESSON-ZABETI	Corinne	Directrice de CIO	CRÉTEIL
M.	RAYNAUD	Pierre	IEN/IO	NANTES