



Secrétariat Général

Direction générale des
ressources humaines

Sous-direction du recrutement

Concours du second degré – Rapport de jury

Session 2012

CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Externe et Interne

**Rapport de jury présenté par :
Monsieur Jean-Pierre Bellier, Président des jurys des COP externe et 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	
2.1 Psychologie	4
2.2 Economie, Travail, Emploi	8
3. EPREUVES ORALES	
3.1 L'entretien	11
3.2 Questions d'éducation et de formation	15
4 CONCLUSION	19
ANNEXES	
Annexe 1. Epreuve de psychologie	22
Annexe 2. Questions de statistiques	23
Annexe 3. Epreuves portant sur des questions relatives à l'économie, au travail et à l'emploi	24
Annexe 4. Exemples de sujet de l'épreuve « Education et Formation »	25
Annexe 5. Informations sur la formation au DECOP et le métier de COP	26
Annexe 6. Composition des jurys du concours externe et interne	27

1 - DONNEES STATISTIQUES ET RESULTATS

1.1 Données statistiques du concours externe

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

1.2 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
17,25 - 10,00	18,38 - 13,18

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

Candidats admis à l'écrit		Candidats admis à l'oral	
Psychologie	Économie, Travail, Emploi	Éducation Formation	Entretien
18,00 - 06,50	19,00 - 07,50	19,40 - 09,40	20,00 - 11,00

1.3 Données statistiques du concours interne

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

1.4 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
16.50 – 08.00	18.00– 12.13

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

Candidats admis à l'écrit		Candidats admis à l'oral	
Psychologie	Économie, Travail, Emploi	Éducation Formation	Entretien
17.00 – 03.00	18.00 – 07.00	19.00 – 10.00	20.00 – 10.00

2 - EPREUVES ECRITES

2.1 Epreuve de psychologie

L'épreuve de Psychologie comportait deux questions :

- La première reposait sur une double affirmation qui traitait du contexte d'émergence de l'orientation en lien avec la Psychologie et des apports de celle-ci dans les problématiques actuelles d'orientation.
- La seconde question exigeait du candidat qu'il présente deux modèles théoriques du champ de la Psychologie, puis qu'il expose les apports de ces modèles aux pratiques de l'orientation, ainsi que leurs limites.

C'était une épreuve exigeante car elle nécessitait des connaissances solides, la maîtrise de modèles théoriques (présentation, auteurs, repérages chronologiques, définition des principaux concepts, etc...)

Elle exigeait également du candidat qu'il fasse preuve de réflexion. Il devait avoir un point de vue personnel dans la mise en perspective des modèles retenus et des pratiques d'orientation. Il devait aussi disposer d'un minimum de connaissances sur les pratiques actuelles d'orientation.

Remarques générales :

Il fallait commencer par bien lire les questions afin d'éviter les développements hors-sujet. Ainsi, certaines copies ont traité de la naissance de la Psychologie en oubliant de la mettre en relation avec le contexte d'émergence de l'orientation.

De nombreuses copies comportent des fautes d'orthographe et de grammaire alors qu'une rigueur dans l'écriture est fortement souhaitable.

On note que les copies annonçant un plan et le respectant se détachent favorablement des autres. De même, pour traiter les deux questions, il paraissait indispensable de commencer par une introduction et de terminer son travail par une conclusion.

Rappelons que les banalités, les opinions personnelles ou les conceptions naïves de la Psychologie sont à éviter à moins d'être argumentées, discutées ou commentées.

Pour la première question :

On attendait que les candidats traitent du contexte d'émergence de l'orientation et fassent référence notamment à l'évaluation des aptitudes en vue de l'orientation, au développement de la psychométrie (comme Binet ou Piéron) ainsi qu'aux problématiques d'adéquation entre les personnes et les professions.

On attendait également que les candidats sachent expliquer que les pratiques d'orientation se sont développées en lien avec le développement de la Psychologie et quels sont les apports de la Psychologie (par exemple, dans la connaissance des individus (capacités, intérêts, motivation, styles de conduite), dans la construction de connaissances sur les formations et les métiers (représentations sociales, psychopédagogie de l'information), dans la construction du projet et des choix d'orientation, dans l'adaptation et la réussite dans les apprentissages scolaires...).

Pour la seconde question :

La description des modèles théoriques a souvent été incomplète, vague voire parfois incorrecte. De même, les concepts évoqués devaient être définis précisément, illustrés; les auteurs cités, tout comme les dates.

De nombreux candidats n'ont pas décrit deux modèles théoriques mais ont présenté un courant de la Psychologie. D'autres candidats ont fait un inventaire de tous les modèles théoriques qu'ils connaissaient.

Le choix des modèles théoriques présentés s'est très souvent limité aux conceptions de la Psychanalyse ou aux conceptions de Piaget. Les modèles issus de la Psychologie différentielle, de la Psychologie cognitive ou encore de la Psychologie sociale sont rarement évoqués.

Le modèle des intérêts de Holland aurait été, par exemple, un modèle théorique intéressant à présenter (à condition d'être maîtrisé) et surtout plus facile à mettre en lien avec des pratiques professionnelles d'orientation.

La mise en relation des modèles et des pratiques professionnelles d'orientation a posé problème à de nombreux candidats en raison des modèles choisis mais aussi en raison des représentations parfois partielles du métier de COP.

Le lien entre les pratiques d'orientation et la psychologie n'est parfois pas du tout décrit, ou traité seulement en une ou deux phrases. De nombreux candidats n'ont pas du tout discuté en quoi des modèles de la psychologie pouvaient éclairer les pratiques d'orientation et, rares sont les candidats qui ont pu apporter un point de vue à la fois personnel et argumenté sur cette question.

2.2 Epreuve de statistiques

Le sujet de statistiques comportait deux exercices présentant les résultats de deux recherches : Il exigeait du candidat qu'il puisse être capable :

- D'analyser les tableaux de données et les graphiques présentés,
- De poser des hypothèses de recherche et des hypothèses statistiques,
- De choisir et utiliser le test statistique approprié pour tester les hypothèses posées,
- D'interpréter les résultats de ces tests à partir des données fournies dans l'énoncé.

Cette épreuve n'exigeait pas de réaliser des calculs compliqués mais impliquait la compréhension d'une démarche.

L'épreuve de statistiques a été globalement peu réussie pour plusieurs raisons :

- La première question a été presque unanimement et correctement traitée mais très peu de candidats ont traité l'ensemble des questions.
- La difficulté principale résidait dans la formulation des hypothèses de recherche et des hypothèses statistiques. On demandait à la fois une formulation littéraire et une formulation mathématique. De nombreux candidats n'ont pas traité ces questions ou ont confondu hypothèses statistiques et hypothèses de recherche.

Les candidats ont eu également beaucoup de difficultés à définir les hypothèses ou ont manqué de rigueur dans leur formulation. Le choix des tests a souvent semblé guidé par l'intuition, les résultats souvent posés sans référence aux données statistiques et seulement fondés sur l'observation de tendances.

Les conclusions sont restées généralement très approximatives sans référence aux résultats chiffrés.

En conclusion, les connaissances en statistiques sont restées souvent en deçà des attendus du niveau de la Licence de Psychologie, les connaissances de base en statistiques sont apparues souvent lacunaires et une démarche stricte d'analyse statistique est présente dans trop peu de copies.

2.2 Epreuve d'économie, travail emploi

Dans un premier temps, il s'agit de repérer les termes et concepts importants dans le texte pour les définir, en référence aux connaissances socio-économiques à mobiliser dans cette épreuve :

Marché du travail et ses incertitudes

Accès à l'emploi, et ses déterminants, en particulier pour les jeunes

Métier, fonction

Types d'entreprises

Intégration (à distinguer d'insertion) professionnelle ...

L'approche de ces termes nécessite de les situer dans le contexte, historique, et local (situation de la France quant à l'emploi des jeunes).

Dans un second temps, l'explicitation de « l'idée couramment répandue... » pouvait permettre d'aborder la transformation des organisations du travail :

- En quoi le projet professionnel optimiserait l'accès à l'emploi ?
- Quelles compétences (notion à définir) sont attendues par le monde du travail ?

La problématique ainsi posée, le candidat pouvait traiter différents argumentaires (atouts et contradictions) :

A titre indicatif :

Aspirations personnelles et prise en compte de la connaissance du marché du travail. Où place t'on le curseur ?

Définition de projet et capacité à saisir les opportunités (sérendipité). N'y a t-il pas contradiction ?

Temporalités adolescentes / projet professionnel / projet de vie : Est ce conciliable ?

Une dernière partie de conclusion permettait de développer des approches de l'orientation :

Les réponses se devaient d'évoquer l'évolution des conceptions de l'orientation : orientation tout au long de la vie, orientation dans un monde incertain...

Dans le milieu scolaire, le PDMF, le socle commun (compétence à s'orienter,) fournissaient un cadre pour indiquer des pistes de travail du COP.

Observation sur la qualité des copies

Sur le fond :

Les bonnes copies ont traité le sujet sous l'angle socio-économique avec des références pertinentes (celles de la bibliographie sont tout à fait suffisantes) prouvant une culture, et un intérêt, pour ce domaine .

Certains candidats ont su pointer la complexité des phénomènes en jeu, qui imbriquent différents niveaux de lecture.

Les points de vue personnels proposés étaient argumentés.

A contrario, l'approche psycho pédagogique, centrée sur le projet, ne suffisait pas pour développer le sujet.

Sans étayage de connaissances, même si la problématique a été globalement comprise de façon empirique, le sujet ne pouvait être correctement traité.

Certaines copies, de ce fait, manquaient de consistance : 4 heures d'épreuve permettent de dérouler un raisonnement de plus que 3 ou 4 pages...

La dernière partie proposée (conception de l'approche de l'orientation) a été un piège pour certains, qui ont décrit longuement des pratiques, au risque du hors sujet : Si l'expérience personnelle (de Cop contractuel, d'étudiant, d'ancien élève) peut être évoquée, ce n'est qu'à titre d'illustration.

Sur la forme :

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

Structurer le devoir, annoncer un plan, s'y tenir, sont des attendus minimum.

Trop de copies semblent écrites au fil de la plume, avec des redites, des oublis, et donnent l'impression d'une pensée confuse.

La syntaxe et l'orthographe sont parfois très insuffisantes, en rapport au niveau licence demandé, et aux exigences du métier

Recommandations du jury

Ce sont les mêmes que les années antérieures:

- Préparer cette épreuve, acquérir et se servir de connaissances socio-économiques.
- Lire et traiter complètement le sujet, sous l'angle requis par l'intitulé de l'épreuve.
- S'entraîner à la rédaction en temps limité ; soigner la forme (structure, orthographe, syntaxe, écriture)

3 - EPREUVES ORALES

3.1 L'entretien

Il s'agit d'une épreuve de recrutement qui exige une mobilisation des ressources de toute la personne, et qui doit faire l'objet d'une préparation rigoureuse.

Au cours de l'entretien, le candidat doit savoir maîtriser ses émotions, exprimer son engagement personnel et faire preuve de convictions et non de certitudes.

L'utilisation de notes manuscrites préparatoires n'est pas autorisée. Le candidat doit pouvoir exposer sa pensée de manière fluide et spontanée.

➤ Déroulement de l'épreuve

Les membres du jury se présentent, invitent le candidat à en faire de même, et à expliciter les raisons qui l'ont amené à se présenter à ce concours de recrutement de la fonction publique d'Etat.

L'entretien, d'une durée de 30 minutes, se déroule en deux temps :

- dans un premier temps, pendant une dizaine de minutes, le candidat retrace son itinéraire en mettant en exergue les acquis de ses expériences antérieures transférables à son projet professionnel, et conclut quand il estime avoir dit l'essentiel.
- dans un deuxième temps, les membres du jury posent des questions afin d'obtenir des précisions, un approfondissement sur un ou plusieurs points évoqués lors de la présentation afin de mettre en évidence les qualités d'analyse, de réflexion et d'authentifier la motivation du candidat.

➤ Les constats et observations du jury

- *l'exposé liminaire des candidats*

La durée de l'exposé est quelquefois sous utilisée par certains candidats en raison d'un manque de préparation à cet exercice.

Il est regrettable que les expériences professionnelles diversifiées ne soient pas suffisamment valorisées par certains candidats. L'analyse des expériences antérieures fait parfois défaut.

Il est dommage que la mise en relation du parcours de formation, des éventuelles expériences professionnelles avec la fonction envisagée soit artificielle voire inexistante.

La différence entre les candidats se situe dans la construction, la clarté et la fluidité du discours qui traduisent une maîtrise de la situation. Une présentation structurée par un plan énoncé facilite la perception que peut avoir le jury, du profil de la candidature.

La mise en cohérence entre tous les éléments de la biographie du candidat (formation, expériences personnelles et professionnelles) et la fonction envisagée est à développer. Une présentation linéaire de son parcours est à éviter.

Le jury a apprécié les candidats exprimant une volonté d'engagement et de conviction, une présentation claire, structurée et argumentée de leur parcours tout en se positionnant dans une relation d'échange et d'écoute.

- La représentation de la fonction de COP

Nous pouvons regretter que quelques candidats aient une connaissance très lacunaire des missions et de la fonction de COP. Une période de découverte dans un CIO voire dans un EPLE est indispensable pour apprécier la diversité des activités, la complexité des interventions et la multiplicité des intervenants sur le champ de l'orientation.

Les évolutions de la fonction du C.O.P. se centrant sur des actions avec d'autres partenaires et le travail collectif soit en CIO soit en établissement sont rarement perçues. L'intérêt et la nécessité du travail collectif ne sont pas identifiés.

Le rôle de conseiller technique du chef d'établissement est souvent mentionné mais rarement maîtrisé, il est nécessaire d'en connaître les contours et les exigences.

Le statut de contractuel dans la fonction est une opportunité d'étayer sa prestation par un ancrage dans une réalité vécue mais n'est pas toujours gage de réussite. Une mise à distance de cette expérience par une analyse réflexive de celle-ci est appréciée.

Le jury attend du candidat qu'il ait une représentation qui sans être exhaustive témoigne néanmoins qu'il a effectué un certain nombre de rencontres avec différents acteurs de l'orientation pour percevoir la réalité de la fonction. Les informations recueillies doivent s'intégrer dans un contexte élargi de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

Les aptitudes et capacités recherchées par le jury sont l'esprit d'ouverture, d'analyse, de synthèse et d'écoute.

Les candidats ne doivent pas méconnaître les dimensions du contexte socio-économique du métier sans oublier d'explicitier l'apport de la formation de psychologue dans les pratiques du C.O.P.

Il est regrettable d'observer l'insuffisante connaissance des grands enjeux du système éducatif et dans ce contexte, la mise en perspective de l'évolution des missions du COP. Trop de candidats centrent la pratique du C.O.P. sur l'entretien et l'écoute en oubliant la dimension éducative dans l'accompagnement à la construction d'un projet.

Les meilleurs candidats ont mis en œuvre des démarches concrètes (rencontres de professionnels, visite de C.I.O, stage en établissement scolaire...) pour s'approprier le rôle du C.I.O. dans le système éducatif et l'évolution des pratiques des C.O.P.

- La mission de service public

Il est indispensable d'avoir réfléchi à cette question qui est rarement explicitée par les candidats.

De nombreux candidats ont une vision stéréotypée du système scolaire et de ses composantes. La connaissance du système est enrichie par la diversité des sources d'information multiples (sites institutionnels : eduscol, esen...., lectures de projet académique, de CIO, d'établissement...).

Le jury a valorisé la prestation de ceux qui ont situé la position du conseiller d'orientation-psychologue dans le système éducatif, dans la fonction publique et en référence aux valeurs du service public.

- Les qualités relationnelles des candidats, leur motivation

Les bons candidats ont su transcrire avec aisance leur implication personnelle, expression de leur volonté d'investir le métier. Ils savent avancer des points de vue personnels et argumentés. Ils créent avec leur authenticité et conviction une véritable situation de dialogue. Ils ont su faire preuve d'esprit d'ouverture, de curiosité, de capacité d'écoute, d'analyse et de synthèse.

➤ **Les recommandations**

- Une préparation est indispensable :

Préparer l'entretien sous forme de simulations pour s'auto-évaluer dans une telle situation.

Élargir sa réflexion sur le système éducatif en enrichissant sa préparation par des lectures d'études récentes en sciences de l'éducation ou certains rapports de l'inspection générale pour s'imprégner des débats actuels qui traversent le système éducatif, en consultant les sites (eduscol, esen, legifrance...), en lisant la presse spécialisée. La préparation du CNED est insuffisante pour cette épreuve. Il faut s'intéresser aux projets nouveaux et aux débats en cours

Articuler les connaissances théoriques et celles acquises au cours de rencontres diversifiées avec les professionnels concernés.

- Les candidats doivent être attentifs aux points suivants :

Maîtriser sa gestuelle et sa posture

Soigner son vocabulaire et sa syntaxe

Exprimer son engagement et ses convictions

Tirer profit de ses expériences diversifiées, bien mettre en avant les points forts de son parcours scolaire ou professionnel

Faire apparaître les liens entre les acquis de son parcours et le choix du métier de conseiller d'orientation-psychologue

Construire son intervention et ne pas donner l'impression de réciter un texte

Appréhender les différentes facettes du métier liées à la diversité des publics à prendre en charge.

3.2 Epreuve portant sur des questions d'éducation et de formation.

3.2.1 La nature de l'épreuve

A la différence de l'épreuve d'entretien, celle-ci est d'abord une épreuve de connaissances qui porte sur un programme et une bibliographie précis publiés au bulletin officiel de l'éducation nationale (BOEN).

Les questions proposées, pour la plupart générales, même si elles ne sont pas complètement isomorphes, n'exigent pas du candidat des connaissances trop détaillées.

En revanche, elles doivent permettre au candidat de démontrer qu'il connaît l'organisation et le fonctionnement du système éducatif.

C'est aussi une épreuve de réflexion. Après le tirage au sort de la question, le candidat dispose d'une heure pour en dégager une problématique, mobiliser ses connaissances et les organiser en un exposé cohérent qui situe notamment le sujet dans son contexte historique, économique et social. Des connaissances exposées dans un discours uniquement descriptif ne sont pas suffisantes ; elles doivent s'accompagner d'explications, d'une réflexion globale, d'une mise en perspective.

C'est enfin un exercice de communication et non pas un simple jeu de questions réponses. Tant l'exposé que l'entretien qui y fait suite constituent pour le jury une occasion d'apprécier la capacité du candidat à communiquer avec clarté et précision à son auditoire, la connaissance qu'il a d'un sujet donné, mais aussi les réflexions et analyses personnelles que lui inspire ce sujet.

C'est dire si les exigences de l'épreuve sont représentatives des pratiques d'un conseiller d'orientation psychologue et partant, des attentes que l'on peut avoir d'un candidat à cette fonction.

3.2.2 Les observations

3.2.2.1) La préparation des candidats

Les membres du jury ont constaté une certaine hétérogénéité entre les candidats dans la préparation et le déroulé de l'épreuve.

Les cours du CNED, la documentation ONISEP, la lecture des ouvrages proposés sont les principaux supports utilisés par les candidats.

Il apparaît par ailleurs que les CIO et les COP sont beaucoup mieux connus que les services d'information et d'orientation.

3.2.2.2) L'exposé

L'une des difficultés les plus fréquemment rencontrées reste une fois encore l'obligation pour les candidats de faire un exposé suffisamment long et construit. Dans la mesure où les candidats disposent d'une heure pour préparer leur exposé et que les sujets le permettent, on est en droit d'attendre une durée moyenne plus longue.

Il est très rare d'assister à une préparation de 30 minutes, la moyenne se situant en général à 15 minutes. Les membres des jurys attirent cependant l'attention des candidats sur le fait que chercher à approcher la durée maximale peut aussi lasser l'auditoire si l'exposé consiste en un amphigouri comprenant de nombreuses redites et dont l'essentiel aurait pu être dit en un temps plus bref. A contrario, ils ont observé qu'une durée plus courte ne nuisait pas forcément à la qualité de l'exposé dans la mesure où le sujet était traité avec concision et dans son intégralité.

Cette année encore, le jury a noté avec satisfaction l'effort consenti par l'ensemble des candidats pour annoncer le plan de l'exposé. Manifestement, ils ont répondu en cela aux invitations faites lors des séances d'accueil. Faut-il encore veiller à la pertinence du plan choisi et le respect de celui-ci au cours de l'exposé.

Si certains exposés sont de grande qualité, d'autres se résument à des catalogues de connaissances, sans mise en perspective de celle-ci qui paraissent alors trop livresques ; les connaissances ne doivent pas rester théoriques et désincarnées.

Il convient de les situer résolument dans leur contexte historique et de les référer à de grandes problématiques sociologiques, économiques et éducatives.

Par ailleurs, lorsqu'il est fait allusion aux CIO, aux COP et aux services d'information et d'orientation, le jury apprécie que les candidats fassent mention des textes législatifs qui encadrent l'activité de ces services.

Enfin, la qualité de l'expression orale est inégale selon les candidats.

Certains font preuve d'une grande aisance dans la relation avec le jury et d'une grande fluidité de leur discours ; d'autres ont un débit verbal quelquefois trop rapide, malgré une expression orale correcte et une bonne maîtrise de la langue.

D'autres enfin, peu nombreux, peut-être en raison d'un stress trop élevé ont tendance à réciter, ce qui est fortement préjudiciable.

Enfin, les membres du jury ont observé, qu'à connaissances égales les capacités d'argumentation des candidats étaient très variables.

3.2.2.3 Les échanges

Cette seconde partie de l'épreuve revêt une grande importance dans l'évaluation finale.

Ces échanges permettent au candidat de surmonter l'émotivité qu'il a pu manifester éventuellement lors de son exposé et de compléter ce dernier. Il donne également au jury l'occasion de vérifier les connaissances du candidat, sa capacité à s'adapter à des publics divers, ainsi que ses qualités d'écoute, d'analyse et de synthèse.

Dans un premier temps, les questions du jury amènent le candidat à compléter certains points, à approfondir des analyses apparues trop superficielles lors de l'exposé initial.

Dans un second temps, les examinateurs élargissent leur questionnement à d'autres champs du programme.

Ce moment est le lieu par excellence qui doit permettre au candidat de prendre du recul par rapport à son histoire personnelle et son expérience professionnelle, de dégager une problématique, d'en faire apparaître les enjeux et de les mettre en perspective au regard des grands objectifs de l'éducation et des débats qui se déroulent autour de l'école.

Le jury a beaucoup apprécié les candidats qui ont su se positionner quant au sens qu'ils donnaient à leur future insertion professionnelle.

3.2.3 Les recommandations

3.2.3.1) Préparer le concours

C'est avant tout une épreuve de connaissances. Le programme du concours est publié suffisamment longtemps avant sa passation pour que l'on ne puisse tolérer la moindre impasse. Se préparer au concours suppose d'abord de se tenir au courant de l'actualité éducative, mais aussi avoir une connaissance de l'organisation et des évolutions du système éducatif. Ces évolutions sont rapides et profondes et font l'objet de nombreux débats dont on ne peut que recommander aux candidats de se tenir informés.

A cet égard, la lecture des brochures de l'**ONISEP** destinées aux élèves paraît un minimum indispensable, et la connaissance des autres publications sera un atout.

De même, la lecture des BOEN et des différents rapports accessibles en ligne sur le site du ministère de l'éducation nationale et de la recherche est fortement recommandée.

Le jury a apprécié les candidats qui avaient fait l'effort de se rendre dans un centre d'information et d'orientation pour y rencontrer des conseillers d'orientation psychologues, et s'informer sur la réalité du métier qu'ils postulent mais aussi pour se documenter sur un certain nombre de questions du programme.

Il est attendu également du candidat ayant déjà acquis une expérience professionnelle qu'il puisse se décentrer de sa pratique pour recontextualiser celle-ci dans une réflexion plus générale sur les missions du CIO et des COP.

3.2.3.2) Respecter quelques règles essentielles

L'exposé oral est un genre qui a ses propres règles qu'il convient de connaître et d'appliquer.

- Prendre le temps d'analyser le sujet pendant l'heure de préparation de l'exposé, en repérer les mots clés, dégager les idées centrales et formuler clairement la problématique à traiter.
- Se présenter : en général, le jury se présente au candidat, ce qui permet à ce dernier de se présenter à son tour. Le jury apprécie que celle-ci aille au-delà de la simple déclinaison de son identité, mais lui donne l'occasion en quelques mots de se situer par rapport à la fonction du COP, au concours, sans toutefois réitérer la présentation complète qui est demandée à l'épreuve d'entretien.
- Présenter le sujet : il est bon de rappeler le sujet qui a été tiré, puis de le présenter. Une reformulation personnelle qui dégage la problématique posée paraît préférable à la simple lecture de l'énoncé. Certains mots clés du sujet appellent une définition préalable sans laquelle l'exposé risque d'être approximatif, voire complètement hors sujet.
- Proposer un plan : certains candidats énoncent leur plan après une longue introduction qui apparaît alors comme une digression ; tous les examinateurs insistent sur la nécessité pour les candidats d'organiser leur exposé selon un plan construit, de l'énoncer dès le départ et de le respecter.
- Développer le sujet : une lecture, qui plus est monocorde de ses notes est à bannir ; il convient, au contraire d'instaurer une communication à caractère professionnel avec les membres du jury ; le temps de préparation est suffisant pour permettre aux candidats de préparer son intervention et éviter ainsi d'en perdre le fil durant l'exposé. Le développement doit respecter l'équilibre entre les différentes parties et savoir aménager des transitions.
Les examinateurs ont particulièrement apprécié les prestations illustrées par des exemples, sinon tirés de l'expérience personnelle du candidat, du moins puisés dans la littérature spécialisée. Certains sujets permettent plus que d'autres d'établir des liens entre la problématique posée et la pratique d'un conseiller d'orientation psychologue, ce qui est apprécié du jury. Mais le recours sans discernement à ce procédé peut donner un caractère superficiel à l'exposé.
- Prendre parti :

Les candidats ne doivent pas hésiter à exprimer une opinion personnelle tout en veillant à l'argumentation ; le jury n'attend pas une bonne ou une mauvaise réponse à la question posée mais est attentif aux éléments d'ordre quantitatif et qualitatif utilisés.
- Soigner son apparence :

Le laisser aller vestimentaire est contre indiqué dans une profession particulièrement exposée au public ; le COP ne serait-ce que par respect pour l'utilisateur, doit donner une image soignée et rassurante de lui-même ; ce qui ne peut que conforter la crédibilité de l'institution.

- Apprendre à gérer son temps : sans sacrifier aucune des parties du développement, et encore moins la conclusion, cet exercice étant d'autant plus difficile que le temps est court ; c'est pour cela qu'il mérite un entraînement.

- Savoir conclure :

La conclusion, en écho avec l'introduction est l'occasion pour les candidats, à la fois, de porter un regard critique sur les discours véhiculés par les médias et présentés parfois comme des certitudes, et de reposer la problématique initiale en l'élargissant.

De nombreux candidats éprouvent des difficultés à conclure correctement leur exposé autrement que par la formule « voilà, j'ai fini »

Ce qui n'est pas à l'évidence la meilleure conclusion possible.

Annexe 6

Liste des membres du jury du COP externe

Président

M. BELLIER Jean-Pierre IGEN PARIS

Vice-président

M. LOARER Even Prof de chaire supérieure PARIS

Secrétaire général

M. DODÉ Jean-Louis IEN REIMS

Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	AUBOIS	Elisabeth	IA-IPR	DIJON
M.	AVENEL	Florent	CIO	PARIS
Mme	BATH-LEGAULT	Sonia	Directeur de CIO	NICE
M.	BENZIDANE	Mestafa	IEN-IO	REIMS
M.	BERTELOOT	Fabien	Directeur de CIO	LILLE
Mme	BLEMUS	Caroline	Personnel de direction	RENNES
Mme	BLIECK	Corinne	Directrice de CIO	ORLEANS-TOURS
Mme	BOCHET	Lydie	IEN	GRENOBLE
Mme	BULTHEEL	Suzanne	IEN-IO	MONTPELLIER
Mlle	BUREAU	Delphine	Personnel de direction	REIMS
M.	CASADIO	Laurent	Directeur de CIO	AMIENS
Mme	CHANAL	Frédérique	Directrice de CIO	GRENOBLE
Mme	CHOUTER	Yasmina	COP	MONTPELLIER
M.	CUSSON	Christophe	COP	TOULOUSE
Mme	DE MOURA	Bernadette	Directrice de CIO	TOULOUSE
Mme	DERNAUCOURT	Catherine	Directrice de CIO	AIX-MARSEILLE
M.	DUPONCHELLE	Ludovic	Directeur de CIO	LILLE
M.	DUPUY	Eric	IA-IPR	TOULOUSE
Mme	DUVAL	Catherine	IEN	LIMOGES
Mme	FERRERI-TAILLARD	Claudine	Directrice de CIO	NICE
Mlle	FOURBOUL	Gabrielle	COP	STRASBOURG
Mlle	GENDRONNEAU	Sandra	COP	POITIERS
M.	GLESS	David	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	GOLETTA	Valérie	COP	NICE
Mme	GUILLOT	Maité	COP	PARIS
M.	HENAULT	Jean-Jacques	IA	VERSAILLES
M	HUGOT	Laurent	IEN	DIJON
Mme	JEGAT	Nadine	Personnel de direction	RENNES
M.	KNOBLOCH	Bernard	Directeur de CIO	DIJON
Mme	LARTIGAU	Chantal	Personnel de direction	BESANCON
M	LEBAT	Marie-Claire	Personnel de direction	MONTPELLIER
M.	LECLERE	Gilbert	IA	AMIENS
Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie

M.	LEVESQUES	Alain	IEN	NANTES
Mme	MIVEKANNIN	Violaine	COP	VERSAILLES
Mme	NAFATI	Séverine	COP	LILLE
Mme	NICOLADZE	Adeline	IEN	AIX-MARSEILLE
M.	OOSTHOEK	Benoît	Directeur de CIO	AMIENS
Mlle	OURIET	Nathalie	COP	BORDEAUX
Mme	PIEROTTI	Martine	IEN	GRENOBLE
M.	PONTVIANNE	Philippe	Personnel de direction	LIMOGES
Mme	RENOULT	Cécile	COP	PARIS
Mme	ROBERT	Pascale	Personnel de direction	RENNES
Mme	ROLLO	Fabienne	COP	CAEN
M.	ROSSIGNOL	Laurent	IEN	AMIENS
M.	ROUSSEL	André	IA/IPR	PARIS
M.	SAVEY	Jean-Jacques	IEN	AMIENS
M.	SERRIERE	Jean-Jacques	Directeur de CIO	MONTPELLIER
Mme	SOBASZEK	Michèle	Directeur de CIO	REIMS
Mme	STEVENSON	Marie-Ange	Compétences particulières	REIMS
M.	TROTZIER	Christian	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	TURPIN	Jacqueline	Directrice de CIO	LYON
M.	VAULOUP	Jacques	IEN	NANTES
M.	VERNERET	Henri	Directeur de CIO	LYON

Liste des membres du jury du COP interne

Président

M.	BELLIER	Jean-Pierre	IGEN	MINISTERE
----	---------	-------------	------	-----------

Vice-président

M.	ATTAL	Marco	IA-IPR	NICE
----	-------	-------	--------	------

Secrétaire général

Mme	ROUZIC	Raymonde	IA-IPR	RENNES
-----	--------	----------	--------	--------

Membres du jury

	Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
	Mme	AÏT-ABED	Saadia	Directrice de CIO	PARIS
	M.	BEULLIER	Dominique	Directeur de CIO	AIX-MARSEILLE
	Mme	BIGOT	Hélène	COP	AIX-MARSEILLE
	M.	CANVEL	André	Personnel de direction	RENNES
	M.	CHARLES	Romain	Compétences particulières	DIJON
	M.	ETIENNE	Bruno	IEN	GRENOBLE
	M.	FARDET	Eric	IA	VERSAILLES
	M.	GAIMARD	Alain	Directeur de CIO	CRETEIL
	Mme	GAZET	Béatrice	Directeur de CIO	AMIENS
	M.	GUAZZELLI	Louis	Directeur de CIO	AMIENS
	Mme	GUILLOU	Rachel	Personnel de direction	RENNES
	Mme	HAEZEBROUCK	Patricia	Compétences particulières	VERSAILLES
	Mme	JOLLY	Nicole	Directrice de CIO	CRETEIL
	Mme	RAISON	Nicole	Directrice de CIO	CLERMONT-FERRAND
	M.	RUIZ	Denis	IEN	CLERMONT-FERRAND
	Mme	SAYOUS	Françoise	COP	BORDEAUX
	M.	SCHWARTZ	Rémi	COP	BORDEAUX
	Mme	TRIQUET	Valérie	COP	CRETEIL
	Mme	VIANNET	Sylvie	Personnel de direction	GRENOBLE

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