



Secrétariat Général  
Direction générale des  
ressources humaines

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

Sous-direction du recrutement

---

**Concours du second degré – Rapport de jury**  
**Session 2013**

CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Externe, Interne, Réservé

**Rapport de jury présenté par :**  
**Monsieur Jean-Pierre Bellier, Président des jurys des COP externe et interne et**  
**réservé**

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 du concours externe	3
1.2 Données statistiques du concours interne	4
1.2 Données statistiques du concours réservé	5
2. EPREUVES D'ADMISSIBILITE	
2.1 Psychologie Appliquée (externe et interne)	6
2.2 Economie Appliquée (externe et interne)	8
2.3 Dossier de reconnaissance de l'expérience professionnelle (RAEP) concours réservé	10
3. EPREUVES D'ADMISSION	
3.1 Étude de dossier	11
3.2 Étude d'une situation individuelle	12
3.3 Rapport d'activité (COP interne)	13
3.3 Entretien (COP réservé)	13
ANNEXES	
Annexe 1. Epreuve de psychologie Appliquée	14
Annexe 2. Epreuve d'économie appliquée	16
Annexe 3. Composition des jurys du concours externe, interne et réservé	17

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

### 1.1.1 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
17,29 – 10,35	16,74 – 12,20

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
17,59 – 03,33	19,00 – 06,00	20,00 – 04,40	19,90 – 08,20

## 1.2 Données statistiques du concours interne

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

### 1.2.1 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
16.45 – 09.08	17.48– 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	Rapport d'activité
15.83 – 05.98	18.00 – 07.00	19.60 – 08.80	20.00 – 08.80

### 1.3 Données statistiques du concours réservé

<b>Sessions</b>	<b>2013</b>
<b>Postes offerts</b>	<b>40</b>
<b>Candidats inscrits</b>	<b>299</b>
<b>Candidats qui ont remis un dossier</b>	<b>114</b>
<b>Candidats admissibles</b>	
<i>Hommes</i>	10
<i>Femmes</i>	78
<b>Total</b>	<b>98</b>
<b>Candidats admis</b>	
<i>Hommes</i>	03
<i>Femmes</i>	38
<b>Total</b>	<b>41</b>
<b>Candidats sur liste complémentaire</b>	<b>04</b>

## 2. EPREUVES ECRITES D'ADMISSIBILITE

### 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, dans le cas présent au titre du décret définissant dans le détail les missions des conseillers d'orientation-psychologues.

S'agissant de la session 2013, 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, les candidats précisent les références théoriques et méthodologiques qu'ils considèrent déterminantes dans l'accomplissement de leurs missions.

Deux approches rédactionnelles étaient concevables :

- soit l'élaboration d'un inventaire circonstancié tendant vers l'exhaustivité des domaines de la psychologie directement concernés par l'exercice des fonctions de conseiller d'orientation-psychologue ;
- soit l'identification de certaines de ces composantes pour lesquelles les candidats étaient en mesure d'en justifier de manière précise la valeur ajoutée

#### 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.

- 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 inhérentes à la fonction de conseiller d'orientation-psychologue.

#### Sur le fond :

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, culture même novice 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 de leurs affirmations dans le champ de l'orientation, qu'elle soit scolaire ou professionnelle.

#### Recommandations du jury

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 brigüées.

#### 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 Economie appliquée (externe et interne)**

Avant tout, il s'agissait de lire attentivement le sujet puis de repérer les termes et concepts importants dans le texte pour les définir **en référence aux connaissances économiques** à mobiliser dans cette épreuve.

Au cœur de cette épreuve, en filigrane, la question de la valeur du diplôme face à la question de la construction et de l'entretien de son patrimoine de compétences. Les correcteurs ont pu noter que les candidats ne maîtrisaient que trop rarement la différence entre compétences, connaissances, qualification et diplôme alors que, justement, c'est la proximité voire la complémentarité de ces modèles qui sous-tendait le cœur de l'épreuve.

Si leur définition n'était pas systématiquement attendue, il n'en reste pas moins qu'il pouvait être pertinent d'en donner une approche et l'illustrer à minima d'exemples.

A cet égard, les candidats se sont trop souvent placés dans l'optique des enseignants en matière d'exigence éducative, en occultant parfois la question de la valeur économique du diplôme et de la valeur d'usage de la compétence.

S'il était possible de traiter les questions séparément on pouvait néanmoins s'essayer à faire des liens et à traiter dans la globalité. Très peu de copies avec des références judicieuses et des liens avec le métier de conseiller d'orientation psychologue ont été identifiées. **Les textes officiels les concernant doivent pourtant être tous connus.**

Les références socio-économiques sont souvent faibles quand elles ne sont pas inexistantes et l'argumentation a donc du mal à prendre forme. Les points de vue personnels sont à proscrire s'ils ne sont pas argumentés solidement.

Les candidats qui occupent déjà ou ont occupé des fonctions de COP doivent à l'inverse pouvoir, à l'occasion de cette épreuve, se détacher de leur terrain habituel : des copies très entachées d'expériences personnelles de type anecdotique ont trop souvent été produites.

D'autres, en revanche, bien construites, rédigées et illustrées avec des références, des auteurs, des théories, une distanciation, des perspectives et des données statistiques ont a contrario été valorisées.

La majorité des copies a traité de l'évolution du contexte sociétal ou éducatif sans faire référence à la bibliographie du concours ni même à des connaissances générales en économie.

L'enquête du CEREQ est la référence la plus communément citée mais en illustration des résultats de la politiques éducative, pas en lien avec les possibilités d'insertion.

La question portant explicitement sur les compétences a été traitée comme si les candidats étaient sommés de donner « la définition » de cette notion, là encore sans de réelle synergie avec sa place au regard du diplôme.

On peut donc regretter un manque de mise en perspective des candidats quant aux attentes de l'épreuve.



Le jury aurait en outre apprécié que soit évoquée la volonté européenne d'élever le niveau de qualification. Les enquêtes PISA, notamment, sont très peu citées.

Enfin, les devoirs les plus appréciés ont montré que le candidat avait la capacité de s'extraire des questions pour en dégager une problématique plus globale, notamment au regard de « l'insertion durable ».

### Observations sur la qualité des copies

#### 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... 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 inhérentes à la fonction de conseiller d'orientation-psychologue.

#### Sur le fond :

Beaucoup de candidats se sont limités à traiter la question du seul point de vue éducatif, comme s'ils n'avaient pas mesuré la nature et l'intitulé de l'épreuve. Les jurys ont eu le sentiment que peu de candidats avaient examiné avec attention la bibliographie indiquée dans le programme du concours.

### 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 des prévisionnelle 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.

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.

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

Les candidats se 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. EPREUVES ORALES D'ADMISSION

#### **3.1 ETUDE DE DOSSIER (épreuve d'admission commune aux concours interne et externe)**

Le plan annoncé est en général respecté lors de l'exposé, mais l'argumentation proposée est plus ou moins solide; quant aux enchaînements logiques, ils ne sont pas toujours apparents. Il manque souvent une vraie conclusion, en particulier portant sur un élargissement de perspectives.

Les documents ne sont pas toujours bien exploités. Il est important de citer les sources et d'en comprendre la nature (administrative, statistique, médiatique, etc.) pour en apprécier la portée.

De nombreux candidats utilisent explicitement les documents fournis lors de leur prestation. Peu d'entre eux se contentent de lire leur texte : c'est une attitude qu'il faut de toute façon éviter parce qu'elle crée de la distance avec le jury.

On peut conseiller aux candidats de disposer préalablement leurs notes devant eux afin d'éviter les manipulations intempestives durant l'exposé.

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 de 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, quelque 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'Education nationale.

Au 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. L'épreuve 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 le 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 devraient 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 psychologue. Une approche concrète et contextualisée du métier fait en effet défaut à certains candidats.

On n'attend aussi qu'en matière d'orientation, le candidat soit capable d'articuler la prise en compte de l'épanouissement personnel et les besoins de la société sur le plan économique et social.

### **3.2 ÉTUDE D'UNE SITUATION INDIVIDUELLE (épreuve d'admission au concours externe)**

Sur l'épreuve :

Les sujets proposés sont souvent très techniques et leur diversité permet de brasser un grand nombre de situations professionnelles.

Ils doivent permettre aux candidats d'ouvrir leurs propos plus naturellement sur une analyse plus large du système éducatif.

Il conviendrait de préciser la répartition du temps : 10 minutes d'exposé et 20 minutes d'entretien. Un temps d'exposé clairement délimité peut permettre au candidat d'élaborer un exposé attestant de sa préparation aux épreuves.

Cette épreuve permet au jury de bien évaluer les qualités de communication et l'aisance verbale lors des échanges. Mais la grille d'évaluation n'est pas toujours bien adaptée à la problématique posée par le sujet.

Sur les candidats :

On observe une difficulté des candidats à se dégager du sujet pour ouvrir la question à des perspectives plus larges qui permettraient d'aller vers des analyses du système éducatif.

Certains candidats font preuve d'un manque de conviction qui ne permet pas de percevoir un engagement sincère dans le métier.

Les candidats comprennent bien le sens des sujets. Les exposés les plus pertinents sont ceux qui annoncent un plan et s'y tiennent. Il est important que l'exposé débouche sur des solutions pragmatiques concernant le cas traité.

Il faut donc éviter les discours qui restent généralistes ou trop théoriques.

L'étude de cas ne doit pas être considérée par le candidat comme un support prétexte à développer des connaissances. Il s'agit d'apporter une réponse pertinente à la situation proposée et d'être capable ensuite, sans attendre la sollicitation de jury, d'élargir la question vers une analyse plus globale.

Certains candidats sont visiblement peu préparés au concours et leur prestation montre une connaissance lacunaire de la structure et du fonctionnement du système éducatif. A l'opposé, d'autres sont bien armés pour aborder l'épreuve. Cette différence permet de discriminer nettement les candidats.

On apprécie les candidats qui font preuve d'aisance verbale, de dynamisme dans leur présentation, d'utilisation d'un vocabulaire précis et approprié, de réponses adaptées à la situation proposées.

Les références au travail d'équipe et aux valeurs de l'École sont toujours les bienvenues dans ce contexte, mais peu de candidats y recourent spontanément.

### **3.3 SOUTENANCE DU RAPPORT D'ACTIVITES (épreuve d'admissibilité du concours interne)**

#### **L'épreuve**

Il est capital que l'épreuve de "rapport d'activité" du concours interne reste une épreuve d'admission parce qu'elle permet lors de l'échange de vérifier la conformité des informations fournies.

#### **Les candidats**

Il importe de ne pas faire de la présentation un "récit de vie". Il faut que les candidats soient en capacité de prendre une "distance réflexive" avec leurs expériences antérieures pour montrer comment il peut les réinvestir dans le métier auquel ils aspirent.

Le parcours professionnel et personnel doit servir de support pour montrer une motivation à exercer les fonctions de conseiller d'orientation psychologue.

### **3.3 SOUTENANCE DU DOSSIER RAEP (épreuve d'admissibilité 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 ou 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

### Epreuve de psychologie appliquée

#### Epreuve 1 (Partie notée sur 15)

Le décret n°2011-990 du 23 août 2011 modifiant le décret n°91-290 du 20 mars 1991 relatif au statut particulier des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues (NOR : MENH1022567D) définit dans le détail les missions des conseillers d'orientation-psychologues (voir extrait de l'article 2 ci-joint).

Au regard de votre formation en psychologie et après avoir précisé votre représentation du métier de conseiller d'orientation-psychologue vous exposerez, en justifiant votre point de vue, les principales références théoriques et méthodologiques que vous considérez indispensables à l'accomplissement de ces missions.

*... «Art. 2.-I. — Sous l'autorité du recteur de l'académie, et en lien avec le chef du service académique de l'information et de l'orientation et les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation, les directeurs de centre d'information et d'orientation et les conseillers d'orientation-psychologues exercent leurs fonctions dans les centres d'information et d'orientation où ils sont affectés ainsi que dans les établissements d'enseignement du second degré qui en relèvent. Ils peuvent exercer leurs fonctions dans les autres services du ministère chargé de l'éducation nationale ou dans les établissements publics qui en relèvent.*

*« Ils délivrent une première information et un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles au profit de toute personne dans le cadre du service dématérialisé et gratuit institué par l'article L. 6111-4 du code du travail.*

*« Ils assurent l'information, le conseil et l'accompagnement personnalisé :*

- « 1° Des élèves et de leurs familles, notamment des élèves handicapés, des élèves non francophones et des élèves soumis à l'obligation scolaire en difficulté ;*
- « 2° Des jeunes adultes ;*
- « 3° Des étudiants en formation initiale.*

*« Ils participent, en liaison avec les acteurs locaux de la formation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle tout au long de la vie, à la réflexion collective sur l'orientation, les parcours de formation et d'insertion professionnelle.*

*« II. — Les conseillers d'orientation-psychologues exercent leurs fonctions sous l'autorité du directeur du centre d'information et d'orientation ou de l'établissement au sein duquel ils sont affectés.*

*« Ils conseillent les élèves et les étudiants mentionnés au I dans la construction de leur parcours de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle. Ils contribuent à l'observation continue des élèves et à la mise en œuvre des conditions de leur réussite scolaire en complément des équipes éducatives.*

*« Dans les établissements d'enseignement du second degré et en lien avec les organismes chargés de l'insertion professionnelle des jeunes, ils participent à la prévention et au suivi de l'échec scolaire et des sorties sans qualification.*

*« Dans les établissements d'enseignement du second degré, les conseillers d'orientation-psychologues contribuent à l'élaboration, la mise en œuvre et au suivi des dispositions du projet d'établissement relatives à l'orientation et à l'insertion professionnelle. »...*

Epreuve 2  
(Partie notée sur 5)

Dans le cadre de sa mission consistant à contribuer « à l'observation continue des élèves et à la mise en œuvre des conditions de leur réussite scolaire en complément des équipes éducatives », un conseiller d'orientation-psychologue a été sollicité par un chef d'établissement pour analyser les résultats d'un contrôle commun de seconde. Chaque enseignant corrigeant les copies de ses propres élèves, il constate que la note moyenne des 31 copies de la classe d'un enseignant réputé pour noter sévèrement ses élèves s'établit à 9,7.

I - Peut-on dire de cette note qu'elle est significativement inférieure à une moyenne de 10 sur 20 ? Dans l'affirmative, expliquez comment étayer votre raisonnement sans risque de commettre une erreur statistique d'appréciation. Dans l'hypothèse inverse, expliquez pourquoi il n'est pas possible de se prononcer.

II - Si l'on veut comparer la sévérité supposée de cet enseignant à l'ensemble de ses collègues de la même discipline, à quelle méthode faudrait-il recourir ? Pourquoi ? De quelles informations complémentaires faudrait-il disposer ? Vous préciserez les éventuelles conditions d'utilisation de l'approche statistique que vous aurez privilégiée.

III - Quelle information utile le conseiller d'orientation-psychologue peut-il tirer de ces constats au bénéfice des pratiques évaluatives de l'enseignant concerné ?

Une nouvelle épreuve d'entraînement est organisée dans des conditions identiques le trimestre suivant. Le même enseignant obtient pour moyenne des 31 élèves de sa classe la note 10,1. L'écart-type de la distribution des notes est de 2,8 alors qu'à la première épreuve, la variance de la distribution des notes était de 9,2.

IV - Peut-on affirmer, avec moins de 5 chances sur cent de se tromper, que le professeur a cette fois-ci noté moins sévèrement les travaux de ses élèves ? Justifiez votre raisonnement et vos résultats.

V – Quelle conclusion le conseiller d'orientation-psychologue peut-il partager avec l'enseignant du fait de ce nouveau constat ?

## Annexe 2

### Epreuve d'économie appliquée

Dans son n° 288 de février 2010, **Alternatives Economiques** a consacré un article de sa rubrique « Tendances » aux poncifs couramment répandus sur la valeur économique de la formation et du diplôme.

Voici un extrait de cet article :

*« Si l'affirmation est rarement formulée en des termes aussi radicaux, l'idée que « les diplômes ne valent plus rien » est aujourd'hui largement partagée : les diplômes d'aujourd'hui vaudraient sinon rien, en tout cas moins que ceux d'hier.*

*Pas si simple. Commençons par distinguer le niveau et la valeur d'un diplôme.*

*Le niveau du diplôme renvoie aux connaissances et aux compétences acquises par son titulaire. Le comparer à différentes époques est très difficile, car les exigences changent avec le temps : les attentes des enseignants en matière d'orthographe ont diminué, tandis qu'elles s'accroissaient en mathématiques ou dans la pratique orale des langues vivantes. »*

I – L'opinion défendue dans la première partie de cet extrait vous paraît-elle fondée ? Et que pensez-vous des contre arguments développés dans la seconde partie ?

II – Sous quelles conditions et dans quelles limites l'obtention d'un diplôme contribue-t-elle aujourd'hui à offrir à un jeune une probabilité d'insertion professionnelle optimale ? Justifiez votre point de vue.

III – La notion de compétence est désormais convoquée pour élaborer une part importante des référentiels de formation qualifiante ou diplômante. Expliquez en quoi cette approche peut apporter une réponse aux critiques parfois émises quant au risque d'obsolescence de certains diplômes.



## Annexe 6

### 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.	LOARER	Even	Prof de chaire supérieure	PARIS

#### Secrétaire général

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
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
M.	BARBOTIN	Daniel	Personnel de direction	RENNES
M.	BARTIER	Bruno	IEN	AIX-MARSEILLE
Mme	BATH-LEGAULT	Sonia	Directeur de CIO	NICE
M.	BENZIDANE	Mestafa	IEN-IO	REIMS
M.	BEULLIER	Dominique	Directeur de CIO	AIX-MARSEILLE
Mme	BLEMUS	Caroline	Personnel de direction	RENNES
Mme	BOCHET	Lydie	IEN	GRENOBLE
Mme	BOURRET	Annie	Directrice de CIO	GRENOBLE
M.	CASADIO	Laurent	Directeur de CIO	AMIENS
Mme	CHABERT	Anita	Directrice de CIO	MONTPELLIER
Mme	CHAMPOLLION	Aline	Directrice de CIO	AIX-MARSEILLE
Mme	CHOUTER	Yasmina	COP	MONTPELLIER
Mme	COULON	Anne-marie	COP	LILLE
Mme	COUTANT	Lydie	COP	PARIS
Mme	CURE	Christine	Directrice de CIO	DIJON
Mme	DESHAYES	Sylvie	Directrice de CIO	BORDEAUX
Mme	DESLANDES	Dominique	Personnel de direction	RENNES
Mme	DEYREM	Lydia	COP	ROUEN
Mme	DUCHAUD-FUSELLI	Véronique	IEN	PARIS
Mme	DUVAL	Catherine	IEN	LIMOGES
Mme	FLOCH	Anne-Marie	COP	CRÉTEIL
M.	FOUCHARD	Sébastien	COP	BORDEAUX
Mme	FOURBOUL	Gabrielle	COP	STRASBOURG
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

<b>Titre</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Grade</b>	<b>Académie</b>
Mme	GUILLON	Florence	COP	POITIERS
Mme	GUILLOT	Maïté	COP	PARIS
Mme	HOMS	Hélène	IEN	TOULOUSE
M	ISERN	Johann	COP	MONTPELLIER
Mme	JEGAT	Nadine	Personnel de direction	RENNES
M.	NOBLOCH	Bernard	Directeur de CIO	DIJON
M	LEBAT	Marie-Claire	Personnel de direction	MONTPELLIER
M.	LE BOULAIRE	Philippe	COP	MONTPELLIER
M.	LECLERE	Gilbert	IA	AMIENS
Mme	MAILLARD	Estelle	COP	BORDEAUX
Mme	MAUREL	Nathalie	COP	MONTPELLIER
M.	MICHAUD	Manuel	COP	POITIERS
Mme	MUDES	Nadège	Directrice de CIO	NANTES
Mme	NAFATI	Séverine	COP	LILLE
Mme	NICOLADZE	Adeline	IEN	AIX-MARSEILLE
M.	NOGENT	Mickaël	COP	LILLE
Mme	NOVELLI	Nathalie	IEN	AMIENS
Mme	OLIVIER	Barbara	COP	AMIENS
Mlle	OURIET	Nathalie	COP	BORDEAUX
Mme	PUPPINI	Sandrine	IEN	REIMS
Mme	ROBERT	Pascale	Personnel de direction	RENNES
M.	SAVEY	Jean-Jacques	IEN	AMIENS
Mme	SOBASZEK	Michèle	Personnel de direction	REIMS
Mme	TRÉJAUT	Émilie	COP	POITIERS
M.	TROTZIER	Christian	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	TURPIN	Jacqueline	Directrice de CIO	GRENOBLE
M.	VAULOUP	Jacques	IEN	NANTES
M.	WAWER	Jean	IA/IPR	GRENOBLE

## Liste des membres du jury du COP interne

### 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	ROUZIC	Raymonde	IA-IPR	RENNES

### Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	BANNOU	Dalila	Directrice de CIO	GRENOBLE
Mme	BLOCH MONTAGNER	Patricia	IO	CRÉTEIL
M.	CANVEL	André	Personnel de direction	RENNES
Mme	CHANAL	Frédérique	IO	GRENOBLE
M.	CHARLES	Romain	Compétences particulières	DIJON
M.	ETIENNE	Bruno	IEN	GRENOBLE
M.	HUGOT	Laurent	IEN	DIJON
M.	LAS VERGNAS	Olivier	Compétences particulières	PARIS
M.	OBÉ	Patrick	COP	ROUEN
Mme	RAISON	Nicole	Directrice de CIO	CLERMONT-FERRAND
M.	SCHEITHAUER	Laurent	IEN	POITIERS
M.	SCHWARTZ	Rémi	COP	BORDEAUX
M.	TISSERAND	Daniel	COP	BESANCON
Mme	TRIQUET	Valérie	COP	CRETEIL
Mme	VIANNET	Sylvie	Personnel de direction	GRENOBLE

## 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.	BEN HAMZA	Ridha	Professeur agrégé	PARIS
M.	JELLAB	Aziz	IGEN	PARIS
Mme	WEIXLER	Frédérique	IA/IPR	NANCY-METZ

### Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	BIANCO	Joël	Personnel de direction	VERSAILLES
M.	CHARLON	François	Personnel de direction	GRENOBLE
Mme	DELMONT	Marie	Compétences particulières	PARIS
M.	DEPREZ	Laurent	Personnel de direction	CRÉTEIL
Mme	DUCHAUD-FUSELLI	Véronique	IO	PARIS
Mme	GROS	Élisabeth	IO	CRÉTEIL
Mme	HO-A-KWE-MANGAL	Bruno	IEN	GYUANE
Mme	LAGESSE	Pascale	CRÉTEIL	PARIS
Mme	LAMOTHE	Valérie	Dirctrice de CIO	CRÉTEIL
Mme	MORDENTI	Marylène	Compétences particulières	PARIS
Mme	OCTAVE	Liliane-Jeanne	IA/IPR	CORSE
M.	PETIT	Jean-Marc	IA/IPR	ROUEN
Mme	QUENNESSON-ZABETI	Corinne	Directrice de CIO	CRÉTEIL
Mme	ROIRON-LEMAIRE	Claude Ann	IA/IPR	POITIERS
M.	ROSSIGNOL-SUJOBERT	Pierre-Marien	Personnel de direction	CRÉTEIL
Mme	SALMON	Irène	Directrice de CIO	CRÉTEIL
Mme	VIGORIE	Sophie	Compétences particulières	PARIS

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