



# Concours du second degré

## Rapport de jury

---

### CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Externe, Interne, Réservé

**Session 2015**

**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	4
2. EPREUVES ECRITES D'ADMISSIBILITE	
2.1 - Psychologie Appliquée	6
2.2 - Economie Appliquée	7
2.3 - Dossier de reconnaissance de l'expérience professionnelle (RAEP) concours réservé	9
3. EPREUVES ORALES D'ADMISSION	
3.1 - Étude d'une situation individuelle (concours externe)	10
3.2 - Étude de dossier (concours externe et interne)	11
3.3 - Rapport d'activité (concours interne)	12
3.4 - Soutenance du dossier RAEP (COP réservé)	12
ANNEXES	
Annexe 1. Composition du jury du concours externe	13
Annexe 2. Composition du jury du concours interne	15
Annexe 3. Composition du jury du concours réservé	16

# 1 – DONNEES STATISTIQUES ET RESULTATS

## Données statistiques du concours externe

Sessions	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Postes offerts</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>50</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>90</b>						
<b>Candidats inscrits</b>														
<i>Hommes</i>	260	291	233	244	256	179	158	142	170	238	169	218	157	190
<i>Femmes</i>	1855	1968	1509	1764	1764	1458	1196	940	1218	1292	1229	1644	1181	1294
<b>Total</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>1338</b>	<b>1484</b>
<b>Candidats présents</b>														
<i>Hommes</i>	162	174	129	124	112	61	65	62	58	67	66	87	57	447
<i>Femmes</i>	1181	1137	845	849	763	523	459	383	337	368	420	480	421	82
<b>Total</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>478</b>	<b>529</b>
<b>Candidats admissibles</b>														
<i>Hommes</i>	45	58	41	39	13	22	14	22	17	20	15	17	12	23
<i>Femmes</i>	339	349	217	218	112	103	107	99	91	103	115	130	131	178
<b>Total</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>143</b>	<b>201</b>
<b>Candidats admis</b>														
<i>Hommes</i>	28	29	15	16	7	13	4	7	8	7	6	8	4	13
<i>Femmes</i>	162	161	95	94	43	37	46	43	42	43	44	60	56	77
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>50</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>90</b>						

### 1.1 - Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
17,38 – 09,25	17,69 – 12,01

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
18,00 – 04,00	19,00 – 05,00	20,00 – 07,00	20,00 – 07,00

## Données statistiques du concours interne

Sessions	2003	2004	2005	2006	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<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>20</b>	<b>21</b>
<b>Candidats inscrits</b>										
<i>Hommes</i>	24	13	32	25	28	78	47	55	33	37
<i>Femmes</i>	85	69	145	162	176	207	187	273	163	171
<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>196</b>	<b>208</b>
<b>Candidats présents</b>										
<i>Hommes</i>	19	10	14	8	10	20	14	5	11	17
<i>Femmes</i>	51	38	70	58	48	52	57	38	71	70
<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>82</b>	<b>87</b>
<b>Candidats admissibles</b>										
<i>Hommes</i>	7	4	2	4	3	8	5	6	6	9
<i>Femmes</i>	15	21	18	9	23	23	27	40	40	41
<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>46</b>	<b>50</b>
<b>Candidats admis</b>										
<i>Hommes</i>	4	1	2	2	1	3	5	1	2	5
<i>Femmes</i>	6	9	8	3	14	12	10	19	18	16
<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>	<b>20</b>	<b>21</b>

### 1.2 - Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
16.00 – 11.25	16.60 – 12.31

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
18.00 – 05.00	19.50 – 03.50	20.00 – 09.20	19.00 – 12.00

## Données statistiques du concours réservé

<b>Sessions</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Postes offerts</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>55</b>
<b>Candidats inscrits</b>	<b>299</b>	<b>89</b>	<b>47</b>
<b>Candidats qui ont remis un dossier</b>	<b>114</b>	<b>43</b>	<b>9</b>
<b>Candidats admissibles</b>			
<i>Hommes</i>	<i>10</i>	<i>6</i>	<i>2</i>
<i>Femmes</i>	<i>78</i>	<i>35</i>	<i>4</i>
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>41</b>	<b>6</b>
<b>Candidats admis</b>			
<i>Hommes</i>	<i>03</i>	<i>5</i>	<i>2</i>
<i>Femmes</i>	<i>38</i>	<i>33</i>	<i>3</i>
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>5</b>
<b>Candidats sur liste complémentaire</b>	<b>04</b>	<b>0</b>	<b>0</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 en 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.

- **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 :

- poser le problème en termes statistique (type de variable, type de test),
- formuler les hypothèses statistiques,
- faire les calculs à partir des données et comparer à la table statistique,
- interpréter les résultats,
- et conclure sur la problématique posée.

Il s'agissait d'une comparaison de fréquence par rapport à une norme (test d'ajustement), d'une comparaison de fréquences de deux échantillons indépendants (test d'indépendance) et d'une comparaison de moyenne observée à une moyenne théorique sur un grand échantillon.

Trop de candidats négligent la partie statistique, certains n'ont même pas essayé de traiter la question.

Lorsque cette question est traitée, les hypothèses ne sont pas toujours énoncées, ni le test utilisé, certains se contentent de faire des moyennes et ne semblent avoir aucune connaissance et analyse statistique. Le formulaire joint n'est pas toujours exploité. Il faut que les candidats mesurent bien que cette épreuve notée sur 5 points est de fait très discriminante, les points gagnés en statistiques contribuent à départager les copies d'égale valeur. Cette épreuve mériterait d'être mieux préparée.

- **Le sujet de psychologie appliquée** portait cette année **sur le décrochage**. Les candidats n'ont donc pas pu être surpris par la question qui fait la une de l'actualité et qui questionne fortement l'institution.

Pour traiter ce sujet, on attendait que le candidat montre qu'il en avait bien saisi les enjeux et leur complexité. Il était important de préciser le contexte et de s'approcher d'une définition du phénomène du décrochage, voire du « décrocheur ». On attendait donc une approche nuancée qui partant de la description arrive à l'explication. Cette approche nuancée ne pouvait faire l'économie d'une analyse des interactions importantes des acteurs et de l'environnement. Il était également utile de faire preuve

d'une vraie connaissance de cette problématique psychopédagogique qui interroge fortement le système mais aussi l'économie, les grands schémas sociaux, l'insertion, l'évaluation, la liaison avec la formation tout au long de la vie, la différenciation fille/garçon.

Enfin, il convenait de montrer en quoi le COP dans sa spécificité professionnelle et dans son expertise pouvait agir sur le phénomène.

D'une façon générale, les candidats ont construit un exposé en suivant les questions posées dans le sujet. Les bonnes copies se démarquent quand les candidats ont réussi à contextualiser et à caractériser le décrochage avant de définir les compétences spécifiques du COP. La structuration du devoir (introduction, annonce d'un plan, conclusion) constitue également un critère discriminant la qualité des productions écrites.

Les enjeux concernant la prévention et la lutte contre le décrochage apparaissent très rarement dans les copies. Lorsqu'ils sont cités, ils correspondent systématiquement à une vision partielle de la problématique, ce qui caractérise une appréhension peu pertinente des enjeux sociétaux. Très souvent, les décrocheurs sont associés à des élèves absents ; quelques rares copies évoquent « les élèves présents-absents ».

La présentation du métier de COP est généralement correcte mais certains candidats oublient le travail en équipe. La dimension systémique de la problématique du décrochage n'est pas toujours évoquée, ni le nécessaire travail collectif et partenariat qui est nécessaire.

Les connaissances en psychologie (modèles, références...) sont présentes, cependant la plupart des candidats n'ont fait qu'évoquer soit un courant de la psychologie, soit un auteur. Le lien avec les pratiques professionnelles est le plus souvent pertinent cependant on attendait des candidats qu'ils puissent davantage développer les conceptions évoquées.

Trop souvent on plaque des connaissances qui pourraient être placées dans n'importe quel sujet. Certains candidats ont émis des jugements de valeur, ce qu'il faut éviter absolument, en particulier lorsque la critique vise le corps dans lequel le candidat souhaite entrer...

Parfois, l'exposé prend la forme d'un catalogue et non d'une réflexion articulant théorie et pratique. Enfin, comme dans toute épreuve écrite, il convient de soigner la forme, la syntaxe et l'orthographe.

Les meilleures copies sont celles des candidats qui ont su mettre en évidence leurs connaissances théoriques (bien choisies, bien expliquées) appliquées aux missions du COP dans le cadre de la problématique du décrochage.

## **2.2 - Epreuve d'Économie Appliquée (externe et interne)**

### **Principe de l'épreuve**

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 approche discriminante.

Le descriptif est une 1<sup>ère</sup> 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. Il convient de faire preuve de culture générale, de bon sens, de cohérence dans l'analyse.

**Le sujet 2015 portait sur la VAE** et l'on s'attendait à ce que les candidat(e)s identifient bien qu'il s'agit d'une démarche répondant à de nouveaux besoins tant en matière de reconnaissance des

acquis de l'expérience (qui ne sont pas forcément professionnels) que pour ce qui relève du marché du travail et de la gestion/mobilité de la main d'œuvre.

Sans attendre du candidat une énumération de textes, il était souhaité de restituer la VAE dans le cadre d'un système de compensation, d'interroger la place de la VAE dans la certification. La tradition en France est celle de la certification fortement associée aux diplômes, ceux-ci exerçant une forte emprise socio-économique. La VAE met en avant les compétences et pas uniquement les savoirs scolaires. On pouvait s'attendre à un rappel historique associant la VAE à la formation professionnelle continue (Loi de juillet 1971). Les dimensions économiques (gestion de la main d'œuvre, mobilité professionnelle), les enjeux politiques par rapport aux sortants non qualifiés, doivent être évoqués. Par ailleurs, il convenait que la VAE soit référée à l'orientation tout au long de la vie et à la sécurisation des parcours.

Le sujet annonce différentes thématiques que les candidats doivent interroger comme la différence entre diplôme et certification, la relation formation-emploi et la thématique de l'évaluation. Il était demandé aux candidat(e)s dans un premier temps d'identifier les enjeux contenus dans la VAE. Ces enjeux étaient annoncés dans l'introduction – la place des diplômes en France, mais aussi comment répondre aux besoins individuels et collectifs en matière de gestion de main d'œuvre mais aussi de lutte contre le chômage, le sort des publics les moins qualifiés doit constituer une préoccupation majeure et il était bienvenu que le cas des jeunes sortis sans qualification ou sans diplôme soit évoqué.

L'annexe précisait que « la validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et des aptitudes ». Cela signifie que les diplômes, titres ou certificats de qualification préparés par cette voie sont aussi légitimes que ceux obtenus en formation initiale. Cela signifie également que la VAE doit contribuer à favoriser l'égalité des chances.

Le candidat devait donc clairement faire la démonstration qu'il avait perçu cette problématique.

Pour aider le candidat le sujet était divisé en questions, la question 3 interrogeait la place de l'accompagnement : l'accompagnement fait partie des missions revenant au conseil en orientation. L'accompagnement de la VAE suppose un travail sur le projet du consultant, une analyse fine de la trajectoire biographique, un conseil éclairé sur les différentes possibilités et un souci de penser l'intégration salariale. La question supposait donc que les candidats identifient quelques caractéristiques de l'évaluation classique, essentiellement scolaire, sommative et peu centrée sur l'identification des acquis (ou le positionnement de l'élève) en vue de favoriser de nouveaux apprentissages.

La question 4 portait sur un problème classique d'inégalité d'accès et d'usage de la VAE une fois de plus on s'attendait à ce que les candidats soulignent les enjeux de la formation initiale sur le devenir professionnel et soit en capacité d'interroger ces notions de 2<sup>ème</sup> chance.

D'une manière globale, le sujet correspondait à une thématique relativement bien connue et son énoncé (en quatre points) paraissait devoir en faciliter le traitement.

Rares, pourtant, sont les candidats qui ont su apporter une vision argumentée des enjeux, économiques, sociaux ou éducatifs, de la Validation des acquis de l'expérience. Ceux-là ont su « prendre de la hauteur » et esquisser de vraies réponses aux questionnements que la VAE adresse au système éducatif. On apprécie, à la lecture, que le propos soit alors étayé par quelques citations et références (sans toutefois en abuser). On aime aussi que les idées soient clairement énoncées et que le candidat exprime des avis, même nuancés, s'ils sont appuyés sur une argumentation bien construite.

Le sujet a souvent été traité de façon naïve et parfois caricaturale. Les candidats commettent même, parfois, des contresens sur la VAE et véhiculent souvent des clichés sur le rôle du système éducatif

qui serait confiné à l'enseignement théorique et celui de l'entreprise à la formation pratique. On s'est ainsi trop contenté de rapporter des « idées toutes faites » et de faire des constats sans approfondir l'analyse. On sent que le candidat éprouve des difficultés à généraliser et à contextualiser. Les processus d'orientation se résument alors à l'activité du COP qu'il semble exercer en solitaire, sans la relier avec les autres acteurs.

**D'un point de vue formel**, il est important d'accorder du soin et de l'attention à l'orthographe, au niveau d'expression, de bannir les familiarités, l'objectif du concours étant de recruter des cadres A de la Fonction Publique. De même l'écriture se doit d'être lisible ce qui n'est malheureusement pas le cas de toutes les copies.

Il est très important de structurer une introduction qui place les enjeux et annonce le plan.

La qualité des copies est inégale comme toujours dans un concours.

Les meilleures copies sont celles où les candidats ont réussi à s'emparer pleinement du sujet, à dépasser les placages, à proposer des réflexions parfois d'excellente qualité sur la VAE et ses enjeux.

Certains candidats ont su faire du lien avec pertinence avec les questions d'actualité telles que le Compte Personnel de Formation, le SPRO, le conseil en évolution professionnelle, démontrant ainsi une préparation bien intégrée.

Les copies dans lesquelles les candidats ont fait référence à la prise en compte des acquis de la personne tout au long de la vie et ce en quoi elle bouscule l'évaluation scolaire classique ont été valorisées.

Les meilleures copies ont réussi à articuler la VAE et macroéconomie (l'emploi, l'économie de la connaissance) d'un côté et VAE et nouvelles chances de réussite individuelle de l'autre en expliquant pourquoi ces chances n'étaient pas égales selon la catégorie sociale d'appartenance. Pour aborder correctement les enjeux sur le système éducatif et sur l'accompagnement, il était nécessaire de connaître les grands principes de la VAE, dont certains étaient rappelés dans le sujet, afin d'éviter les raisonnements simplistes et les confusions.

Enfin, faut-il rappeler que la longueur des copies n'est pas forcément gage de qualité. Si certaines paraphrasent le sujet, d'autres font état d'une culture réelle mais certaines fois plaquée et risquent par là même de verser dans le hors sujet.

### **2.3 - Dossier de reconnaissance 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

Les candidats doivent avoir présent à l'esprit que l'écrit a permis d'apprécier les compétences universitaires et théoriques. Les épreuves orales visent davantage à apprécier les qualités professionnelles d'un candidat qui va entrer en formation.

#### **3.1 – Etude de situation (concours externe)**

Même si globalement, les candidats admissibles étaient d'un niveau tout à fait satisfaisant, 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. 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.

#### **Qualités relevées chez les bons candidats (exposé, entretien) :**

- une distance critique non dogmatique mais sachant affirmer ses opinions,
- une aisance verbale et une posture montrant une réelle présence et une volonté d'échanger avec le jury,
- capacité à argumenter sur la situation proposée,
- capacité à élargir leur réflexion et à faire des liens avec les enjeux éducatifs et les priorités nationales,
- prise en compte par le candidat de l'ensemble des facettes du métier et en particulier la capacité à ne pas se polariser uniquement sur l'entretien conseil,
- les connaissances du monde économique sont appréciées, le positionnement comme conseiller technique est indispensable.

#### **Principaux défauts relevés chez les candidats (exposé, entretien) :**

- Manque patent de préparation, méconnaissance du milieu professionnel en particulier des établissements scolaires ;
- Méconnaissance des problématiques qui traversent à l'heure actuelle le système éducatif.

#### **Recommandations**

Prendre connaissance de l'actualité du système éducatif (dernières réformes, débats, enjeux...).  
Faire un stage dans un CIO et dans un établissement scolaire (pour ceux qui y sont extérieurs).  
La diversité des parcours professionnels est un atout dans la mesure où les candidats savent les mettre en perspective avec leur futur métier.

### **3.2 – Étude de dossier (concours interne et externe)**

Certes l'épreuve « Étude de dossier » exige que le candidat structure son exposé à partir des documents fournis. Mais, pour réussir à faire un bon exposé, les candidats doivent aussi maîtriser certaines connaissances en matière de politiques publiques, d'éducation et de formation 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.
- l'organisation des services d'orientation

Cette épreuve doit donc être préparée en amont.

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. Il est important que le candidat se dégage de ses notes.

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.

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, ainsi que la capacité à respecter le temps imparti.

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. Nous cherchons à recruter de bons professionnels qui pourront évoluer dans leur carrière.

Les candidats qui n'ont pas d'expérience de contractuel doivent impérativement engager une demande de découverte du CIO car force est de constater que pour certains la connaissance des services était très approximative.

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

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 - Rapport d'activité (concours interne)**

Dans l'ensemble, la plupart des candidats ont fait preuve de bonnes capacités communicationnelles, mettant en valeur une expérience professionnelle dont ils ont pu dégager des éléments pertinents en lien avec les missions revenant aux conseillers d'orientation-psychologues.

Les meilleur(e)s candidat(e)s ont su davantage tenir des propos clairs, usé d'un vocabulaire précis et mis en valeur leur connaissance du système éducatif et montré comment leur expérience peut être mise au service du conseil et de l'aide à l'orientation.

Le jury a regretté que certains candidats n'aient pas pu dépasser la narration convenue d'une expérience ni parfois le poids de l'émotion suscitée par l'épreuve de l'entretien. La présentation orale se limite parfois à une reprise des éléments contenus dans le rapport écrit.

Le jury observe que les actions décrites restent assez classiques et ne concernent que peu les évolutions institutionnelles comme la mise en œuvre du PIIODMEP, la préparation des élèves et des jeunes à l'ouverture sur les milieux professionnels. Certains candidats n'ayant pas d'expérience dans le champ de l'orientation n'avaient pas fait de démarche en vue de se familiariser avec un domaine auquel, pourtant, ils candidatent.

Le jury conseille aux futurs candidats de s'informer non seulement sur le fonctionnement du système éducatif, sur les différents domaines et niveaux concernés par l'orientation mais aussi savoir hiérarchiser l'information relative à leur parcours de manière à mieux mettre en exergue les éléments saillants susceptibles d'éclairer le jury sur les compétences construites et mobilisables. Il est également conseillé de bien soigner la rédaction du rapport écrit, de le relire. Pour les candidats non familiarisés avec le travail du COP, il est vivement conseillé d'effectuer un stage en CIO et d'assister, dans la mesure du possible, à une activité menée et organisée par un conseiller d'orientation-psychologue.

Les candidats doivent faire preuve de bonnes capacités communicationnelles, d'un dynamisme permettant de valoriser leur expérience et de la mettre en perspective. Il est alors souhaitable que les candidats travaillent préalablement leur exposé et s'exercent ainsi afin de gérer le temps et les interactions avec le jury.

### **3.4 - Soutenance du dossier RAEP (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 la prestation des candidats 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

### 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
Mme	HAUCHECORNE	Sylvie	IA/IPR	ORLEANS-TOURS

#### Secrétaire général

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	PETIT	Jean-Marc	IA/IPR	ROUEN

#### Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	BARTIER	Bruno	IEN/IO	AIX-MARSEILLE
M.	BEN GUIZA	Tarak	Directeur de CIO	LYON
M.	BEULLIER	Dominique	Directeur de CIO	AIX-MARSEILLE
Mme	BOSCATO	Graziana	Directeur de CIO	STRASBOURG
M.	BOTTIN	Marc	IEN/IO	CORSE
M.	BOUHABA	Ahmed	IEN-IO	GRENOBLE
Mme	BOULESTIN	Clara	Directrice de CIO	MONTPELLIER
M.	CASSAR	Olivier	IEN/IO	LILLE
M.	CAVALLO	Jean-Claude	IEN/IO	AIX-MARSEILLE
Mme	CHABERT	Anita	Directrice de CIO	MONTPELLIER
M.	CHARLES	Romain	Personne à compétence particulière IEN	DIJON
Mme	DAUSSE THOMPSON	Ellen	IEN	BORDEAUX
M.	DESTRES	Antoine	IA/IPR	ORLEANS-TOURS
Mme	DREUX	Christine	IEN	NANTES
Mme	GAZET	Bénédicte	Directrice de CIO	AMIENS
Mme	GENDRONNEAU	Sandra	COP	POITIERS
Mme	GIRARD-MANCINI	Catherine	COP	VERSAILLES
M.	GLESS	David	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mm	GUSTO	Marie-Claude	IA/IPR	PARIS
Mme	HACHICHI	Farida	Directrice de CIO	REIMS
M.	HENAULT	Jean-Jacques	IEN	LIMOGES
Mme	HEROT-DEVIN	Gérardine	COP	LILLE
Mme	HETROY	Claudine	COP	GRENOBLE
Mme	JELLAB	Michèle	COP	LILLE
Mme	LEAUTHIER	Brigitte	Directrice de CIO	AIX-MARSEILLE
M.	LECLERE	Gilbert	IEN/IO	AMIENS
M.	LE GRUIEC	Lionel	Directeur de CIO	RENNES
Mme	LEMAIRE	Amélia	Directrice de CIO	TOULOUSE
M.	LLAS-RIBES	Mateù	Directeur de CIO	CLERMONT-FERRAND
M.	MEJEAN	Patrick	Directeur de CIO	MONTPELLIER
M.	MENAGIER	Nicolas	IEN	ORLEANS-TOURS

<b>Titre</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Grade</b>	<b>Académie</b>
Mme	MOUZAT	Cécile	Directrice de CIO	CLERMONT-FERRAND
Mme	MUDES	Nadège	Directrice de CIO	NANTES
Mme	N'DAW-TRAORE	Maimouna	Personne à compétence particulière	PARIS
Mme	NAFATI	Séverine	COP	LILLE
M.	OHANIAN	Gilbert	Directeur de CIO	AIX-MARSEILLE
Mme	OILVIER-MARTIN	Brigitte	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	PIEROTTI	Martine	IEN	LYON
M.	POLINE	Mathilde Marie	COP	VERSAILLES
Mme	POTIER	Françoise	Directrice de CIO	ORLEANS-TOURS
Mme	PUPPINI	Sandrine	IEN	REIMS
Mme	QUERE	Lucie	COP	CAEN
Mme	RALU-BEDOUET	Danny	Directrice de CIO	VERSAILLES
M.	RECK	Pascal	Directeur de CIO	GRENOBLE
Mme	ROBINET	Cécile	COP	ORLEANS-TOURS
Mme	ROGER	Catherine	Directrice de CIO	CRETEIL
M.	ROSSIGNOL	Laurent	IEN	AMIENS
M.	ROY	Emmanuel	IA/IPR	VERSAILLES
M.	SALVI	Martial	IA/IPR	CAEN
M.	SONCARRIEU	Thierry	IEN/IO	AIX-MARSEILLE
Mme	THERAIN	Frédérique	Personne à compétence particulière	ROUEN
M	TROTZIER	Christian	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	VANDENBEUCH	Perrine	COP	VERSAILLES
M.	VAULOUP	Jacques	IEN	CAEN
M.	VERNERET	Henri	Directeur de CIO	LYON
Mme	VIANNET	Sylvie	Personne à compétence particulière	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
M.	ATTAL	Marco	IA-IPR	NICE

#### Secrétaire général

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	OCTAVE	Liliane-Jeanne	IA/IPR	NICE

#### Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	CHANAL	Frédérique	IEN/IO	GRENOBLE
Mme	CHEULA	Sylvie	IEN	VERSAILLES
Mme	DEREYM	Lydia	COP	ROUEN
Mme	DUPUY	Annabel	IEN	GRENOBLE
M.	ETIENNE	Bruno	IEN	GRENOBLE
Mme	GERVAIS	Hélène	IEN	ORLEANS-TOURS
Mme	LEMESLE	Stéphanie	COP	CAEN
M.	MAHMOUDI	Adil	IEN/IO	RENNES
Mme	NOVELLI	Nathalie	IEN/IO	AMIENS
Mme	PAPON	Catherine	Directrice de CIO	CLERMONT-FERRAND
Mme	PHILIPPOT	Muriel	Directrice de CIO	MONTPELLIER
Mme	RENE	Maud	COP	LILLE
M.	SCHWARTZ	Rémi	COP	BORDEAUX
M.	THUILLIEZ	Hervé	COP	PARIS
Mme	TILLIETTE	Florence	COP	LILLE
Mme	VERDIER	Sophie	COP	REIMS

## 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
Mme	DUCHAUD-FUSELLI	Véronique	IEN	PARIS

#### Secrétaire général

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
M.	CANVEL	André	IEN	PARIS

#### Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	BLIN-NICOLAS	Evelyne	IEN/IO	VERSAILLES
M.	BOCHET	Lydie	IEN	LYON
Mme	GERHARDT	Nathalie	COP	VERSAILLES
M.	LOMBARD	Pascal	Directeur de CIO	VERSAILLES
M.	MULLER	Michel	IEN/IO	CRETEIL
Mme	TOURENNE	Corinne	IEN/IO	CRETEIL
Mme	WARIN	Chantal	Directrice de CIO	REIMS