



Secrétariat Général

Direction générale des
ressources humaines

Sous-direction du recrutement

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Concours du second degré – Rapport de jury

Session 2011

CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Externe et Interne

Rapport de jury présenté par :
Monsieur Joël Goyheneix, Président de jury du COP externe
Monsieur Jean-Pierre Bellier, Président de jury du COP 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 | |
| 2.1 Psychologie | 5 |
| 2.2 Economie, Travail, Emploi | 6 |
| 3. EPREUVES ORALES | |
| 3.1 L'entretien | 9 |
| 3.2 Questions d'éducation et de formation | 11 |
| CONCLUSION | 15 |
| ANNEXE Composition des jurys du concours externe et interne | 16 |

1 - DONNEES STATISTIQUES ET RESULTATS

1.1 Données statistiques du concours externe

| Sessions | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Postes offerts | 155 | 165 | 190 | 190 | 110 | 110 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Candidats inscrits | | | | | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | 302 | 295 | 260 | 291 | 233 | 244 | 256 | 179 | 158 | 142 | 170 | 238 |
| <i>Femmes</i> | 1989 | 2024 | 1855 | 1968 | 1509 | 1764 | 1764 | 1458 | 1196 | 940 | 1218 | 1292 |
| Total | 2291 | 2319 | 2115 | 2259 | 1742 | 2008 | 2020 | 1637 | 1354 | 1082 | 1388 | 1530 |
| Candidats présents | | | | | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | 159 | 190 | 162 | 174 | 129 | 124 | 112 | 61 | 65 | 62 | 58 | 67 |
| <i>Femmes</i> | 1070 | 1205 | 1181 | 1137 | 845 | 849 | 763 | 523 | 459 | 383 | 337 | 368 |
| Total | 1229 | 1395 | 1343 | 1311 | 974 | 973 | 875 | 584 | 524 | 445 | 391 | 435 |
| Candidats admissibles | | | | | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | 45 | 62 | 45 | 58 | 41 | 39 | 13 | 22 | 14 | 22 | 17 | 20 |
| <i>Femmes</i> | 259 | 319 | 339 | 349 | 217 | 218 | 112 | 103 | 107 | 99 | 91 | 103 |
| Total | 304 | 381 | 384 | 407 | 258 | 257 | 125 | 125 | 121 | 121 | 108 | 123 |
| Candidats admis | | | | | | | | | | | | |
| <i>Hommes</i> | 25 | 29 | 28 | 29 | 15 | 16 | 7 | 13 | 4 | 7 | 16 | 7 |
| <i>Femmes</i> | 130 | 136 | 162 | 161 | 95 | 94 | 43 | 37 | 46 | 43 | 88 | 43 |
| Total | 155 | 165 | 190 | 190 | 110 | 110 | 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 |
|---------------|---------------|
| 16,50 - 08,50 | 16,75 - 11,83 |

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 |
| 18,50 - 02,00 | 19,00 - 02,00 | 19,20 - 07,60 | 20,00 - 07,60 |

1.3 Données statistiques du concours interne

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

1.2 Résultats aux diverses épreuves

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

| Admissibles | Admis |
|---------------|---------------|
| 14.75 – 07.00 | 16.50 – 11.63 |

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 |
| 12.50 – 02.50 | 18.00 – 02.50 | 19.00 – 11.00 | 19.50 – 11.00 |

2. EPREUVES ECRITES

2.1 Epreuve de Psychologie

Les attendus pour l'épreuve de psychologie

Cette épreuve est très difficile, car elle nécessite d'avoir de réelles connaissances, des références théoriques très précises sur un champ très large de la psychologie.

Le programme de base est celui de la licence de psychologie (programme vaste et complexe).

Il est attendu des candidats qu'ils citent des auteurs et fassent preuve de leur compréhension des notions abordées.

Par ailleurs, il était demandé, cette année, de faire le lien avec les pratiques d'orientation. Ceci nécessite de transférer les concepts théoriques et de les intégrer à l'exercice de la fonction de conseiller d'orientation psychologue.

La rigueur dans la rédaction est indispensable. Le style approximatif, paraphrasant la question ne suffit en aucun cas.

Cette épreuve nécessite une préparation sérieuse et réfléchie. Les connaissances acquises doivent être intégrées.

Remarques pour cette année

Très peu de copies se détachent positivement de l'ensemble. De nombreux candidats ont fait l'impasse sur une ou plusieurs questions. Des digressions, des paraphrases semblent vouloir masquer un manque de connaissances.

Les références théoriques sont généralement imprécises et approximatives, les auteurs rarement cités.

Le choix de plusieurs questions portant sur la psychologie sociale a pu défavoriser certains candidats.

Dans l'ensemble, cette épreuve semble insuffisamment préparée par les candidats.

Les trois premières questions ont été souvent mal traitées, avec de nombreuses confusions avec des notions théoriques proches et des développements dénués de sens. Les candidats sont restés à un niveau superficiel, les réponses étant plus intuitives que fondées sur un savoir réel.

Parmi les deux questions au choix, celle sur la mémoire a été majoritairement choisie. C'est également la question la mieux comprise et la mieux réussie, bien illustrée et conceptuellement précisée. On y relève quelques très bonnes copies.

L'autre question au choix a été traitée superficiellement. Les candidats se sont centrés surtout sur le sentiment de compétence. La compréhension des conduites d'orientation à la lumière des travaux de Bandura est, cependant, très souvent étayée d'exemples pertinents.

L'épreuve de statistiques a été très rarement traitée dans son ensemble et les réponses font peu apparaître la démarche d'analyse d'un problème de façon statistique. Peu de candidats y ont obtenu plus de un point sur cinq.

Les calculs sont parfois posés mais souvent inachevés. L'interdiction de l'utilisation de la calculette semble avoir posé problème. Le choix des outils statistiques paraît aléatoire.

Très souvent la réponse proposée est une paraphrase de la question, voire ébauchée de façon littéraire.

Quelques axes de progrès

Il est indispensable de se référer au programme du concours, afin de capitaliser de manière rigoureuse et organisée les connaissances théoriques de base, les références aux auteurs principaux, et quelques exemples ou expériences d'application.

Une immersion en CIO et une rencontre avec les personnels d'orientation apparaît primordiale, afin de se familiariser avec la psychologie de l'orientation. Cela devrait permettre aux candidats de redonner du sens aux concepts théoriques étudiés en Licence, à la lumière des missions et des actions des conseillers d'orientation, au sein du Service Public d'orientation.

Des qualités rédactionnelles sont indispensables. Les candidats doivent s'entraîner à rédiger de manière claire, synthétique et structurée.

2.2 Economie, travail, emploi.

Eléments de correction, non exclusifs. Ils peuvent être complétés par d'autres approches

Analyse de l'énoncé

C'est une partie importante, qui nécessitait de repérer et définir les notions, termes, concepts importants dans le texte à étudier.

Valeur travail

Il fallait distinguer les concepts économiques des usages actuels, liés à la valeur accordée au travail. Une approche historique était pertinente, jusqu'à évoquer la « société des loisirs ». L'étude du chômage, de ses effets pouvait enrichir l'approche du travail comme valeur centrale. La perte d'emploi n'est pas qu'une perte de revenus, ce peut être une perte des repères et des liens sociaux.

Latitude décisionnelle

Sans connaître le questionnaire de Karasek de repérage des facteurs de risques psychosociaux, ni l'enquête Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels, il était possible d'explicitier cette notion d'autonomie, de marges de manœuvre dans le travail, en la rapportant aux différents modes de production, du taylorisme aux organisations apprenantes.

Souffrance au travail, bien-être et bonheur.

Des notions sémantiquement proches, mais à développer en précisant les champs théoriques auxquels elles se réfèrent.

Les questions des conditions de travail, des nouvelles formes de pénibilités pouvaient étayer cette partie.

Relation au travail, rapport au travail

Pour développer ces concepts fréquemment utilisés en sociologie, il était possible de s'interroger sur les éléments qui déterminent la relation au travail : position sociale (référence au capital économique et au capital culturel), position statutaire (emploi plus ou moins stable ou précaire), organisation du travail (mode managérial, existence ou non d'un collectif de travail)...

Les « apparentes contradictions »

Les clés de compréhension sont les distinctions entre travail et emploi,
Entre emploi et chômage, entre chômage et inactivité, vie au travail, vie hors travail.
La précarité peut rendre supportables, parce que temporaires, des conditions de travail difficiles.

Conclusions au regard des représentations du métier de COP

Etaient à situer dans le cadre plus large des missions et des évolutions du système éducatif, vers l'élévation du niveau de qualification de tous les élèves.

Le COP a à participer aux dispositifs qui visent ces objectifs : PDMF, choix des voies d'orientation qui favoriseront la réussite, lutte contre les décrochages précoces...

Prise en compte des aspirations individuelles des jeunes ... et des besoins de l'économie

Toutes les réponses étaient acceptables, si elles n'excluaient pas un des deux termes de cette problématique classique de l'orientation.

En particulier :

Les pratiques développées dans le cadre du PDMF

Le socle de compétences

Les liens à construire avec la formation et l'orientation tout au long de la vie

Quelques références :

Yves Clot, Christophe Dejours, Michel Lallemand, Dominique Méda, Maurice Thévenet...

L'Insee, la Dares, étaient cités : dire quelques mots sur leurs missions aurait été souhaité, ainsi que la référence aux incontournables enquêtes du Cereq.

Observation sur les qualités des copies

Traiter le sujet de cette épreuve a posé problème à la plupart des candidats.

En effet, les candidats étaient amenés à se positionner dans un débat à multiples entrées, celui de la place du travail dans la société, et pour les individus.

Le lien devait ensuite être fait avec les missions et pratiques du COP.

Les données théoriques du champ de l'économie et de la sociologie du travail devaient être utilisées pour argumenter un point de vue sur ces questions larges. Il fallait impérativement référer les savoirs aux axes de réflexions donnés dans le texte, faute de quoi ils semblaient hors sujet. Les correcteurs ont noté des « récitation » de cours, en particulier sur l'évolution du travail.

Sur cette thématique, des références à l'actualité pouvaient illustrer les propos, elles ont été rares. Les correcteurs déplorent tous le manque de connaissances dans les domaines socio-économiques.

Certaines notions ne sont pas du tout connues, (latitude décisionnelle par exemple, souvent interprétée comme le fait d'avoir pu choisir son métier) : Dans cette situation, il vaut mieux signaler un doute que d'argumenter à partir d'une erreur.

Peu de candidats ont réussi à traiter le sujet dans son intégralité, en articulant les deux parties, socio-économique, et métier de COP.

Les paradoxes des missions du COP, signalés dans le corps du sujet, ont souvent été occultés, au profit de descriptions simplistes.

Les meilleures copies, sur un sujet qui est apparu comme complexe,

- Annoncent et tiennent un plan structuré, avec des qualités rédactionnelles permettant une lecture fluide

- S'appuient sur des connaissances référencées

- Positionnent le travail du COP dans des problématiques larges (éducation nationale, OTLV...)

Recommandations du jury à l'usage des futurs candidats

Les candidats, qui ne sont pas des spécialistes en économie ou en sociologie doivent impérativement faire un effort de préparation et :

- s'appuyer sur le programme et les ouvrages dans la bibliographie ;
- travailler à partir des manuels de sciences économiques et sociales en usage dans la série ES pour acquérir, s'ils ne les possèdent pas déjà, les notions économiques de base ;
- suivre régulièrement l'actualité économique et sociale en ne se contentant pas des sources audiovisuelles, mais en lisant attentivement la presse ;
- consulter régulièrement les sites institutionnels sur lesquels les candidats trouveront de nombreuses publications précieuses pour la préparation du concours ;
- consulter avec profit les sites universitaires spécialisés qui font une veille documentaire sur la thématique de l'éducation et de son articulation avec le travail et l'économie ;
- s'inscrire aux cours de préparation du centre national d'enseignement à distance (CNED)

■ Le sujet peut se présenter sous des formes différentes : la dissertation comme cette année ou le commentaire de texte guidé ou non par des questions, comme cela a pu être le cas certaines années.

Quelle que soit la nature du sujet, les candidats veilleront à :

- lire et relire le sujet ;
- essayer de dégager les éléments qui structurent le sujet afin d'en clarifier la problématique ;
- introduire le sujet, annoncer un plan et s'y tenir ;
- Apporter des arguments à l'appui des idées avancées ;
- structurer le devoir en construisant des paragraphes cohérents ;
- éviter les digressions ;
- dégager des temps de synthèse à la suite des analyses présentées.

■ Enfin, comme chaque année, les qualités rédactionnelles de certaines copies laissent à désirer. On doit rappeler que les candidats doivent :

- soigner la forme et la présentation ;
- adopter un style simple ;
- respecter les règles de l'orthographe et de la syntaxe ;
- veiller à ce que leur écriture soit facilement déchiffrable.

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 respecter le temps imparti, savoir maîtriser ses émotions, exprimer son engagement personnel et faire preuve de conviction.

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. 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

Liste des membres du jury du COP externe

Président

M. GOYHENEIX Joël 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 |
|-------|------------------|---------------|------------------------|---------------|
| M. | AVENEL | Florent | CIO | PARIS |
| M. | BAERT | Hervé | Personnel direction | RENNES |
| M. | BAROIN | Bernard | Personnel direction | RENNES |
| M. | BERTELOOT | Fabien | Directeur de CIO | LILLE |
| Mme | BOCHET | Lydie | IEN | GRENOBLE |
| Mme | BOURRET | Annie | Directrice de CIO | GRENOBLE |
| M. | BROSSEAU | Dominique | Directeur de CIO | NANTES |
| Mme | BULTHEEL | Suzanne | IEN-IO | MONTPELLIER |
| M. | CASADIO | Laurent | Directeur de CIO | AMIENS |
| Mme | CHABERT | Anita | COP | MONTPELLIER |
| Mme | CHANAL | Frédérique | Directrice de CIO | GRENOBLE |
| Mme | CHEULA | Sylvie | IEN | ORLEANS-TOURS |
| Mme | COULON | Anne-Marie | COP | LILLE |
| Mme | DERNAUCOURT | Catherine | Directrice de CIO | AIX-MARSEILLE |
| M. | DUPONCHELLE | Ludovic | Directeur de CIO | LILLE |
| M. | DUPUY | Eric | IA-IPR | TOULOUSE |
| M. | ETIENNE | Bruno | IEN | GRENOBLE |
| Mme | EYSSAUTIER | Rachel | Directrice de CIO | AIX-MARSEILLE |
| Mme | FELISAZ | Pascale | Directrice de CIO | GRENOBLE |
| Mme | FERRERI-TAILLARD | Claudine | Directrice de CIO | NICE |
| Mme | FISCHER | Dominique | COP | CRETEIL |
| M. | FORNER | Yann | Prof des universités | LILLE |
| Mme | GAZET | Bénédicte | Directrice de CIO | AMIENS |
| M. | GIUST | Jacques | IEN | MONTPELLIER |
| Mme | GUILLOT | Maité | COP | PARIS |
| M. | HADDAB | Habib | COP | AIX-MARSEILLE |
| M. | HENAULT | Jean-Jacques | IE | VERSAILLES |
| Mme | HINCKEL | Véronique | COP | POITIERS |
| Mme | HOLUBEIK | Marie-Josèphe | Personnel de direction | ORLEANS-TOURS |
| M | HUGOT | Laurent | IEN | DIJON |
| M. | KEIME | Roger | IA-IPR | RENNES |
| Mme | LARTIGAU | Chantal | Personnel de direction | BESANCON |

| Titre | Nom | Prénom | Grade | Académie |
|--------------|----------------|---------------|------------------------|-----------------|
| M | LEBAT | Marie-Claire | Personnel de direction | MONTPELLIER |
| Mme | LETONDAL | Claude | Directrice de CIO | CRETEIL |
| M. | LEVESQUE | Alain | IEN | NANTES |
| Mme | NAFATI | Séverine | COP | LILLE |
| Mme | NICOLADZE | Adeline | IEN | AIX-MARSEILLE |
| M. | OOSTHOEK | Benoît | Directeur de CIO | AMIENS |
| Mme | PFANDER-MENY | Lydie | Personnel de direction | DIJON |
| Mme | PIEROTTI | Martine | IEN | GRENOBLE |
| Mme | PIN | Yasmine | Directrice de CIO | LILLE |
| M. | PONTVIANNE | Philippe | Personnel de direction | LIMOGES |
| Mme | RENOULT | Cécile | COP | PARIS |
| Mme | ROBERT | Pascale | Personnel de direction | RENNES |
| M. | ROSSIGNOL | Laurent | IEN | AMIENS |
| Mme | ROUBAUD | Josiane | Directrice de CIO | AIX-MARSEILLE |
| Mme | RUSCH | Marie | Personnel de direction | PARIS |
| M. | SAVEY | Jean-Jacques | IEN | AMIENS |
| M. | SCHEITHAUER | Laurent | COP | POITIERS |
| M. | SERRIERE | Jean-Jacques | Directeur de CIO | MONTPELLIER |
| Mme | VANHAMME-VINCK | | Directrice de CIO | PARIS |
| M. | VERNERET | Henri | Directeur de CIO | LYON |
| Mme | WISS DECLERCQ | Annick | Directrice de CIO | CRETEIL |

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. | ARNOULD | François | IEN | LILLE |
| M. | BASSAINE | Ahmed | COP | AMIENS |
| M. | BEN GUIZA | Tarak | Directeur de CIO | LYON |
| Mme | BOUTTÉE | Sophie | COP | LILLE |
| Mme | BOUVIER | Annick | Personnel de direction | PARIS |
| M. | CANVEL | André | Personnel de direction | RENNES |
| M. | CHARLES | Romain | Compétences particulières | DIJON |
| Mlle | ÉVRARD | Mélanie | COP | AMIENS |
| M. | GLESS | David | COP | STRASBOURG |
| Mme | HAEZEBROUCK | Patricia | Compétences particulières | VERSAILLES |
| Mme | RAISON | Nicole | Directrice de CIO | CLERMONT-FERRAND |
| Mme | ROINARD | Nathalie | COP | BESANCON |
| M. | RUIZ | Denis | IEN | CLERMONT-FERRAND |
| 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