



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 2009

CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Externe

Rapport de jury présenté par Monsieur Joël Goyheneix
Président de jury

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

SOMMAIRE

1. DONNEES STATISTIQUES. RESULTATS	Pages
1.1 Données statistiques	3
1.2 Résultats aux diverses épreuves	3
2. EPREUVES ECRITES	
2.1 Psychologie	4
2.2 Economie, Travail, Emploi	8
3. EPREUVES ORALES	
3.1 L'entretien	12
3.2 Questions d'éducation et de formation	16
4 CONCLUSION	21
ANNEXES	
Annexe 1. Epreuve de psychologie	23
Annexe 2. Questions de statistiques	24
Annexe 3. Epreuves portant sur des questions relatives à l'économie, au travail et à l'emploi	25
Annexe 4. Exemples de sujet de l'épreuve « Education et Formation »	26
Annexe 5. Informations sur la formation au DECOP et le métier de COP	27
Annexe 6. Composition du jury du concours	28

1 - DONNEES STATISTIQUES ET RESULTATS

1.1 Données statistiques

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

1.2 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
16,00 - 09,00	16,19 - 12,50

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
15,50 - 09,00	18,50 - 08,00	19,60 - 10,20	19,60 - 09,80

2) EPREUVES ECRITES

2.1 EPREUVE DE PSYCHOLOGIE (voir sujet en annexe1)

▪ Constat général

L'épreuve de psychologie est une épreuve difficile, exigeante et très discriminante du point de vue des résultats. Le programme sur lequel elle s'appuie balaye un large spectre des champs de la psychologie. Les différents concepts questionnés font partie du programme des trois années de la licence de psychologie et donc du niveau minimal supposé des connaissances des candidats.

Cependant un nombre non négligeable de copies ne témoigne pas de ce niveau attendu. Ce qui confirme, si besoin était, que la seule possession de la licence, voire de diplômes supérieurs s'avère insuffisante, voire vaine, si elle n'est pas accompagnée d'une préparation méthodique, sérieuse et approfondie. La question du temps consacré à cette préparation est incontournable, même si elle est variable suivant les individus.

▪ Quelques clefs pour comprendre

Les candidats répondant de manière pertinente ont semblé bien lu et compris l'ensemble de chaque question. Ils ont su, avec clarté et précision définir les concepts, les relier à des courants théoriques, évoquer des auteurs, indiquer des applications et des outils dans certains cas. Lorsque la problématique de l'orientation était abordée, ils ont su illustrer de façon pertinente et objective.

Les candidats en difficulté n'ont pas répondu à la question, ou de manière incomplète ou erronée. Ils ont pu parfois évoquer des notions justes mais insuffisamment étayées, ou reliées à des auteurs et/ou des théories sans rapport avec la question posée. Parfois, ils se sont éloignés du sujet par des digressions inutiles. En outre, les propos subjectifs et les exemples caricaturaux indiquent au mieux une maladresse, mais poussent cependant à s'interroger sur la connaissance des principes de réserve, de neutralité et de professionnalisme attendus de la part d'un futur fonctionnaire de l'Etat.

La question de statistiques est traitée de manière très inégale par les candidats. N'étant pas réservée aux spécialistes, et de nature à faire gagner quelques points, parfois précieux, elle peut faire l'objet lors de la préparation d'une attention rigoureuse et sans complexe.

▪ Vers une amélioration de ses propres performances, quelques conseils pour progresser :

Appréhension des notions conceptuelles :

Les savoirs nécessaires, leur organisation et leur mémorisation en vue du concours peuvent engager le candidat à s'interroger sur ses fonctionnements cognitifs propres, et leurs ajustements éventuels pour tendre vers plus d'efficacité.

Fréquentation d'un univers professionnel envisagé :

La rencontre avec les CIO et les COP peut être d'une grande utilité pour se familiariser avec la psychologie de l'orientation et la réalité de ses mises en œuvre sur le terrain et ce, dès la préparation des épreuves d'admissibilité.

Outils de communication :

Une plus grande aisance à rédiger de manière claire, synthétique et structurée, qui plus est sous la pression du temps, se conquiert par un entraînement régulier en vue d'améliorer un style, une syntaxe et une orthographe adaptés. Que dire des quelques copies obligeant le correcteur à passer d'une position de lecteur à celle de déchiffreur ?

Gestion globale :

La gestion du temps total dévolu à l'épreuve ainsi que sa répartition entre les différentes questions de l'épreuve renvoie à celle de son stress, qui elle aussi mérite réflexion et fait partie intégrante de la préparation.

Corrigé de l'épreuve

La première question portait sur les processus de coping, qu'il fallait d'abord différencier des mécanismes de défense en expliquant que ces derniers décrivent des relations entre instances psychiques tandis que les premiers rendent compte des efforts déployés pour s'adapter à une situation difficile.

Il fallait ensuite expliquer que ces mécanismes de coping sont mis en place en situation de stress, c'est-à-dire lorsque la personne estime que ses propres capacités d'adaptation sont dépassées par les exigences de la situation.

Il fallait aussi expliciter la notion à l'aide d'exemples, soit en décrivant des caractéristiques générales de ces processus (centrés sur la cause du stress, sur le problème, sur l'évitement du problème), soit sur l'explicitation d'un processus donné (comme la recherche de soutien social), soit sur les conceptions d'un auteur (comme Lazarus, Folkman, Bruchon-Schweitzer, Paulhan, Plutchik ou Vitaliano).

La description de la structure de la personnalité, qui est l'objet de la deuxième question, se fait souvent à l'aide d'un modèle en cinq facteurs, nommé parfois modèle des big five ou modèle océan, un acronyme permettant de mémoriser les cinq dimensions qu'il fallait citer et expliciter rapidement. L'ouverture intellectuelle (O) est une disponibilité à la nouveauté, une forme d'intelligence plus appliquée et plus sociale que celle appréciée par les tests classiques. La Conscience (C) dont il s'agit n'est pas phénoménologique mais correspond plutôt au caractère consciencieux; L'Extraversion est la dimension la plus classique de la description des personnes, l'Agréabilité (Amabilité) s'oppose au psychotisme et, enfin, le Névrotisme (Négativité, tendance Névrotique) décrit une hyper-réactivité émotionnelle dont l'élément premier serait l'anxiété. Les trois dernières dimensions sont quasiment celles du modèle d'Eysenck.

Les raisons du succès de ce modèle devaient être évoquées. C'est un modèle de sens commun : non pas issu d'une théorie mais d'une analyse des cooccurrences langagières entre les termes permettant de qualifier les personnes (liste d'Allport & Odberg). Il est facile à mémoriser. Il propose une position moyenne (raisonnable) entre les 3 facteurs

d'Eysenck et les 16 de Cattell et permet d'assurer la continuité entre eux. Il peut permettre à la personne d'organiser la représentation de soi. Les limites que l'on peut lui trouver sont : son aspect descriptif et non explicatif, le fait qu'il n'est pas construit sur une théorie ne lui permettra pas d'évoluer. De plus, le fait qu'il s'appuie sur des auto-descriptions n'apporte pas d'information nouvelle à la personne. Enfin, même avec cinq grandes dimensions il ignore des aspects importants de la personne (depuis la masculinité /féminité jusqu'au sens de l'humour). Divers développements étaient possibles à partir d'auteurs (comme Costa & Mc Crae) ou d'outils d'évaluation comme le NEO-PI-R, le D5D ou l'Alter Ego, ...

La troisième question portait sur l'approche vie entière ; elle remonte aux années 1970, elle correspond à une centration sur l'adulte (et non plus sur l'enfant et l'adolescent). Elle s'appuie sur des conceptions plus anciennes comme celles de Bühler (forces constructrices et destructrices), Erikson (développement de l'adulte, crises et résolution), Baltes (ne pas découper la vie en tranches d'âges). On y conçoit un développement qui dure toute la vie, un développement ouvert et non orienté par un état final, un développement plastique et multidimensionnel (qui ne se résume pas à un déclin).

Cette approche a permis l'étude de diverses influences : celle de l'âge (qui serait surtout importante au début et à la fin de la vie), celle de la période (qui serait dominante en milieu de vie) et des influences aléatoires (non normatives, événementielles, transitionnelles, dont les effets s'accumuleraient au cours de la vie). Elle a permis aussi des progrès méthodologiques en incitant à la diversification et la systématisation des études : longitudinale, transversale, séquentielle.

Une expérience, qui pouvait être une observation ou un fait, devait être évoquée. Ce pouvait être l'étude de l'évolution différenciée des aptitudes par Schaie, l'évolution de l'intelligence fluide (gf) et cristallisée (gc) selon Cattell & Horn (gf et gf), l'idée de chute pré-létale et de non déclin (Riegel), le développement moral (Kohlberg), la position face au savoir (Perry) ou les transitions (Levenson).

Le candidat devait choisir - et traiter - une question parmi les deux proposées, l'une portait sur les représentations sociales et l'autre sur l'identité.

La première question au choix du candidat portait sur la représentation sociale.

C'est un concept de psychologie sociale qui désigne une forme de connaissance courant, une connaissance de sens commun.

Elle est socialement élaborée et partagée. Elle permet l'homogénéité des perceptions de la réalité dans un groupe. Elle vise à une maîtrise pratique de l'environnement (matériel, social et intellectuel). Notion proche du stéréotype, sans en avoir l'aspect péjoratif, la représentation sociale resterait adaptative et n'impliquerait pas nécessairement d'évaluation (pas de préjugé associé). Des auteurs pouvaient être cités comme Moscovici, Jodelet, Abric, Leyens, Guimelli, Flament, voire Bourdieu.

La représentation mentale, ou représentation, désigne la ré-expression dans le système cognitif d'une partie de la réalité extérieure à ce système. La conception première est celle du reflet interne. Un objet d'un ensemble de départ est réexprimé dans un ensemble d'arrivée en conservant certaines propriétés (de l'objet de départ).

Les représentations aident à l'adaptation, permettent le raisonnement sur des modèles internes : anticipation, régulation, planification de l'action. Des développements étaient possibles - sur la représentation comme processus (codage de l'information) et comme produit (résultat de l'activité de codage), sur représentation analogique (image mentale) ou propositionnelle (langage).

Le rôle de ces représentations en matière de choix devait être évoqué : elles affectent toutes les représentations des objets sociaux et, donc celles des métiers et des formations ; elles affectent les processus de catégorisation et, donc, de décision.

La seconde question au choix du candidat portrait sur l'identité qui désigne un sentiment de stabilité de soi dans le temps et selon les situations. C'est un équivalent existentiel ou phénoménologique de la représentation de soi (du concept de soi, de la théorie de soi, du soi, voire du self). Pratiquement, on ne s'intéresse pas à l'identité pour ses aspects existentiels, mais à son aspect organisateur de l'action, de la mémorisation et de la représentation.

Il convenait de présenter rapidement une conception de l'identité; ce pouvait être :

- Les auteurs fondamentaux en ce domaine : Erikson, Marcia, mais aussi Rodriguez-Tomé. Des éléments identitaires sont épars pendant l'enfance (diffusion de l'identité), une exploration de formes possibles sans décision finale est ensuite réalisée (moratoire), peut alors être fait le choix d'une forme unique de développement après exploration (identité construite). Un biais est possible : la forclusion (choix sans exploration préalable) ;
- Le processus de personnalisation (Tap ; L'Ecuyer) ;
- L'identité selon la cognition sociale (Cantor, Kihlstrom, Markus, Monteil) ;
- La valorisation de l'identité : l'estime de soi (Bolognini & Préteur ; Coopersmith) ;
- L'identité sociale (Baugnet ; Zavalloni, ...id. professionnelle, identité au travail (Clôt) ;
- Les identités multiples (Guichard), les carrières protéiformes, (Hall).

L'identité marque les décisions d'orientation :

- Une identité diffuse risque de mener à des instables ;
- Une identité en moratoire peut être évacuée en indécision alors que ce n'est qu'un indice de planification, de modification, d'élaboration du choix ;
- Une identité trop dépréciée peut mener à un niveau d'aspiration trop faible et un état d'indécision ;
- Toute prise de décision qui procède par appariement nécessite l'élaboration de l'identité.

2.2 Epreuve portant sur des questions relatives à l'économie, au travail et à l'emploi (sujet en annexe)

Le sujet proposé cette année portait sur les évolutions constatées au cours des quarante dernières années, au niveau de l'emploi en lien avec les transformations économiques et sociales.

Le candidat était clairement invité à rédiger une dissertation mettant en évidence les grandes transformations économiques et sociales, les effets de ces évolutions sur l'emploi ainsi que les conséquences de ces évolutions sur les populations particulières, citées dans le sujet.

La dissertation attendue pouvait donc se développer à partir du plan détaillé suivant :

• Introduction

Situer la période : 40 années qui démarrent avec l'après mai 1968 et la crise énergétique au milieu des années 70.

Rappeler les caractéristiques de la période précédente (les "30 glorieuses", le plein-emploi, le modèle de la croissance)

- **Première partie** : quelles sont les grandes transformations économiques et sociales ?

Des éléments d'évolution interdépendants d'ordre économique, politique et social

- Evolution du progrès technique qui prend différentes formes :
 - passage de la mécanique à l'électronique puis à l'informatique industrielle (fin du Taylorisme et du Fordisme) ;
 - développement des nouvelles technologies d'information et de communication.
- Emergence et développement de la mondialisation avec spécialisation de l'économie mondiale : les emplois technologiques dans les pays "industrialisés", les emplois à forte intensité de main d'œuvre dans les économies en développement.
- Emergence d'une économie de la rareté : crise des matières premières ; fin de la production de masse et de la reconstruction de l'après-guerre.
- Développement de la société des loisirs ; remise en cause de la valeur travail ; diminution de la durée du travail : sur la carrière (abaissement de l'âge de la retraite) mais aussi hebdomadaire.
- Emancipation de la femme, développement de l'activité féminine.
- Développement de la société de la "connaissance" ; allongement de la formation, amélioration du niveau de qualification.
- Remise en cause du rôle de l'Etat et des modes de régulation.

• **Seconde partie** : quels sont les effets de ces évolutions sur l'"emploi" ?

- Evolution et modification de la structure de la population active : activité féminine, retard de l'entrée des jeunes et départ précoce des seniors. On est conduit à distinguer des populations particulières (les femmes, les jeunes, les "seniors"...).
- Evolutions sectorielles :
 - diminution des emplois dans l'industrie et augmentation importante dans le secteur tertiaire,
 - tertiarisation des emplois industriels (externalisation de fonctions, rapprochement du client, développement des normes, de la qualité, informatisation des emplois ...),
 - développement des emplois de services à la personne, des services de loisirs.
- Développement des formes précaires de l'emploi : intérim, CDD et statuts particuliers. Dualisme du marché du travail : marché primaire - marché secondaire (chômeurs) avec développement de la précarité des emplois en particulier sur le marché secondaire ; chômage persistant, malgré des conjonctures favorables, qui touche certaines populations fragiles (fin du plein emploi)
- Développement des politiques d'emploi qui entérinent cette précarité (flexibilité du marché du travail et accroissement de la vitesse d'ajustement de l'emploi ; le taux de chômage français est présenté comme le résultat d'un marché du travail trop rigide ...).
- Evolution de l'emploi : Qu'est-ce qu'un "emploi" aujourd'hui ? (qualité de l'emploi, emploi décent, emploi convenable...) ; mobilité de la main d'œuvre, flexisécurité, maintien de l'employabilité individuelle avec formation tout au long de la vie.

• **Troisième partie** : quels sont les effets sur des populations particulières ?

- Les femmes : des emplois particuliers, des emplois féminins (qualification, horaires, rémunération, faible progression, reconnaissance sociale)
- Les jeunes : poursuite d'études et montée du niveau moyen de formation, insertion retardée et allongée, taux de chômage élevé, emplois d'insertion (politiques d'emploi et emplois précaires dans les premières années), déqualification à l'embauche fréquente objective et/ou ressentie...
- Les travailleurs âgés : départs massifs ou pré-retraite (perte d'expérience, coût économique et social ...) ; inemployabilité officialisée : chômage de longue durée ou exclusion de la population active ; politique de renversement de tendance face à ces dérives ...
- Les travailleurs non qualifiés, les sorties sans qualification, dans un contexte où moins d'emplois non qualifiés sont disponibles..., avec comme conséquence un chômage massif et récurrent ; le développement des politiques d'emplois en direction de ces populations, leur succès mitigé...

• **Conclusion :**

Dépasser la crise conjoncturelle. Vers une économie de la rareté généralisée.
Emergence du débat croissance / décroissance.

♦ **Observations sur la qualité des copies**

Le sujet ne pouvait surprendre les candidats ayant préparé cette épreuve. Il présentait l'avantage de proposer un plan qui devait leur permettre d'organiser facilement leur réflexion.

Malgré cela, de nombreux candidats n'ont pas pris la peine de lire avec une attention suffisante un texte pourtant bref, ce qui a conduit à de nombreux hors sujet. Le texte commençait par "En France" ; or trop de candidats ont malgré tout consacré de trop longs développements à la mondialisation...

Souvent n'ont été traitées que les évolutions sociétales (émancipation des femmes, société des loisirs...) sans aborder les transformations dans l'organisation du travail, l'évolution des échanges économiques et les conséquences sur l'emploi en France.

Certains candidats ont ramené la problématique au système de formation ou ont fait de longues digressions sur un thème plus familier, ce qui les a conduits à ne pas traiter le sujet. D'autres, parfois les mêmes, ont récité sans discernement des connaissances mal assimilées, acquises lors de la préparation du concours. L'accumulation de connaissances livresques, l'absence de recul critique ainsi qu'une certaine naïveté dans l'argumentation ont caractérisé de trop nombreuses copies.

Beaucoup de correcteurs ont également regretté l'absence de toute référence chiffrée susceptible d'étayer leur argumentation.

Les membres du jury constatent que beaucoup trop de candidats méconnaissent les règles élémentaires de la dissertation, avec une introduction précisant le plan du devoir, différentes parties organisées et argumentées et enfin une conclusion.

Ils ont en revanche apprécié quelques bonnes copies où les candidats, dans un style soigné, annonçaient un plan, le suivaient simplement en organisant des paragraphes argumentés et présentant de solides connaissances fondées sur quelques références historiques, économiques et sociales, en lien avec le sujet à traiter.

♦ **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. Ils doivent en particulier :

- S'appuyer sur le programme et les ouvrages figurant dans la bibliographie ;
- Suivre régulièrement l'actualité économique et sociale en ne se contentant pas des sources audiovisuelles, mais en lisant attentivement la presse ;
- 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 ;

- 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, 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 ;
- Eviter les digressions ;
- Dégager des temps de synthèse à la suite des analyses présentées.

• **Enfin, comme chaque année, les qualités rédactionnelles de trop nombreuses 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 ;
- Ils doivent également veiller à ce que leur écriture soit facilement déchiffrable.

3 - EPREUVES ORALES

3.1. L'entretien

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

Au cours de l'entretien, le candidat doit respecter le temps imparti, savoir gérer son stress et faire preuve de force de conviction. Ceci est à ne pas confondre avec une confiance exagérée en soi.

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

3.1.1. 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 totale de 30 minutes, se déroule en deux temps :

- dans un premier temps, pendant une dizaine de minutes, le candidat retrace son itinéraire en prenant soin de mettre fortement en corrélation ses expériences et son projet professionnel, et quand il estime avoir dit l'essentiel, il conclut ;
- dans un deuxième temps, les membres du jury posent des questions sur ce qui vient d'être dit, demandent des précisions, des éclaircissements, souhaitent un approfondissement sur tel ou tel point, afin de mettre en évidence les qualités de réflexion, d'analyse et de motivation du candidat.

3.1.2. Les constats et observations du jury

3.1.2.1. L'exposé liminaire des candidats

Le temps de dix minutes consacré à l'exposé liminaire peut être difficilement maîtrisé par certains candidats, qui ont alors du mal à utiliser pleinement ce temps d'expression.

La différence entre les candidats se situe dans la construction du discours, et la fluidité de l'expression qui participent à créer un sentiment d'aisance et de maîtrise de la situation. L'exposé liminaire gagne à être introduit par un plan, ceci facilite la perception que peut avoir le jury, du profil de la candidature.

Afin de rendre lisible pour le jury leur motivation pour le métier de conseiller d'orientation-psychologue, la présentation des éléments concernant la biographie, le parcours de formation, l'expérience professionnelle, ne sont pas présentés de façon linéaire mais doivent être mis en cohérence et en articulation avec les fonctions envisagées. L'inventaire est à proscrire.

Il est dommage que la mise en relation du parcours de formation, des éventuelles expériences professionnelles avec la fonction envisagée se révèlent parfois artificielle.

De même, les expériences professionnelles des candidats sont un atout important qui n'est pas toujours exploité.

Le jury a apprécié les candidats dynamiques, capables d'oser s'engager et aptes à l'argumentation, tout en se positionnant dans une relation d'écoute et d'échange.

3.1.2.2. La représentation de la fonction de COP

Le jury attend du candidat qu'il ait une représentation qui sans être exhaustive témoigne néanmoins qu'il a effectué un certain nombre de démarches et compris les tenants et aboutissants du métier. Les informations recueillies doivent être suffisamment intégrées pour permettre au candidat de situer clairement le rôle et la fonction du COP dans le cadre d'une formation et d'une orientation tout au long de la vie.

Nous pouvons regretter que quelques candidats n'effectuent pas de démarche de découverte auprès de CIO. Cependant lorsque cette démarche est effectuée, les candidats ne savent pas parfois en tirer partie. De la même façon, le statut de contractuel dans la fonction n'est pas toujours gage de réussite, même si cela peut être une opportunité d'étayer sa prestation par un ancrage dans une réalité vécue.

L'intérêt et la nécessité du travail en équipe dans les établissements scolaires ainsi qu'en CIO ne sont pas toujours perçus.

On peut souligner que la notion de conseiller technique est bien mentionnée mais rarement maîtrisée.

Les candidats doivent veiller à caractériser les dimensions socio-économiques du métier ; ils doivent également être capables d'explicitier la façon dont les acquis de la formation psychologique sont réinvestis dans l'exercice du métier.

Des candidats même très motivés n'ont pas conscience des enjeux du système éducatif et centrent de façon trop exclusive la pratique du COP sur l'entretien individuel et l'écoute. Certains situent plus la fonction dans une relation d'aide et d'accompagnement psychologique et ou social, que dans une dimension éducative et de construction de projet.

Les meilleurs candidats ont mis en œuvre des démarches concrètes (rencontre de professionnels, visite de CIO, stages en établissement scolaire...) pour s'approprier les fonctions de COP et plus généralement le rôle du CIO dans le système éducatif.

Manifestement ces démarches donnent de la pertinence au discours du candidat. Ce dernier peut ainsi manifester une volonté de s'engager dans l'action, et appréhender la notion de service public.

3.1.2.3. La mission de service public

Il est indispensable d'avoir réfléchi à cette question qui est de plus en plus souvent évoquée par les candidats mais peu explicitée.

La connaissance du système éducatif est enrichie par la diversité des sources de prises d'information (sites institutionnels, eduscol, CNED, lecture de projet de CIO et de projet d'établissement...).

Malgré cela les candidats ont parfois des connaissances bien générales voire éparées sur des sujets qui font l'actualité du système éducatif.

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.

3.1.2.4. Les qualités relationnelles des candidats, leur motivation

Les bons candidats ont su engager un dialogue authentique, et avancer des points de vue argumentés. Ils savent également, sur des situations concrètes, exprimer une opinion personnelle claire. Ils créent une véritable situation de dialogue, ce qui se révèle être difficile quand le candidat n'est pas en mesure de développer et d'argumenter ces propos et points de vue.

Nombre de candidats ont su faire preuve d'esprit d'ouverture, de capacité d'écoute, d'analyse, de synthèse.

Le jury souligne avec force que l'absence d'écoute est un facteur rédhibitoire pour la réussite à cette épreuve, et, plus généralement, pour la fonction de conseiller d'orientation-psychologue.

3.1.3. Les recommandations

Une préparation de qualité est indispensable. Elle doit permettre au candidat :

- de percevoir clairement la finalité de l'épreuve d'entretien
- de s'auto-évaluer dans une telle situation grâce à des simulations parfaitement maîtrisées
- de posséder une connaissance approfondie du système éducatif. Avoir comme seul point d'appui la préparation du CNED peut se révéler insuffisant. Les références et les connaissances attendues et nécessaires sur l'institution doivent être actualisées et actuelles. Pour cela, la lecture de la presse, la consultation de sites institutionnels (Eduscol, Legifrance...) sont incontournables. Il faut s'intéresser aux projets nouveaux et aux débats en cours.
- de réaliser une synthèse entre des connaissances théoriques et livresques et celles acquises au cours de rencontres diversifiées avec les professionnels concernés.

Les candidats doivent être très attentifs aux points suivants :

- soigner sa tenue vestimentaire, maîtriser sa gestuelle et sa posture ;
- soigner son vocabulaire et sa syntaxe ;
- savoir ordonner l'exposé et ne pas donner l'impression de réciter un texte par cœur ;
- développer sa spontanéité, sa simplicité, son authenticité et son interactivité avec le jury. Le candidat doit convaincre le jury de la réalité de sa motivation ; en évitant le piège de la familiarité ;
- savoir analyser ses atouts et ses faiblesses ;
- faire apparaître les liens entre les acquis du parcours de formation et le choix du métier de conseiller d'orientation-psychologue ;
- percevoir et traduire avec clarté et précision ce que représente un engagement dans le service public ;
- diversifier, pendant la préparation du concours, les rencontres avec des professionnels de l'orientation de la formation et de l'insertion, afin de s'approprier les enjeux de l'orientation ;
- 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 connaissance 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, qu'il a compris les objectifs majeurs et perçu les évolutions historiques et les tendances lourdes.

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 et 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. L'entretien

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

L'entretien permet 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.

L'entretien 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 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.

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 certains 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 la 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'usager, 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.

En conclusion

Les propos du Président lors de l'accueil des candidats admissibles

C'est le moment pour le président du jury de féliciter les candidats admissibles, de leur rappeler les principes et caractéristiques d'un concours (classement, numerus clausus, 50 admis pour 125 admissibles...), de mettre chacun en situation d'aborder positivement la préparation, comme le déroulement des épreuves et enfin de présenter la spécificité de chacune des deux épreuves orales.

➤ **L'épreuve Education et Formation**

- **La préparation**

C'est une épreuve qui s'appuie sur un sujet, correspondant précisément à un programme et une bibliographie ; **il est conçu et libellé de façon à permettre une réflexion utilisant toute la durée de la préparation, fixée à une heure.** Il ne s'agit donc pas seulement d'un prétexte à exposé ou d'un simple support d'entretien, mais du cœur de cible de l'objet central des deux temps de l'épreuve.

Il convient donc de s'approprier véritablement le sujet, en y consacrant un temps suffisant, conduit selon une approche méthodique et complète ; il s'agit, notamment, d'en effectuer une lecture exhaustive, d'identifier les mots clés qui vont servir de support à l'exposé, de procéder à une analyse des corrélations entre les composantes identifiées pour bien percevoir les limites de la (ou des) problématique(s) à traiter : **ce « moment préalable » à la construction de l'exposé doit être considéré comme faisant partie intégrante de la préparation.**

Il n'est pas demandé aux candidats de faire une sorte de dissertation ; si des notes écrites organisées sont un support pertinent pour l'exposé qui doit être conforme au plan, annoncé de façon claire et succincte, **elles ne doivent pas donner lieu à un « écrit oralisé » car il s'agit pour le jury d'apprécier les qualités d'un oral.**

- **L'exposé**

Même si la durée théorique de celui-ci est de 30 minutes maximum, le jury considère qu'une durée se situant entre 20 et 25 minutes est satisfaisante ; le respect du temps imparti ne doit conduire ni à des prolongements artificiels du propos (souvent post conclusion), ni à des paniques de fin d'exposé conduisant à un déficit de conclusion. C'est l'utilisation cohérente, équilibrée et dense du temps effectif d'exposé qui importe et donne à la prestation sa valeur optimale.

Un exposé de qualité est celui qui présente les connaissances théoriques attendues, illustrée –si possible- et bien mise en rapport avec le sujet, des éléments d'analyse de l'ensemble des dimensions constitutives de celui-ci et qui met en évidence une (ou des) problématique(s), sur laquelle (ou lesquelles) le candidat peut prendre position, en développant un raisonnement argumenté.

On attend, en outre, du candidat qu'il présente des connaissances et le résultat de sa réflexion avec clarté, concision et le souci d'illustrer son propos avec conviction (tant lors de l'exposé que dans la phase d'entretien) ; **il doit démontrer qu'il est un professionnel maîtrisant différents registres de la communication**, qualité indispensable à l'exercice de la profession de Conseiller d'Orientation Psychologue, mais également de **se montrer capable de faire percevoir sa motivation, sa volonté d'implication dans l'exercice du métier postulé.**

Si l'exposé constitue l'élément central de cette épreuve, il est suivi d'un entretien qui prend appui sur lui dans un premier temps et aborde ensuite des questions connexes au sujet traité puis une (ou des) problématique(s) concernant le système éducatif ; il est à noter que le temps non utilisé pour l'exposé n'est pas reporté sur la partie entretien de l'épreuve.

➤ L'épreuve d'entretien

Cette épreuve, d'une durée de 30 minutes, comporte 10 minutes de présentation et 20 minutes d'échanges avec le jury.

A l'inverse de l'épreuve précédente, pour laquelle le sujet porte sur un objet extérieur au candidat, on peut dire que le sujet et l'objet de celle-ci se confondent ; c'est le candidat lui-même qui est le sujet de l'épreuve, l'objet d'étude.

• La présentation

Il s'agit d'un « exercice » qui doit combiner judicieusement des éléments d'ordre rétrospectif et prospectif, sans être la simple reprise d'un Curriculum Vitae ; la présentation ne doit donc être ni strictement chronologique, ni exhaustive, elle doit éviter une approche de type narratif ou descriptif.

La brièveté de ce temps de présentation, rarement perçue par les candidat(e)s (10', c'est court !), doit les conduire à élaguer, choisir parmi les connaissances et expériences les plus signifiantes de leur formation, de leur vie professionnelle et/ou de leur carrière, celles qui sont les plus susceptibles de donner sens à leur candidature à un emploi précis et spécifique afin de la valoriser ; en effet, ce sont celles qui connotent plus particulièrement avec le métier visé qu'il faut identifier et caractériser avec précision afin de bien mettre en évidence le fait qu'elles sont réutilisables -au moins partiellement- à court et moyen terme, ce qui constitue un bon pronostic d'adaptation à l'exercice de la profession.

L'entretien n'est ni une aimable conversation, ni une simple interrogation, encore moins un interrogatoire ou une investigation à caractère psychanalytique ; c'est, avant tout, un entretien de recrutement à dominante professionnelle qui obéit à des règles précises mettant, notamment en jeu, des capacités de reformulation, de concision, d'illustration des propos, d'écoute et d'intégration du point de vue de l'autre, d'argumentation sans digression, d'aptitude à conclure...

Il doit donc conduire le (la) candidat(e) à mettre en valeur à la fois son potentiel professionnel et les qualités liées à sa personnalité afin de convaincre le jury qu'il (elle) a déjà, en partie, les fondamentaux nécessaires pour s'adapter et réussir dans la profession envisagée.

Pour les deux épreuves d'admission, on peut donc dire que le (la) candidat(e) doit convaincre les membres du jury (COP, Directeur de CIO, IEN/IO, CSAIO, Chef d'établissement) qu'il (elle) est le professionnel et la personne qu'ils aimeraient voir rejoindre leur équipe, avoir comme collègue de travail ou avec qui ils apprécieraient de coopérer.

Annexe 1

SESSION 2009

CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DE CONSEILLERS D'ORIENTATION PSYCHOLOGUES

EPREUVE DE PSYCHOLOGIE

DUREE : 4 Heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique est rigoureusement interdit.

Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique - à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.

Le sujet comporte cinq questions de psychologie (15 points) et une question de statistiques (5 points).

QUESTIONS DE PSYCHOLOGIE

Vous devez traiter les questions obligatoires 1, 2, 3, et une question au choix entre les questions 4 et 5.

Questions à traiter par tous les candidats :

1. Les processus de *coping*. En quoi se différencient-ils des mécanismes de défense ? Quand sont-ils mis en place ? Énoncez quelques processus et explicitez-les à l'aide d'exemples.
2. Actuellement, pour décrire la structure de la personnalité on utilise volontiers un modèle en *cinq grands* facteurs. Présentez ce modèle en rappelant son origine. Dites quelles peuvent être les raisons de son succès. Discutez son intérêt et ses limites.
3. En psychologie du développement il est question d'une approche *vie entière* (life-span psychology). Explicitez et caractérisez cette approche. Présentez-en une recherche typique et commentez-la.

Questions au choix des candidats. Traiter l'une des questions suivantes :

4. Définissez ou explicitez la notion de *représentation sociale*. Dites en quoi elle se différencie de celle de *représentation mentale*. En vous aidant éventuellement d'exemples, envisagez son rôle en matière de choix scolaire ou professionnel.
5. L'*identité*. Que désigne-t-elle en psychologie ? Présentez-en une conception théorique. En quoi peut-elle être importante pour les décisions d'orientation ?

Annexe 2

- 1- Un sujet passe deux tests. Sa performance au premier le situe dans le 3^{ème} décile (le premier décile regroupe les meilleures performances) et sa note brute dans le second test est 27. Les notes brutes obtenues par les sujets constituant l'échantillon auquel il appartient se distribuent normalement avec une moyenne $m_x = 22,8$ et une variance $s_x^2 = 16$
Comparer les performances obtenues par ce sujet aux deux tests.
- 2- Un sondage d'opinion est réalisé sur l'attractivité d'une série de baccalauréat auprès d'un échantillon de 60 collégiens qui peuvent répondre par oui ou par non .
20 répondent oui, et 40 répondent non.
 - 2-1 Quelle(s) épreuves statistique(s) peut (peuvent) être utilisée(s) pour juger de l'équirépartition des réponses ?
 - 2-2 Effectuer le calcul et conclure (si vous avez proposé plusieurs épreuves à la question précédente, vous n'en calculerez qu'une seule)
 - 2-3 Peut-on utiliser $\chi^2 = \frac{(n_1 - n_2)^2}{n_1 + n_2}$, avec $n_1=20$, (effectif des « oui ») et $n_2=40$ (effectif des « non ») ? Justifier votre réponse
- 3- Un enseignant a noté les dissertations des 36 élèves de sa classe. Il obtient une distribution que l'on peut considérer comme normale. Elle a pour moyenne 9,4 et pour variance 4.
Sur la base de cette distribution, peut-on dire que cet enseignant note avec une moyenne significativement inférieure à 10, au seuil $\alpha = .05$?
- 4- Dans le cadre d'une étude sur l'estime de soi, un psychologue veut travailler avec des individus « moyens » quant aux résultats obtenus à un test d'intelligence, étalonné avec une moyenne de 100 et un écart type de 20. Il décide de qualifier de « moyens » les individus dont les performances appartiennent à la classe constituée par le tiers des résultats centrés sur la moyenne. Calculer les notes limites qui bornent cette classe des « moyens ».
- 5- Deux conseillers d'orientation psychologues examinent séparément les 36 élèves d'une classe. Le premier fait passer un teste de motivation à 20 d'entre eux et observe une moyenne de 10,2. Le second fait passer le même test aux 16 autres et obtient une moyenne de 11,1.
Quelle est la moyenne des performances de l'ensemble des élèves de la classe ?

Annexe 3

EPREUVE PORTANT SUR DES QUESTIONS RELATIVES A L'ECONOMIE AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI

DUREE : 4 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique est rigoureusement interdit .

"Vous construirez une dissertation en commentant le texte suivant : "En France, au cours de ces quarante dernières années, l'emploi a connu de profondes évolutions liées aux transformations économiques et sociales.

A la fois quantitatives et qualitatives, ces évolutions ont concerné la structure sectorielle de l'emploi. Elles ont également influé sur la structure par sexe et par âge de la population active ainsi que sur son niveau de formation et de qualification. En outre, se substituant de plus en plus à l'emploi traditionnel, de nouvelles formes d'emploi se sont développées. Enfin, ces années-là ont été profondément marquées par un chômage massif et durable.""

Annexe 4

Quelques exemples de sujets de l'épreuve « Education et Formation »

- ❖ Nommez les différents cycles composant le premier et le second degré.
Expliquez la conception de l'éducation sous-jacente à la notion de cycle et précisez quelles en sont les incidences pédagogiques majeures ?
Exposez l'impact de cette organisation sur les activités liées à l'orientation en vigueur dans le second degré, en précisant le rôle des acteurs et des instances concernés et en l'illustrant pour l'un des cycles.
Quelle appréciation portez-vous sur cet agencement global du premier et du second degré et pourquoi ?

- ❖ Dans la circulaire du 08.06.1971 relative à la mise en œuvre de l'information dans les établissements du second degré et, plus récemment, dans les circulaires de juillet 1996 relatives à la mise en œuvre de l'éducation à l'orientation, le conseiller d'orientation psychologue est positionné comme conseiller technique du chef d'établissement et, de fait, des équipes éducatives.
Après avoir rappelé les principes essentiels de ces textes, toujours en vigueur, vous direz ce que signifie être conseiller du chef d'établissement et comment cette fonction peut s'articuler avec d'autres missions relevant de son appartenance à un CIO.

- ❖ La formation professionnelle initiale des jeunes s'effectue principalement soit sous statut scolaire, soit sous contrat de travail et de formation.
Quelles sont les principales différences entre ces deux modalités de formation, leurs faiblesses et leurs atouts respectifs ?

- ❖ L'orientation correspondant à des problèmes. Vous en présenterez les modalités et les grandes étapes.
Mais l'orientation est aussi un processus individuel soumis à un certain nombre de déterminants que vous essaieriez de dégager.
Quel peut être l'apport de l'approche éducative en orientation pour le choix des élèves et quels sont les professionnels impliqués dans cette démarche ?
Y-a-t-il toujours cohérence entre les procédures et le processus évoqués ci-dessus ? Qu'en pensez-vous ?

Annexe 5

Quelques informations sur la formation au DECOP et le métier de COP

Ouverts aux seuls titulaires de la licence de psychologie, les lauréats suivront deux années de formation*. Durant celle-ci, à côté d'un approfondissement en psychologie, d'autres champs disciplinaires seront abordés, comme la sociologie, l'économie, le monde du travail et de l'emploi ainsi que la connaissance du système éducatif de façon à leur permettre d'appréhender en profondeur le fonctionnement de l'orientation. Ce concours conduit à une carrière de la fonction publique parmi les plus passionnantes mais aussi les plus exigeantes. Le COP occupe en effet au sein du système éducatif une position spécifique qui lui confère une mission délicate.

Confronté à des attentes différentes selon les partenaires, il intervient dans un domaine où les sensibilités sont grandes et se voit souvent attribuer des responsabilités qui ne lui incombent pas. Agissant au nom et au service d'une institution, il doit aussi répondre aux aspirations individuelles des usagers, souvent dans un contexte d'inquiétude voire d'anxiété ou d'angoisse.

Son action est d'abord celle d'un conseiller qui doit à la fois intégrer les attentes de ses interlocuteurs mais aussi savoir les guider, les aider à effectuer des choix majeurs, parfois difficiles ; il peut, en effet, être amené à les aider à renoncer à leurs projets initiaux.

Il est aussi amené à agir avec et auprès de partenaires qui n'appréhendent pas l'orientation de la même manière ni selon les mêmes perspectives que l'institution de service public d'éducation pour laquelle il travaille.

Il est également officiellement identifié comme un psychologue ; il doit donc savoir manifester cette compétence spécifique dans son domaine d'intervention et la situer dans le contexte de son action quotidienne tant auprès des élèves qu'en direction des différents partenaires.

Enfin le COP, fonctionnaire de catégorie A au sein de l'éducation nationale, dispose –à ce titre- du droit des agents de l'état mais est aussi astreint aux devoirs attachés à la fonction. Il est fonctionnaire, assimilé aux cadres de l'éducation nationale, et s'il bénéficie d'une certaine autonomie dans l'organisation de son travail, sa responsabilité n'en est que plus grande. Il se doit d'être loyal et d'inscrire son action dans le cadre de la politique nationale ou académique.

Toutes ces compétences exigibles du COP expliquent la nature et le contenu des épreuves des concours de recrutement.

*Les élèves conseillers d'orientation psychologue sont formés pendant deux ans dans l'un des quatre centres de formation existants (Lille, Marseille, Paris et Rennes).

Annexe 6

Liste des membres du jury

Président

M. GOYHENEIX Joël IGEN MINISTERE

Vice-président

M. LOARER Even Prof du CNAM PARIS

Secrétaire général

M. BONACUCINA Serge IEN AIX-MARSEILLE

Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	ABOURIZK-KLEIN	Martine	Directrice de CIO	LILLE
M.	ATTAL	Marco	IEN	NICE
M.	AUBERT	Jean-MARC	IEN	POITIERS
Mme	BALLESTER	Valérie	COP	TOULOUSE
Mme	BAUZA-CANELLAS	Annie	Directrice de CIO	LYON
M.	BEN GUIZA	Tarak	Directeur de CIO	DIJON
Mme	BOCHET	Lydie	IEN	GRENOBLE
Mme	BOULESTIN	Clara	COP	POITIERS
Mme	BOURRET	Annie	Directrice de CIO	GRENOBLE
M.	CART	Benoît	Assistant Ingénieur <small>(rech.CNRS)</small>	LILLE
M.	CLAVEL	François	IEN	PARIS
Mme	DALLA FAVERA	Carine	COP	NANCY-METZ
Mme	DE MOURA	Bernadette	Directrice de CIO	TOULOUSE
M.	DEBARS	Michel	IEN	TOULOUSE
Mme	DELAGE-LALIGNE	Catherine	Directrice de CIO	BORDEAUX
Mme	DERNAUCOURT	Catherine	COP	PARIS
Mme	DESHAYES	Sylvie	Directrice de CIO	BORDEAUX
Mme	DESLANDES	Dominique	Personnel de direction	RENNES
M.	DODE	Jean-Louis	IEN	AMIENS
Mme	DUBROCA	Isabelle	COP	BORDEAUX
M.	DUVAL	Sébastien	Personnel de direction	CAEN
Mme	ETTAÏ	Aurélië	COP	CLERMONT-FERRAND
M.	FORNER	Yann	Prof. des universités	LILLE
M.	GILARDOT	Frédéric	Personnel de direction	CLERMONT-FERRAND
Mme	GIRAUDEAU	Christiane	Personnel de direction	MONTPELLIER
M.	GIUST	Jacques	IEN	MONTPELLIER
Mme	GOSELIN	Claudine	Personnel de direction	LILLE
M.	HOCQUAUX	Stanislas	COP	NANCY-METZ
M.	HUGOT	Laurent	IEN	REIMS
Mme	LABOPIN	Marie-Agnès	Directrice de CIO	REIMS
M.	LEVESQUE	Alain	IEN	NANTES
Mlle	MAILLARD	Estelle	COP	BORDEAUX
Mme	MARCHAND	Dominique	IEN	MONTPELLIER
M.	MARGERIT	Noël	IA-IPR	GRENOBLE
M.	MUTZENHARDT	Jean	IA-IPR	AMIENS

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	PHILIPPOT	Muriel	COP	MONTPELLIER
Mme	PIN	Yasmine	Directrice de CIO	LILLE
Mme	PORCHER	Annie	IEN	TOULOUSE
M.	QUILLEN	Miguel	Personnel de direction	AMIENS
M.	RICHARD	Christophe	IEN	CLERMONT-FERRAND
Mme	ROUYER NICOLAS	Catherine	Directrice de CIO	AIX-MARSEILLE
M.	RUIZ	Denis	IEN	CLERMONT-FERRAND
M.	SEASSAU	Jean-Louis	Personnel de direction	NICE
M.	SERRIERE	Jean-Jacques	Directeur de CIO	MONTPELLIER
Mme	SOBASZEK	Michèle	Personnel de direction	REIMS
M.	SONCARRIEU	Thierry	IEN	AIX-MARSEILLE
M.	TARAYRE	Freddy	Personnel de direction	LIMOGES
Mme	THEVENARD	Sylvie	Directrice de CIO	LYON
Mme	TORSAT	Dominique	Directrice de CIO	DIJON
Mme	VANNIER	Christiane	Directrice de CIO	GRENOBLE
M.	VAULOUP	Jacques	IEN	NANTES
M.	VERNERET	Henri	Directeur de CIO	LYON
M.	VIDON	Alain	Personnel de direction	GRENOBLE

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