



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 2010**

#### **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	
1.1 Données statistiques	3
1.2 Résultats aux diverses épreuves	3
2. EPREUVES ECRITES	
2.1 Psychologie	
2.2 Economie, Travail, Emploi	
3. EPREUVES ORALES	
3.1 L'entretien	13
3.2 Questions d'éducation et de formation	15
4 CONCLUSION	19
ANNEXES	
Annexe 1. Epreuve de psychologie	22
Annexe 2. Questions de statistiques	23
Annexe 3. Epreuves portant sur des questions relatives à l'économie, au travail et à l'emploi	24
Annexe 4. Exemples de sujet de l'épreuve « Education et Formation »	25
Annexe 5. Informations sur la formation au DECOP et le métier de COP	26
Annexe 6. Composition des jurys du concours externe et interne	27

# 1 - DONNEES STATISTIQUES ET RESULTATS

## 1.1 Données statistiques du concours externe

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

## 1.2 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
17,50 - 10,00	16,73 - 12,75

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 - 04,00	19,00 - 06,00	19,20 - 08,00	20,00 - 06,60

### 1.3 Données statistiques du concours interne

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

### 1.2 Résultats aux diverses épreuves

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

Admissibles	Admis
16.00 – 08.00	14.53 – 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
17.00 – 04.00	17.00 – 05.50	18.00 – 04.00	19.50 – 09.00

### Comprendre l'épreuve de psychologie

L'épreuve de psychologie au concours n'est ni une formalité d'usage ni un simple contrôle de connaissances. C'est une épreuve complexe et redoutable. Obtenir un certain niveau de réussite et donc un nombre significatif de points témoigne de la capacité à rendre compte synthétiquement de savoirs structurés. Le programme auquel elle fait référence (les contenus de la licence) est vaste et complexe. Il concerne différents champs et renvoie à de nombreuses connaissances : concepts, auteurs, théories, applications... A ce premier niveau d'exigence est associé un second, propre au temps du concours, et qui consiste à lire, comprendre l'attente du futur correcteur, mobiliser son corpus de connaissances, penser et rédiger une synthèse pertinente et construite. Le cadre inclut en outre un temps limité à gérer, sans oublier les différents enjeux propres au candidat.

Les correcteurs, pour effectuer leur tâche avec justesse et efficacité ont besoin, si possible dans la clarté et la précision, de définitions, de mots clefs : auteurs, concepts, théories, illustrations, de textes argumentés. Autant dire qu'un contenu vague, sans rapport pertinent avec le sujet à traiter, présentant des contresens, rédigé dans un style approximatif et transcrit d'une écriture peu lisible ne permettra pas à son auteur de glaner quelque point précieux.

### Remarques pour cette année

Les deux questions au choix apparaissent avoir été mieux comprises, mieux sues, mieux traitées, celle concernant les mécanismes de défense ayant été retenue par une majorité.

La question de statistiques, appliquée à une situation quasi réelle et ne présentant pas de complexité particulière pour son traitement mathématique n'a pas été exploitée comme elle aurait pu l'être.

Les questions portant sur la fidélité d'une épreuve psychométrique et la mémoire ont été traitées dans la majorité des cas de manière incomplète et/ou inappropriée, celle sur la zone proximale de développement, lorsqu'elle a été traitée l'a été soit presque parfaitement soit avec des approximations et/ou des libertés conceptuelles se révélant en fin de compte, vaines.

### Des axes de progrès possibles

Pour optimiser le temps, l'énergie et l'immense travail nécessaires pour réussir cette épreuve, il apparaît judicieux, souhaitable, indispensable de capitaliser de manière rigoureuse, organisée et dynamique les connaissances de référence, en prenant soin de repérer, au besoin, ce qui pourrait être défini par d'aucuns comme les « indispensables ».

L'épreuve, elle-même, demande un entraînement d'envergure, possible sous plusieurs formes : similaires au contexte du concours ou de manière plus synthétique, en utilisant par exemple le principe de la carte heuristique.

## EPREUVE D'EDUCATION TRAVAIL EMPLOI

Eléments de correction possibles. Ils ne sont pas exclusifs. Ils peuvent être complétés par d'autres approches.

### I – Le constat

**Incontestablement les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont augmenté fortement**, dans la droite ligne de l'augmentation des titulaires du bac. Entre 1960 et 2008, le flux d'étudiants accédant à l'enseignement supérieur est multiplié par 7

**Néanmoins, le paysage des formations supérieures est disparate et les figures de l'étudiant plurielles.**

L'enseignement supérieur est d'abord synonyme d'étudiant en université, où l'accès reste très largement non sélectif, accessible à tout bachelier en premier cycle tout au moins

A côté, un premier groupe rassemble les écoles : écoles d'ingénieurs non universitaires, établissements d'enseignements supérieurs non rattachés aux universités (écoles de commerce, de gestion, vente, comptabilité, notariat...), les écoles supérieures artistiques, écoles paramédicales et sociales.

En lien avec cet espace, les classes préparatoires CPGE, qui pratiquent une sélection intense.

Enfin, les filières courtes professionnelles : IUT formations sélectives conduisant normalement à une insertion professionnelle, les sections de techniciens supérieurs (STS).

On peut remarquer dans ce cadre que depuis l'instauration du LMD, certains seconds et troisièmes cycles professionnels universitaires développent et pratiquent une sélection sur dossier importante pour les diplômés les plus réputés.

Le paysage est donc pluriel et n'entre pas qui veut forcément, mécaniquement dans l'enseignement supérieur.

Une analyse selon le genre et selon l'origine sociale et l'origine nationale des étudiants devrait permettre d'éclairer d'un autre point de vue la question de la démocratisation de l'enseignement supérieur.

**L'origine sociale reste toujours fortement prédictive du niveau atteint dans l'enseignement supérieur**

Une sélection sociale est à l'œuvre dans les universités : la proportion d'étudiants issus des milieux sociaux moins favorisés, diminue au fur et à mesure que le degré s'élève, ce qui relativise l'écart constaté entre les grandes écoles et les seules universités.

Les enfants d'employés représentent 14,5% des étudiants du premier cycle mais ils ne sont plus que 7% du troisième cycle. Les enfants de familles ouvrières représentent 13% des étudiants de DEUG contre 5% maîtrise.

Toujours dans le monde de l'université, dans les filières santé, pharmacie, médecine, les enfants de cadres représentent plus de 43% des étudiants. Ils sont également plus nombreux en sciences, beaucoup moins en lettres, économie et AES où les enfants d'origine moyenne et modeste sont majoritaires.

Dans les formations master professionnelles relevant de l'Université et qui accentuent la sélectivité, le taux d'étudiants dont les parents sont cadres tend à s'approcher de celui relevé en écoles, remettant en cause le constat jusque là réalisé d'un accès universitaire plus large aux étudiants d'horizons sociaux plus diversifiés et participant de facto à une démocratisation réelle des études supérieures.

Outre un effet niveau, se conjugue donc un effet filière de formation.

Un autre facteur entre en jeu et doit être pris en compte, celui de la réussite scolaire : le taux de réussite au DEUG en deux ans est de 40% pour les étudiants les moins favorisés contre 45% pour les catégories intermédiaires et 50% pour les étudiants issus de milieux favorisés.

Force est donc de constater que la démocratisation de l'enseignement supérieur au demeurant relativement satisfaisante sur le plan quantitatif n'est qu'apparent au niveau de la réussite et que les chiffres globaux dissimulent des inégalités persistantes du fait de la sélectivité des cycles supérieurs.

**L'impact du genre confirme ces constats.** Les parcours de formation sont en effet fortement sexués même si effectivement, quantitativement les femmes sont largement présentes dans le supérieur. Le constat de l'existence de filières, précisé plus haut, se retrouve. Les filles sont ainsi majoritaires en sciences de la vie et minoritaires en sciences fondamentales. Majoritaires dans les universités (AES, Sociologie, économie), elles sont minoritaires dans les formations professionnelles courtes à l'exception de filières particulières liées au tertiaire (GEA par exemple). Dans la sphère des écoles et des classes préparatoires qui y mènent, elles sont largement sous représentées sauf dans les classes littéraires où elles ont accru leur hégémonie (plus de 70%).

**Enfin, l'origine nationale des jeunes sortants de l'enseignement supérieur est aussi fortement typée :** la part des jeunes dont le père, la mère ou le jeune lui-même est né à l'étranger est en moyenne de 22% pour l'ensemble des sortants du supérieur. Cette proportion est nettement plus élevée chez ceux qui quittent l'université sans diplôme (34%) ou avec le seul DEUG (31%). En revanche elle est systématiquement inférieure dans les formations sélectives telles que les STS, IUT, bac +2 santé et social, école de commerce et d'ingénieurs, à l'exception des masters recherche et DEA qui accueillent davantage d'étudiants étrangers. On retrouve ici la différence notée en terme de CSP entre filières de formation relevant de marchés professionnels et filières universitaires (Céreq)

L'ensemble de ces éléments confirme une croissance des effectifs et une diffusion de l'accès à l'enseignement supérieur. Les caractéristiques de cette tendance que nous venons de dessiner invitent pour autant à discuter le terme de « démocratisation ».

## **II - Retour sur le terme de démocratisation.**

Jusqu'aux années 1990, le débat sur l'égalité des chances scolaires en France a pris la forme d'une opposition quelque peu artificielle entre la « théorie de la reproduction » développée par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, et le « modèle des choix rationnels » importé par Raymond Boudon.

À cette opposition s'est superposée la distinction faite entre « massification » des effectifs scolarisés et « démocratisation » de l'accès aux diplômes. C'est l'enquête menée par Antoine Prost pour le Commissariat au plan qui a contribué à importer le terme, politique plus que scientifique, de « démocratisation » dans les analyses sur « l'inégalité des chances ». Publiée en 1986 sous le titre *L'enseignement s'est-il démocratisé ?*, cette enquête a introduit des distinctions qui seront ensuite reprises par la plupart des spécialistes de la question.

La « démocratisation quantitative » désigne uniquement l'allongement de la durée des études, tandis que la « démocratisation qualitative » décrit l'affaiblissement du lien entre diplôme et origine sociale. La « démocratisation quantitative » par simple allongement généralisé des études ne produit qu'une simple translation des inégalités sociales, les jeunes d'origine sociale modeste accédant à des niveaux de formation plus élevés mais les écarts de destinée scolaire par rapport aux jeunes issus de milieux sociaux plus favorisés demeurent aussi importants. La « démocratisation qualitative » suppose au contraire la réduction de ces écarts. La mise en

évidence d'une «démocratisation qualitative» se veut un argument critique contre la théorie de la reproduction.

La distinction entre «démocratisation qualitative» et «démocratisation quantitative» va devenir un enjeu de luttes d'autant plus important qu'elle est susceptible de valider ou, au contraire, de relativiser le bien-fondé des objectifs quantitatifs d'accès à un niveau de diplôme assignés au système scolaire depuis la création des baccalauréats professionnels. Plus encore, la «démocratisation qualitative» constitue un enjeu spécifique : elle permet d'inscrire l'élévation du niveau de formation dans un projet politique global de réduction des inégalités sociales dans la mesure où elle suppose non seulement une translation des inégalités mais aussi la réduction des écarts entre les groupes sociaux. Elle établit un lien entre la réduction des écarts sociaux s'agissant d'accès à des niveaux de formation et d'accès à des positions sociales. Elle permet aussi de fonder l'équivalence établie par les pouvoirs publics entre «exclusion scolaire» et «exclusion sociale », équivalence qui peut aller jusqu'à, selon certains auteurs, imputer au système scolaire la responsabilité du chômage (Garcia, Poupeau).

C'est un article de Michel Euriat et Claude Thélot qui a véritablement redéfini la façon dont a été posé le problème de la «démocratisation» scolaire dans les années 1990 en France. Leur constat est que, contrairement au reste du système éducatif, les grandes écoles prestigieuses se sont peu ouvertes aux classes populaires. On peut même parler de fermeture de l'accès à l'élite scolaire pour les jeunes d'origine populaire, comme le montre l'exemple des quatre grandes écoles analysées : l'École polytechnique, l'ENS, l'ENA et HEC.

Les résultats de Claude Thélot et Michel Euriat sont repris par Pierre Merle en 1996 dans un article sur les transformations socio-démographiques des filières de l'enseignement supérieur de 1985 à 1995

Il montre que si la ségrégation à l'œuvre dans le système d'enseignement s'est transférée vers les niveaux supérieurs, il faut compléter ce modèle par une lecture en termes de «développement différencié de l'institution scolaire». Il confronte ainsi plusieurs modèles interprétatifs :

le «modèle du retard», le recrutement socialement sélectif des grandes écoles s'explique par un simple décalage temporel avec la réduction des inégalités à l'université,

le «modèle du développement différencié», l'ouverture de l'université aux publics populaires n'implique pas la « démocratisation » de l'élite scolaire dont le recrutement social demeure fermé.

Ce dernier modèle donne sens à l'étude des taux de féminisation, de la répartition géographique et de la croissance des effectifs scolarisés. Il s'applique aussi à l'accès aux IUT et aux classes préparatoires aux grandes écoles, dont le recrutement, plus bourgeois, reste stable, sauf pour les écoles d'ingénieurs.

En revanche, le modèle du retard peut permettre d'interpréter le développement de la « démocratisation » à l'intérieur de l'université, à deux nuances près : en premier lieu, la « démocratisation » constatée est surestimée car le taux d'élimination en cours d'études est socialement différencié et défavorable pour les jeunes de milieux défavorisés. En second lieu, la baisse de la part pondérée du taux de cadres ne s'accompagne pas d'une amélioration du destin scolaire du groupe le moins représenté à l'université, c'est-à-dire les enfants d'ouvriers.

Si Goux et Maurin (1995) ont eux parlé de démocratisation uniforme (l'accès pour tous mais avec maintien des inégalités), Merle (2002 et 2009) constate que le recrutement social différencié accru selon les filières laisse entrevoir un nouveau sens de la démocratisation dès lors dénommée « démocratisation ségrégative » : le premier terme rend compte effectivement d'un accès élargi à l'Enseignement supérieur alors que le second terme souligne la divergence croissante du recrutement social. On peut ici parler de diffusion inégalitaire. L'accès s'est élargi mais de manière différencié.



### III. Pourquoi cette tendance

#### Une reproduction des tendances à l'œuvre dans le secondaire.

Le recrutement dans l'enseignement supérieur est directement influencé par la répartition des élèves au niveau du secondaire et par la structure, en fonction de l'origine sociale et en fonction du genre, des filières de bacs. Or force est de constater ici une répartition inégalitaire selon les filières (générale versus professionnelle) et selon les séries (S, L, ES, industrielles ou tertiaires...) : les enfants de cadre sont sur représentés dans les sections S qui offrent le plus de débouchés dans le supérieur ; les enfants d'ouvriers sont particulièrement nombreux dans les séries professionnelles ; les bacheliers en avance se retrouvent majoritairement dans les filières générales alors que « les retardataires » dans les filières professionnelles.

Si l'enseignement supérieur fait preuve d'une « démocratisation ségrégative », l'alimentation par des flux du secondaire rend son évolution plus complexe encore.

#### Retour sur l'inégalité sexuée

Présentent dans le supérieur, les filles suivent de fait des parcours sexués. Plus qu'un parcours choisi, ce dernier semble bien, pour une part importante des filles, relever du parcours contraint. Ce sont tout à la fois des variables macroéconomiques, des stéréotypes en matière de conception, de représentation, de perception des métiers dits féminins /dits masculins, des stratégies scolaires, une perception de l'avenir... qui déterminent le choix scolaire. Un certain nombre d'auteurs en effet relèvent que les filles semblent intégrer dans leur choix de formation initiale, les contraintes liées aux métiers, contraintes qu'elles retrouveront sur le marché du travail. Leur choix est ainsi « résonné et raisonnable, intégrant parfois même les contraintes de conciliation vie de famille /temps de travail qu'il leur faudra assumer.

L'important croissante des filles serait pour une large part ainsi liée au développement d'une offre de formation adaptée (filières et métiers futurs) et par une auto censure...

#### Développements de nouveaux éléments de différenciation..

La translation des inégalités se fait autant à l'intérieur même du système scolaire entre les différentes trajectoires scolaires suivies, que « du bas vers le haut » : la tendance des catégories les mieux dotées scolairement à fuir les filières qui se sont le plus ouvertes aux catégories populaires fait apparaître un semblant d'égalisation là où il y a en réalité, une baisse du rendement scolaire de ces filières et une fuite des catégories les mieux dotées – baisse pouvant d'autant moins se réduire à une « fuite vers le haut » que ces catégories atteignaient déjà des niveaux de scolarisation élevés. Un allongement général des études peut ainsi s'accompagner d'une plus grande différenciation interne, comme l'ont montré Convert et Pinet.

Outre cette fuite des catégories favorisées, de nouveaux mécanismes se mettent en œuvre pour contrecarrer les effets liés à la massification que sont entre autres la diminution de la valeur des diplômes. Pour retrouver ou maintenir le rendement futur du diplôme selon l'approche de la théorie du capital humain (Becker), ou encore pour consolider les effets de « signal » ou de « filtre » (Spence et Arrow) liés à la certification ou à l'institution qui la délivre, de nouveaux éléments de discrimination se font jour.

Des pratiques de recrutements qui reposent de plus en plus sur le savoir être, sur la possession de normes sociales typées, possédées par « nature » par les classes sociales aisées, se mettent en place, donnant une place importante aux réseaux, au relationnel.

Au sein d'une même filière, la différenciation prend la forme parfois de la voie par laquelle le diplôme a été obtenu : formation scolaire/apprentissage/alternance ; formation initiale/formation continue/ VAE...

Le développement de la professionnalisation de l'enseignement supérieur, source de richesse incontestable et garant d'une meilleure insertion professionnelle, peut introduire de nouveaux éléments de différenciation voire de discrimination : présence des entreprises dans les formations,

dans les sélections...d'où transfert des critères de recrutement en présence sur le marché du travail au sien du système éducatif.

Les formations liées à des marchés professionnels (selon la dénomination de Marsden) perdurent ou se développent.

#### **IV –Des politiques volontaristes pour contrecarrer les tendances à l'œuvre ?**

##### Un maillage universitaire du territoire plus serré.

Les formations de proximité sont moins coûteuses pour les familles (coût du logement, des transports étant les principales dépenses des étudiants).

Une offre de formation de proximité est une offre de poursuite d'études. Serait-ce là l'explication du lien à faire entre la forte représentation des catégories sociales défavorisées et la meilleure implantation des sections STS et IUT ?

Incontestablement, là où se sont développées les Universités en antenne délocalisée, la diffusion au sein des milieux populaires de l'accès à l'enseignement supérieur est constatée.

Mais la question du coût collectif de cette décentralisation se pose remettant en question le mouvement des années quatre vingt dix...

##### Dispositifs pou une plus grande ouverture des grandes écoles :

Système de partenariats privilégiés mis en place entre lycées et grandes écoles

Echanges pédagogiques entre enseignants de lycées et de grandes écoles

Développement des cycles préparatoires intégrés aux grandes écoles

Système des quotas ?

Système des concours réservés, ou procédure de sélection hors concours

Système d'aide par bourses spécifiques et d'encadrement particulier (internat).

#### **VI – Remarque : de l'importance et de la vigilance en matière de production d'indicateurs statistiques.**

Les indicateurs statistiques de «démocratisation scolaire» requièrent une vigilance épistémologique d'autant plus grande que la sophistication des outils statistiques rend leur compréhension moins accessible. L'analyse de l'évolution des inégalités et du lien entre accès aux diplômes et origine sociale ne peut donc faire l'économie d'une réflexion sur la construction sociologique des indicateurs utilisés.

Les statistiques attestant d'une baisse ou d'une hausse du niveau scolaire utilisent des indicateurs comme les taux de réussite aux examens, les taux de redoublement, la durée de scolarisation ou encore les taux d'accès à des niveaux de scolarisation en fonction des catégories socioprofessionnelles ou/et des classes d'âge.

Les modèles et méthodes employés par les sociologues induisent eux-mêmes des biais dans la construction et l'interprétation des indicateurs de la «démocratisation». Le choix des modèles, la définition des nomenclatures utilisées (CSP – PSC...), la variabilité et la transformation des filières de formation (empêchant une analyse « toute chose égale par ailleurs ») ou même encore le traitement des données (comparaison entre deux catégories seulement – cadres et ouvriers) engagent des «choix de fond» dans la construction d'indicateurs. Les études sur la «démocratisation scolaire » sont ainsi l'occasion de réflexions méthodologiques sur les modes de comparaison des variables (méthodes économétriques, utilisation des odds ratios, nomenclatures....)

### **En guise de conclusion.**

Si la diffusion de l'enseignement supérieur est incontestable, l'usage du terme démocratisation ne saurait caractériser cette tendance au regard des constats réalisés : logique de niveaux, logique de filières qui maintiennent voire accroissent les inégalités selon les origines sociales, ethniques ou selon le genre.

L'élargissement considérable de l'accès à l'enseignement supérieur est l'objet d'une opposition classique qui se développe : d'un côté cette évolution est analysée en termes d'inflation scolaire source de désillusion pour les nouveaux diplômés (Marie Duru Bella). De l'autre (Eric Maurin), l'expansion doit se poursuivre. Elle serait indispensable aux nouveaux diplômés et source de richesse au niveau collectif du point de vue économique. Entre les deux, les travaux de Chauvel, soulignent le blocage de l'ascenseur social et le déclassement des nouveaux diplômés.

Observations sur la qualité des copies :

Sur un sujet largement en phase avec l'actualité et les évolutions récentes du système éducatif, les correcteurs ont trop rarement lu des analyses fines, étayées sur des connaissances actualisées.

Le sujet est très rarement traité dans sa globalité, les candidats ont trop souvent limité la problématique à celle de l'égalité des chances à accéder et à poursuivre des études supérieures, occultant ainsi complètement les enjeux liés aux débouchés professionnels et les effets collectifs et individuels du développement de l'enseignement supérieur.

Certains correcteurs ont relevé que certains candidats avaient une vision très parcellaire de l'enseignement supérieur, lequel ne se limite pas à l'université ou aux classes préparatoires aux grandes écoles. Cette diversité même de l'enseignement supérieur a été trop rarement interrogée. Les évolutions récentes des formations universitaires vers une plus grande professionnalisation sont ignorées de la plupart des candidats.

Rares ont été les candidats capables de mettre en perspective le développement de l'enseignement supérieur en France, tant d'un point de vue historique qu'au regard des évolutions relevées dans d'autres pays développés. De même, la question de l'intérêt même de la massification de l'enseignement supérieur est rarement abordée.

On regrette également que de trop nombreux candidats semblent ignorer les travaux des sociologues ou économistes de l'éducation sur le développement de l'enseignement supérieur. Les travaux de Bourdieu ont certes marqué la sociologie de l'éducation, ils ne peuvent être la seule grille d'analyse du fonctionnement du système éducatif aujourd'hui.

Ainsi les travaux récents, les débats liés au développement de l'enseignement supérieur (par exemple sur la « rentabilité » des diplômes ou sur les modalités de financement de ce niveau d'enseignement) apparaissent trop rarement dans les copies.

Les membres du jury constatent que beaucoup de candidats appuient leur argumentation sur leur parcours dans l'enseignement supérieur. Cela n'est pas réhibitoire, mais on attend des postulants une capacité à objectiver et à problématiser les enjeux du système éducatif qui dépasse leur propre expérience personnelle. L'absence de recul critique ainsi qu'une certaine naïveté dans l'argumentation ont caractérisé de trop nombreuses copies.

Les correcteurs ont relevé une amélioration globale de la qualité des copies, même si certains candidats semblent ignorer ou maîtrisent très mal les règles élémentaires de la dissertation.

Certaines copies ont été particulièrement appréciées par les membres du jury, les candidats faisant la démonstration, dans un style soigné et selon un plan clair d'une véritable capacité à

problématiser et argumenter les enjeux posés par le sujet, et ceci en prenant appui sur des connaissances solides, actualisées et utilisées à bon escient

■ **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.

## EPREUVES ORALES

### 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 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 COP 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 perçus.

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 COP.

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 COP 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 CIO, stage en établissement scolaire...) pour s'approprier le rôle du CIO dans le système éducatif et l'évolution des pratiques des COP.

### **- 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 :**

Maitriser 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 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 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.

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.

## **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, illustrées –si possible- et bien mises 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.

## EPREUVE DE PSYCHOLOGIE

*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. Pour être valide, une épreuve psychométrique doit être « fidèle ». Que désigne cette « fidélité » ? Quel risque prend-on à utiliser une épreuve peu fidèle ? Citez, en les explicitant, plusieurs méthodes permettant de vérifier la fidélité d'un test.
2. En psychologie du développement, un auteur a proposé la notion de « Zone proximale de développement ». Quel est cet auteur ? Comment définit-il cette notion ? Quel usage peut-on en faire dans le champ de la formation ?
3. Est-il plus facile de mémoriser des images ou des mots ? Vous répondrez à la question et la justifierez en décrivant les mécanismes du fonctionnement de la mémoire qui expliquent ce phénomène.

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

4. En psychologie de l'orientation on fait largement référence à la notion d'intérêts professionnels. Plusieurs modèles théoriques existent. Présentez l'un d'entre eux en décrivant les différentes dimensions qui le composent et en citant une épreuve qui permet de les évaluer. Quels usages (portée et limites) peut-on en faire pour aider à l'orientation ?
5. Qu'est-ce que l'on appelle « mécanisme de défense » en psychologie clinique ? Vous en donnerez plusieurs exemples (au moins 5), les définirez et en décrierez le fonctionnement.

## QUESTION DE STATISTIQUES

Les résultats bruts obtenus par la population d'étalonnage aux épreuves du test WISC IV (test de quotient intellectuel pour enfants) ont été normalisés et standardisés pour que chaque épreuve ait une moyenne standard de 10 et un écart type de 3. Sur l'ensemble des épreuves, le quotient intellectuel obtenu se distribue normalement avec une moyenne de 100 et un écart type de 15.

Vous testez un enfant de 12.5 ans et il obtient les notes brutes suivantes aux épreuves verbales :

- similitudes : 21
- vocabulaire : 42
- compréhension : 25
- information : 25
- raisonnement verbal : 17

Vous consultez la table ci-dessous qui indique, pour chaque note brute obtenue par des enfants de son âge dans chaque épreuve, la note standard correspondante.

Notes standard	similitudes	vocabulaire	compréhension	information	Raisonnement verbal
1	0-10	0-20	0-9	0-8	0-5
2	11	21	10	9	6
3	12-13	22-23	11-12	10	7-8
4	14-15	24-25	13-14	11	9-10
5	16	26-27	15-16	12	11
6	17-18	28-29	17-18	13	12
7	19-20	30-31	19	14	13
8	21	32-33	20-21	15	14
9	22-23	34-36	22	16	15
10	24-25	37-38	23-24	17	16
11	26	39-40	25	18-19	17
12	27-28	41-42	26-27	20	18
13	29	43-44	28-29	21-22	19
14	30-31	45-47	30	23-24	-
15	32-33	48-49	31	25	20
16	34	50	32	26	21
17	35	51	33	27	22
18	36	52	34	28	23
19	37-44	53-68	35-42	29-33	24

1°/ transformez les notes brutes obtenues par l'enfant en notes standard.

2°/ Chaque échelle standard ayant une moyenne de 10 et un écart type de 3, indiquez quel est le pourcentage d'enfants qui obtiennent une performance égale ou supérieure à la sienne dans chaque domaine testé [transformez les notes standard  $N(10,3)$  en notes  $Z N(0,1)$ ].

3°/ Faites la moyenne des notes standard qu'il a obtenues. Quel est le pourcentage d'enfants qui obtiennent une performance moyenne égale ou supérieure à la sienne pour l'ensemble des épreuves verbales ?

[La moyenne de l'ensemble est également une distribution  $N(10,3)$ ].

4°/ Pour calculer son indice de compréhension verbale (ICV), on transforme cette note standard moyenne obtenue dans une distribution  $N(10,3)$  en note de ICV  $N(100,15)$  [en passant par la transformation en notes  $Z(0,1)$  précédente].

Calculer cet ICV.

5°/ On entend souvent dire qu'un enfant surdoué est un enfant dont le quotient intellectuel (QI) est  $\geq 130$ . Selon cette affirmation, quel est le pourcentage d'enfants surdoués ?

## **EPREUVE D'EDUCATION TRAVAIL EMPLOI**

En 2008 près de 2,3 millions de jeunes étaient inscrits dans l'enseignement supérieur alors qu'ils n'étaient qu'1,7 en 1990.

Sachant qu'ainsi, c'est plus de la moitié d'une génération qui accède à l'enseignement supérieur, peut-on dès lors parler de démocratisation de l'enseignement supérieur ?

Vous discuterez ce terme de « démocratisation » de l'enseignement supérieur. Dépassant le simple constat statistique, vous pourrez appuyer votre réflexion en faisant référence à la thématique de l'inégalité, à celle des rendements individuel et collectif de la formation, aux notions de déclassement à l'embauche, aux approches en termes logiques de filières.

## Annexe 6

### Liste des membres du jury du COP externe

#### 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
M.	AUBERT	Jean-Marc	IEN	POITIERS
M.	BAERT	Hervé	Personnel direction	RENNES
M.	BAROIN	Bernard	Personnel direction	RENNES
Mme	BAUZA-CANELLAS	Annie	Directrice de CIO	LYON
M.	BEN GUIZA	Tarak	Directeur de CIO	LYON
M.	BIANCO	Joël	Personnel direction	RENNES
Mme	BORDET	Isabelle	Directrice de CIO	AIX-MARSEILLE
Mme	BOULESTIN	Clara	COP	POITIERS
Mme	BULTHEEL	Suzanne	IEN-IO	MONTPELLIER
Mme	CHABERT	Anita	COP	MONTPELLIER
Mme	CHANAL	Frédérique	Directrice de CIO	GRENOBLE
M	CHAZAL	Sébastien	COP	CLERMONT-FERRAND
Mme	DE MOURA	Bernadette	Directrice de CIO	TOULOUSE
Mme	DELAGE-LALIGNE	Catherine	Directrice de CIO	BORDEAUX
Mme	DERNAUCOURT	Catherine	COP	PARIS
M.	DODE	Jean-Louis	IEN	REIMS
Mme	DUCHAUD-FUSELLI	Véronique	IEN	CRETEIL
Mme	FERRERI-TAILLARD	Claudine	Directrice de CIO	AIX-MARSEILLE
M.	GAIMARD	Alain	Directeur de CIO	CRETEIL
M.	GIUST	Jacques	IEN	MONTPELLIER
Mme	GUILLOT	Maïté	COP	PARIS
Mme	HENOCQ	Chantal	IEN	TOULOUSE
Mme	HOLUBEIK	Marie-Josèphe	Personnel de direction	ORLEANS-TOURS
M.	HUGOT	Laurent	IEN	DIJON
M.	ISERN	Johan	COP	MONTPELLIER
Mme	KERBAUL	Annie	Directrice de CIO	CRETEIL
Mme	LACOUR-MILLET	Françoise	Directrice de CIO	GRENOBLE
Mme	LEANDRO	Carole	COP	BESANCON
Mme	LEBAT	Marie-Claire	Personnel de direction	MONTPELLIER
M	LEGARDEUR	Sylvain	COP	BORDEAUX



M.	LEVESQUE	Alain	IEN	NANTES
M	MAERTEN	Luc	Personnel de direction	LYON
	<b>Titre Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Grade</b>	<b>Académie</b>
M	MULLER	Michel	Directeur de CIO	PARIS
M.	MUTZENHARDT	Jean	IA-IPR	AMIENS
Mme	NICOLADZE	Adeline	IEN	TOULOUSE
Mlle	NOVELLI	Nathalie	COP	LILLE
Mme	PIN	Yasmine	Directrice de CIO	LILLE
M.	PONTVIANNE	Philippe	Personnel de direction	LIMOGES
Mme	PORCHER	Annie	IEN	TOULOUSE
Mme	POURTIER	Danielle	Directrice de CIO	PARIS
Mme	ROLLO	Fabienne	COP	CAEN
M.	RUIZ	Denis	IEN	CLERMONT-FERRAND
M.	SALVI	Martial	IEN	CAEN
M.	SAVEY	Jean-Jacques	IEN	AMIENS
M.	SERRIERE	Jean-Jacques	Directeur de CIO	MONTPELLIER
Mme	SOBASZEK	Michèle	Personnel de direction	REIMS
Mme	THEVENARD	Sylvie	Directrice de CIO	LYON
Mme	THILLARD-MALO	Florence	COP	TOULOUSE
Mme	TORSAT	Dominique	Directrice de CIO	CRETEIL
Mme	TOUTIN	Marie-Hélène	Compétences particulières	LILLE
M.	VAULOUP	Jacques	IEN	NANTES
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

Mme LE PELLECC MULLER Armande Prof des université VERSAILLES

### Secrétaire général

M. ATTAL Marco IA-IPR NICE

### Membres du jury

Titre	Nom	Prénom	Grade	Académie
Mme	AMBEAUD	Marie-Pierre	COP	TOULOUSE
M.	AUZOULT	Laurent	COP	ROUEN
Mme	BOURRET	Annie	Directrice de CIO	GRENOBLE
Mme	BOUVIER	Annick	Personnel de direction	PARIS
Mme	CHAMPIGNY	Véronique	Directrice de CIO	CLERMONT-FERRAND
M.	CHARLES	Romain	Compétences particulières	DIJON
M.	DEBARS	Michel	IEN	TOULOUSE
Mme	ETIENNE	Bruno	IEN	GRENOBLE
Mme	ETTAI	Aurélie	COP	CLERMONT-FERRAND
M.	FARDET	ERIC	IA-IPR (rech.CNRS)	RENNES
M.	GABRIELLI	Jean-Pierre	IA-IPR	RENNES
Mme	HAEZEBROUCK	Patricia	Compétences particulières	VERSAILLES
M.	LIS	Patrice	Personnel de direction	VERSAILLES
M.	OBE	Patrick	COP	ROUEN
Mme	OLIVIER-MARTIN	Brigitte	Directrice de CIO	STRASBOURG
M.	TROTZIER	Christian	Directeur de CIO	STRASBOURG
Mme	VIANNET	Sylvie	Personnel de direction	GRENOBLE

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