



Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la santé

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2021

Mercredi 16 juin 2021

09h00 à 13h00 (horaires de métropole)

**ECONOMIE DE L'ENTREPRISE, POLITIQUES DE L'EMPLOI ET POLITIQUES
SOCIALES**

EPREUVE 3 :

Au choix du candidat, effectué au moment de son inscription, une composition portant sur un ou plusieurs sujets d'économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales. Un dossier comportant 10 pages maximum est mis à disposition des candidats. La composition fait appel à des connaissances personnelles. Elle permet d'évaluer les connaissances, les qualités d'analyse et les qualités rédactionnelles (durée : quatre heures ; coefficient 3).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 4 documents et 9 pages.

Sujet :

Les politiques de formation professionnelle et la lutte contre le chômage

Documents joints :

Document n°1 : « Le CPF est compatible avec les politiques de formation des entreprises », Interview de Laurent Durain, Caisse des dépôts par Estelle Durand, Centre info, février 2019	Pages 1 et 2
Document n°2 : Fonds national de l'emploi (FNE)-Formation/Maintenir les salariés en emploi , extrait du site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, publié le 27 mars 2013 mis à jour le 26 mars 2021	Pages 3 et 4
Document n°3 : « Il faut développer la formation des adultes pour faire face aux mutations du monde du travail », présentation du rapport Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems ("Obtenir les bonnes compétences : des systèmes d'apprentissages en vue d'adultes prêts pour l'avenir"), OCDE février 2019.	Pages 5 à 6
Document n°4 : « Formation : pour lutter contre le chômage, on n'a pas tout essayé », Didier Cozin, « Tribune » les Echos du 12 nov. 2017	Pages 7 à 9

« Le CPF est compatible avec les politiques de formation des entreprises » (Laurent Durain, Caisse des dépôts)

Par Estelle Durand - Le 05 février 2019.

Face à un compte personnel de formation (CPF) à la seule main des salariés, comment concilier initiative individuelle et stratégie d'évolution des compétences au sein d'une entreprise ? À Biarritz, lors du Club Entreprise de la 16ème Université d'hiver de la formation professionnelle, Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts, a détaillé la palette de solutions qui s'offre aux employeurs.

La loi du 5 septembre 2018 laisse aux entreprises, ainsi qu'à d'autres financeurs, la latitude d'abonder les comptes individuels de formation des salariés. Ce mécanisme ouvre aux employeurs de nouvelles pistes à explorer en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social, selon la Caisse des dépôts, qui va gérer les fonds alloués au CPF y compris, à partir de 2020, les financements complémentaires.

« Les entreprises et les branches professionnelles ont la possibilité de jouer sur les règles d'alimentation du compte », explique Laurent Durain, directeur de la formation de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). La loi prévoit qu'un salarié ayant travaillé, sur l'année, au moins à mi-temps, soit crédité de 500 euros (800 euros pour les moins qualifiés). À moins qu'un accord d'entreprise ou de branche ne définisse des conditions d'alimentation plus favorables. Un employeur pourra, par exemple, faire en sorte que les personnes travaillant à quart temps aient le même niveau de crédit que les autres. Il contribuera ainsi à *« accélérer la capacité de ses salariés à se former »*, précise Laurent Durain.

Renforcer son attractivité

Des dotations sur le compte des salariés sont envisageables, *« de façon régulière ou à titre exceptionnel, en fonction des résultats de l'entreprise »*, illustre le directeur de la formation professionnelle de la CDC. De quoi renforcer l'attractivité d'une entreprise et fidéliser ses équipes. Dans tous ces cas de figure, le salarié garde la main sur son compte. Le financement complémentaire n'est pas conditionné à une entrée en formation.

Mais ce mécanisme d'abondement est imaginable dans une logique de co-construction des parcours professionnels. Dès lors que sa finalité fait écho à sa stratégie d'évolution des compétences en interne, l'entreprise a la latitude de contribuer financièrement au projet d'un salarié.

Co-construire des parcours

Autre scénario de co-construction : fixer, par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, des abondements ciblant des formations spécifiques. Dans ce cas, une procédure particulière est prévue par la loi. *« À la fin de la formation, l'employeur nous envoie de manière dématérialisée la facture de l'organisme de formation, le numéro de Sécurité sociale des salariés concernés et une copie de l'accord collectif indiquant les règles de financement »*, explique Laurent Durain. La Caisse des dépôts se charge ensuite de rembourser l'entreprise des sommes correspondant aux CPF mobilisés par les salariés dans la limite des droits inscrits sur leur compte.

Aide au recrutement

Ces abondements prévus par accords collectifs constituent un moyen d'encourager les salariés à se former. Ils sont aussi susceptibles de contribuer à résoudre des difficultés de recrutement. *« Une branche a intérêt à ce qu'il y ait des candidats compétents sur le marché du travail. Elle peut très bien décider de manière temporaire ou permanente de compléter le CPF des personnes qui suivent une formation jugée stratégique »*, illustre Laurent Durain.

La palette des modalités d'intervention des entreprises et des branches professionnelles est vaste, selon le directeur de la formation professionnelle de la CDC. Tout l'enjeu pour l'institution financière sera de mettre en place des procédures d'abondement simples. *« Nous devons être aussi efficaces dans le lien avec les entreprises que nous souhaitons l'être dans la relation avec les usagers »*, affirme Laurent Durain.

DOCUMENT 2

Fonds national de l'emploi (FNE)– Formation Maintenir les salariés en emploi

Article extrait du site internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion publié le 27.03.13 mise à jour 26.03.21

- Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté par la prise en charge de coûts pédagogiques. En 2021, le FNE-Formation accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.

Modalités de mobilisation du dispositif de crise du FNE-Formation

Qui sont les bénéficiaires de ce dispositif de crise ?

Le dispositif est ouvert pour tous les secteurs :

- aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée)
- aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité)

L'ensemble des salariés en activité partielle (AP) / activité partielle de longue durée (APLD) ou hors activité partielle sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et ceux appelés à quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective et pour lesquels d'autres dispositifs existent.

Il n'y a pas de condition relative au niveau de diplôme ou à la catégorie socio-professionnelle du salarié formé.

Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la formation.

Quelles sont les formations éligibles ?

Les actions éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications

mentionnées et L. 6314-1 du même code, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.

Les actions de formation (cf. article L. 6313-2) doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.

Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Il doit répondre principalement aux objectifs cités aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les parcours peuvent prendre différentes formes : parcours reconversion, parcours certifiant, parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 et parcours anticipation des mutations.

Quels sont les coûts éligibles ?

L'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle, selon les règles qui lui sont propres.

L'ensemble des coûts éligibles pour la mise en place d'une formation comprennent les coûts pédagogiques et le cas échéant les coûts associés (positionnement pédagogique, évaluation et accompagnement du salarié suivant la formation).

Pour les entreprises en difficulté, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Cette possibilité est également ouverte aux salariés d'une entreprise en AP (ou APLD) qui ne sont pas eux-mêmes placés dans cette situation.

En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur (salaire chargé de décembre de l'année précédente).

Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire (2€ HT / heure de formation) à la demande de l'entreprise. Ces frais n'entrent pas dans le taux d'intensité des aides.

DOCUMENT 3

« Il faut développer la formation des adultes pour faire face aux mutations du monde du travail », présentation du rapport *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*

Article OCDE du 12/02/2019

Il est urgent, dans de nombreux pays de l'OCDE, de moderniser les systèmes de formation des adultes afin d'aider ces derniers à se préparer au monde du travail de demain, selon un nouveau rapport publié par l'OCDE.

Il ressort du rapport « *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems* » que les nouvelles technologies, la mondialisation et le vieillissement de la population vont faire évoluer la quantité et la qualité des emplois, ainsi que les compétences requises pour les exercer. Pour relever un tel défi, il sera essentiel de développer la formation des adultes.

Chaque année, deux adultes sur cinq seulement suivent une formation. Les adultes les plus défavorisés sont ceux qui sont le moins susceptibles de se former : les adultes peu qualifiés ont trois fois moins de chances de participer à une formation que les adultes hautement qualifiés (soit une probabilité de 20 % contre 58 %). D'autres groupes de population sont aussi désavantagés à cet égard, parmi lesquels les personnes plus âgées, les travailleurs à bas salaire, les travailleurs temporaires et les chômeurs.

Les analyses les plus récentes menées par l'OCDE donnent à penser que près d'un emploi sur sept risque d'être totalement automatisé, près de 30% des emplois pourraient subir des transformations. Toutefois, les personnes qui occupent les emplois les plus menacés se forment moins (40 %) que les travailleurs qui exercent un emploi peu menacé (59 %). Dans la zone OCDE, près de la moitié des adultes ne suivent aucune formation et ne souhaitent pas se former. 11 % supplémentaires souhaiteraient se former mais ne le font pas faute de temps, de moyens ou de soutien de la part de leur employeur.

Le rapport souligne l'importance d'une formation de qualité permettant de développer des compétences qui répondent aux besoins du marché du travail. La formation obligatoire, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, absorbe en moyenne 20% des heures de formation dans les pays européens. Celle-ci est nécessaire, mais doit être complétée par d'autres possibilités de formation afin que les adultes puissent développer des compétences leur permettant de conserver leur emploi ou de rechercher de nouvelles opportunités de progression de carrière.

Un nouveau tableau de bord dans le rapport compare la situation entre les pays et met en évidence, pour chacun, les points les plus importants pour la réforme. En particulier, il résume l'avenir des systèmes d'apprentissage des adultes de chaque pays pour faire face aux défis d'un monde du travail en rapide évolution, dans six domaines : couverture, inclusion, flexibilité et orientation, alignement sur les besoins en compétences, impact et financement.

La Grèce, le Japon et la République slovaque obtiennent des résultats faibles dans la plupart des aspects de la préparation à l'avenir. Mais des améliorations sont possibles même dans les pays performants. En Norvège, relativement peu d'adultes voient un impact direct de la formation qu'ils suivent sur leur travail ou leur carrière. Le Danemark est à la traîne des pays les plus performants en termes de couverture. La Slovaquie affiche de bonnes performances en termes d'inclusion, mais il existe encore un écart de 10 points de pourcentage en moyenne entre les groupes défavorisés et les groupes les plus favorisés.

Pour s'attaquer à ces problèmes, le rapport présente une série de recommandations, notamment :

- Optimiser la couverture et l'inclusivité en mettant en avant les avantages de la formation des adultes et en proposant un soutien ciblé sur les adultes peu qualifiés, les chômeurs, les immigrés et les personnes plus âgées.
- Aligner plus étroitement les contenus de formation sur les besoins du marché du travail, et élaborer des programmes ciblés sur les adultes dont les compétences devraient devenir obsolètes à l'avenir.
- Améliorer la qualité et l'efficacité de la formation. Cela peut passer, par exemple, par la mise en place de labels de qualité afin d'aider les individus et les entreprises à faire des choix éclairés quant aux investissements à réaliser dans la formation.
- Assurer un financement public adapté et inciter les employeurs à contribuer avec des prélèvements destinés à financer la formation et des incitations fiscales, et encourager les individus à suivre une formation au moyen de subventions et de congés de formation rémunérés.

Formation : pour lutter contre le chômage, on n'a pas tout essayé

Alors que les médiocres résultats du Plan 500 000 chômeurs en formation commencent à être connus, alors que notre pays dépense plus de 120 milliards par an pour ses "politiques d'emploi", nous devrions nous demander si nous n'avons pas fait fausse route depuis 40 ans dans le domaine de l'emploi et de l'éducation.

Par [Didier Cozin](#) (Ingénieur de formation professionnelle)

Publié le 12 nov. 2017 « Tribune » les Echos

Former des chômeurs, une des missions d'un traitement social du chômage qui échoue depuis 40 ans en France

Le traitement social du chômage tel qu'il a été installé au début des années quatre-vingts consista à actionner quatre leviers, tous désormais obsolètes

1) Multiplier les années d'école et d'éducation en partant du principe que plus le nombre d'années d'enseignement serait conséquent, plus les compétences des personnes augmenteraient. Parallèlement, l'entretien d'un étudiant apparaissait en France bien moins coûteux que celui d'un chômeur.

2) Occuper les chômeurs dans des stages longs, lourds et coûteux (prétendument certifiants ou diplômants) ce qui permettait de réduire d'autant les chiffres du chômage (un chômeur en stage n'est plus officiellement à la recherche d'un emploi, il peut même refuser les offres d'emplois qui lui seraient faites).

3) Diminuer le temps de travail (les 35 heures) en partant du principe que le travail serait rare et qu'il faudrait dès lors le partager (un gâteau dont les parts seraient fixes ou même réduites).

4) Enfin évacuer le plus tôt possible les seniors de l'emploi par des mesures catégorielles ou de baisse de l'âge de la retraite.

De ce fait, le travail est devenu complexe, coûteux et insuffisant en France

Ces politiques "sociales" n'ont pas créé de travail en France (sauf pour les bureaucrates), mais elles ont eu trois sortes de conséquences délétères pour l'activité, l'attractivité et l'économie de notre pays

1) Elles ont transformé le système éducatif français en une vaste garderie (sociale) où l'école, la fac, les formations servent d'abord à organiser des files d'attente, à retarder les échéances ou même à leurrer ceux qui auraient la naïveté de croire que des milliers de docteurs en ethnologie, en psychologie, en sociologie, en anthropologie... trouveront des emplois qualifiés à la fin de leurs études.

2) Elles ont permis à des milliers de structures de formation (associatives ou publiques) de prospérer dans cette vaste entreprise d'occupation du temps des chômeurs (un exemple actuel : 520 heures de cours théoriques pour devenir serveur dans la restauration).

3) Elles ont miné la valeur travail dans notre pays en décourageant les Français d'entreprendre (à quoi bon créer son activité ou travailler si l'État s'occupe de tout, y compris de vous assurer des revenus *ad vitam aeternam* ?) Le travail étant qualifié de "pénible", pourquoi s'y investir plus que le strict minimum ?

L'adéquationnisme en matière de formation des chômeurs est un leurre

Les formations généralisées pour lutter contre le chômage ne peuvent pas être efficaces dans notre système social et éducatif actuel (qui n'est pas celui du Danemark).

Trois types de formation sont possibles pour les chômeurs

- Des formations sur les "métiers en tension", mais avec le risque que ces tensions (faibles souvent) disparaissent rapidement au fur et à mesure de la montée en puissance des formations qui y prépareraient et que ces métiers (comme installateurs de fibres optiques par exemple) ne soient pas pérennes.

- Des formations aux "métiers d'avenir". Comme personne ne peut savoir quels seront les "métiers d'avenir" ni même s'ils existeront en nombre vu les progrès de l'intelligence artificielle et des machines, il est parfaitement hasardeux de prétendre organiser des stages massifs préparant à un avenir dont personne ne connaît réellement les contours.

- Enfin, peut-être des accompagnements à l'entrepreneuriat.

Ces accompagnements (qui ne seraient pas réellement des seulement formations) auraient plusieurs avantages dès lors qu'on sortirait du modèle, devenu conventionnel, de la start-up dans les nouvelles technologies (Business plan, Étude de marché, levée de fonds...)

- L'entrepreneuriat généralisé permettrait à chacun de pouvoir saisir sa chance sans attendre qu'un hypothétique employeur se présente.

- Il ferait monter en compétences les Français, notamment leurs compétences économiques et financières, aujourd'hui largement défailtantes.

- Il s'appuierait, non plus sur l'État ou des institutions (code du travail) pour créer des richesses, mais sur le capital humain de notre pays, les ressources de chacun pour comprendre, s'adapter et changer dans un monde où aucun programme de formation ou d'éducation n'ira aussi vite que le changement ou la technologie.

Pour lutter contre le chômage, on n'a pas tout essayé en France

- Une réelle liberté d'entreprendre sans être rattrapé immédiatement par des réglementations sociales et fiscales qui brisent toute velléité d'innovation et capacité de développement.

- Un véritable accompagnement des projets par un système bancaire qui ne s'intéresse plus aujourd'hui à l'activité économique ou à la production de richesses, mais à la simple consommation (de produits et services importés).

- Un droit à l'erreur, à l'expérimentation qui permettrait à chacun de se construire, reconstruire et d'apprendre tout au long de sa vie sociale et professionnelle loin des statuts, grades et hiérarchies sociales et professionnelles bâties dans les siècles passés.