

CONCOURS RESERVE POUR L'ACCES AU CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL POUR 2017

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

La cinquième session du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail (CRIT) s'est déroulée du 18 septembre au 11 octobre 2007. Les épreuves se sont tenues dans les DIECCTE des départements d'outre-mer pour les candidats ressortissant de ces départements sur les périodes du 18 au 25 septembre puis du 2 au 4 octobre. Pour ce qui concerne les candidats métropolitains les épreuves se sont déroulées au CREPS de Reims du 25 septembre au 27 septembre puis du 9 au 11 octobre 2017.

Comme pour les sessions antérieures les conditions d'accueil et d'assistance tant au CREPS de Reims que dans les DIECCTE ont été irréprochables et ont grandement favorisé le bon déroulement des épreuves.

1 UNE ORGANISATION DU JURY QUI MOBILISE DE NOMBREUX EXAMINATEURS POUR UN NOMBRE DE CANDIDATS TENDANCIELLEMENT EN BAISSÉ

1.1 Le nombre de candidats au CRIT est en diminution tendancielle

La baisse du nombre de candidats constatée en 2016, où 667 candidats avaient été auditionnés soit 190 de moins qu'en 2015 (857), se poursuit en 2017, avec 474 présents.¹

Cette baisse n'est pas anormale puisque l'épreuve s'adresse à un corps en voie d'extinction et que le CRIT se double d'une voie de recrutement par liste d'aptitude. Elle paraît toutefois rapide : Le nombre de candidats auditionnés a ainsi baissé de 57 %² depuis la première session ; en 2017 le nombre de candidats chute de 29% par rapport à 2016.

Ce mouvement à la baisse du volume de candidats réduit très sensiblement le caractère sélectif de l'épreuve ce qui, comme on l'indiquera infra, doit interroger sur l'accompagnement des lauréats en terme de formation et de prise de postes.

A l'issue de cette session 2017, les 200 postes inscrits au concours ont pu être pourvus et 4 candidats ont été inscrits en liste complémentaire.

1.2 Un mode d'organisation du jury garant de l'égalité et de l'équité dues à chaque candidat

L'organisation retenue pour la session 2017 est identique à celle adoptée en 2015 et 2016.

¹ sur 527 inscrits à l'épreuve. On doit malheureusement faire le même constat que l'an dernier sur le nombre important (environ un tiers) de défections non justifiées qui interroge sur la considération que certains agents ont pour leur administration et leurs collègues mobilisés pour le jury.

² 1104 candidats ont passé l'épreuve en 2013

Le jury composé de 57 membres a été divisé en 17 groupes de trois examinateurs³, l'un d'eux étant affecté aux auditions organisées dans les départements d'outre-mer.

Comme antérieurement l'essentiel des membres du jury était issu du corps de l'inspection du travail avec une représentation équilibrée des différents grades de ce corps. L'effort antérieurement engagé en faveur d'une diversification des origines administratives des membres du jury a été reconduit mais n'a été que partiellement satisfait avec la présence parmi les examinateurs de 4 attachés ou attachés principaux. Il est souhaitable que cette présence soit renforcée pour favoriser un élargissement du cadre de questionnement adressé aux candidats et une meilleure représentation du contexte organisationnel et administratif des services.

La constitution du jury a également respecté une parité femmes hommes quasi parfaite.

Dans la même optique que celle des exercices antérieurs, conciliant renouvellement et continuité, un peu plus d'un tiers des examinateurs exerçait cette fonction pour la première fois sein du jury. Ce renouvellement modéré du jury garantit une cohérence de pratiques d'une année sur l'autre sans toutefois figer l'exercice.

Les règles relatives à la neutralité des examinateurs ont guidé la constitution des sous jurys pour garantir que le candidat ne soit pas connu par l'un des examinateurs. Elles ont été vérifiées tout au long de l'épreuve avec l'application si nécessaire de mesures adéquates (changement de groupe ou départ de l'examineur).

Dans le cadre de la réglementation relative aux concours de la fonction publique et des règles fixées par le règlement intérieur du jury⁴, deux personnes « extérieures » aux épreuves issues des services du ministère ont sur leur demande, assisté à des oraux (quatre au total : trois pour les sessions de Reims, un pour les sessions outremer).

Les outils utilisés par le jury pour évaluer les candidats ont été les mêmes qu'en 2016, à l'exception de quelques modifications mineures.

La fonction de coordination mise en place en 2015 a de même été renouvelée et renforcée. 5 coordonnateurs ont ainsi été désignés : 4 pour assurer une assistance et une régulation lors des sessions en métropole et un spécifiquement dédié pour assurer ces tâches auprès du sous jury ultramarin.

L'organisation en résidentiel des épreuves au sein du CREPS de Reims a facilité les échanges au sein du jury et une harmonisation des pratiques.

2 LE DEFICIT DE PREPARATION CONSTATE EN 2016 POUR NOMBRE DE CANDIDATS S'EST CONFIRME POUR CETTE SESSION 2017

2.1 Une épreuve unique qui exige de soigner la qualité du dossier RAEP et de préparer l'entretien

Conformément à l'arrêté du 12 août 2016 fixant les modalités d'organisation et la nature de l'épreuve, celle-ci comporte un entretien unique avec le jury portant sur « *l'expérience du candidat, ses motivations et son projet professionnel* » à partir du support constitué par le dossier de

³ Dénommé ici comme sous jury par commodité sans que cette appellation ait un caractère péjoratif ou dérogeant au fonctionnement pleinier du jury.

⁴ NOTE D'INFORMATION N° DRH/SD1C/2016/339 du 15 novembre 2016 concernant la charte relative à la présence du public aux oraux du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail se déroulant au centre de ressources, d'expertise et de performance sportive (C.R.E.P.S.) de Reims ou dans les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (D.I.E.C.C.T.E.)

reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) produit par le candidat. Seule la prestation orale est notée.

D'une durée de trente minutes, l'entretien est partagé entre un exposé de 10 minutes au maximum du candidat portant sur son expérience, ses motivations et son projet professionnel, suivi d'une séquence de 20 mn d'interrogation par les membres du groupe d'examineurs. Un temps de 10 mn est ensuite réservé à ce dernier pour délibérer sur une note provisoire.

Les membres du sous jury disposent du dossier RAEP du candidat pour préparer l'entretien. Les dossiers RAEP ayant été préalablement répartis entre tous les examinateurs, l'un deux a procédé à une étude approfondie du dossier du candidat reçu en entretien. Un temps (15 mn) est également réservé avant chaque audition pour un échange préalable entre les examinateurs sur le dossier et la détermination des axes de questionnement à privilégier. Cette méthode permet d'asseoir effectivement le lancement de la discussion sur le parcours des candidats et à ceux-ci, de mettre en valeur leurs compétences acquises.

Si cette épreuve, qui constitue depuis 2015 l'unique épreuve du concours, simplifie les règles de sélection, elle reporte entièrement les enjeux de réussite sur la capacité des candidats à mettre en valeur leur dossier RAEP et à démontrer dans leurs réponses aux questions des examinateurs, leur aptitude à se projeter dans la fonction d'inspecteur du travail.

2.2 Des constats récurrents qui interrogent sur les conditions de préparation de l'épreuve

Les prestations des candidats ont été comme les années antérieures très hétérogènes. Si des prestations remarquables ont été relevées justifiant des notes de 18, 19 voire 19,5, globalement et de manière encore plus évidente que l'an dernier les examinateurs ont constaté une érosion sensible du niveau des candidats

Ce constat s'est concrétisé dans la détermination de la note pivot qui a permis de sélectionner les 200 lauréats. Alors que les années antérieures elle s'établissait à 16 elle a dû être abaissée cette année à 15,5.

Les principaux constats opérés lors des sessions antérieures sur les insuffisances des candidats restent d'actualité.

Ils tiennent principalement à :

- La qualité du dossier RAEP : comme indiqué ci-dessus il constitue un support essentiel pour l'entretien. Si le dossier RAEP n'est pas noté, son contenu sert de base à l'interrogation. Une attention particulière doit donc être portée à la qualité et l'individualisation de ce dossier (présentation, orthographe, syntaxe, exemples cités, ...). Même si un bon dossier n'est pas gage d'une bonne prestation orale, et inversement, un dossier clair, bien construit facilite le questionnement et permet une plus grande fluidité de l'entretien, une meilleure appréciation des leçons tirées de l'expérience. Il doit sur le fond permettre au candidat de justifier par des exemples son aptitude à postuler aux fonctions d'inspecteur du travail.

Comme en 2016, certains examinateurs ont relevé que des candidats ayant présenté le concours les années antérieures n'avaient pas pris la peine d'actualiser leur dossier, ce qui *a priori* peut faire douter d'une réflexion préalable de leur part sur les enjeux de l'entretien. Dans d'autres cas, après avoir interrogé le candidat, ils ont pu ressentir un doute sur la réalité des exemples avancés pour justifier de l'expérience énoncée.

Ces défaillances dans l'attention portée à la qualité du dossier RAEP nuit à la qualité globale de l'entretien et dessert bien évidemment le candidat.

- Un autre constat récurrent porte sur la difficulté des candidats à sortir d'une « chronique historique », appris par cœur quelquefois, de leurs expériences pour se projeter dans les fonctions auxquelles ils aspirent. Comme il a été souligné à l'issue des sessions antérieures, ce qui est attendu du candidat c'est de montrer qu'il a un projet professionnel au sein de l'inspection du travail, que le métier le motive et que son parcours est de nature à appuyer l'évolution de carrière envisagée. Il doit proscrire une narration ligne à ligne de son dossier RAEP et s'attacher à mettre en perspective les principaux ressorts de son expérience justifiant selon lui son aptitude à remplir les fonctions d'inspecteur du travail.

L'appétence pour les fonctions d'inspecteur du travail doit être envisagée globalement et ne pas être uniquement justifiée par celles résidant dans l'exercice de ses compétences en matière de licenciement des salariés protégés.

- Comme par le passé les examinateurs ont pu relever un nombre important de candidats disposant d'une connaissance très limitée de leur environnement administratif. Beaucoup d'agents se montrent dans l'incapacité de définir de manière à peu près précise les attributions exercées par une Direction et ses différents services.

Cela vaut bien sûr pour les agents de contrôle qui compose la grande majorité des candidats mais aussi par les contrôleurs affectés dans les services de l'emploi et dans les services support. Ce constat témoigne du grand cloisonnement qui existe au sein des services, et des difficultés que les candidats ont à le dépasser dans la phase de préparation du concours. On ne peut que regretter cette absence d'efforts d'investigation au-delà de leur environnement professionnel quotidien alors même que les rapports de jury des années antérieures en avaient souligné l'importance.

L'attention des candidats est particulièrement appelée sur ce point. En effet, cette démarche d'ouverture est un marqueur d'une part du sérieux porté à la préparation du concours et d'autre part de la capacité du candidat à se projeter dans les fonctions d'inspecteur du travail dont on peut attendre qu'il ait une vision globale des attributions et de l'organisation des services.

- Enfin parmi les constats principaux il faut aussi comme les années antérieures souligner la part non négligeable de candidats présentant un niveau important de stress. Même si une épreuve de concours est par nature « stressante », il peut paraître surprenant que des candidats qui pour la plupart présentent une carrière professionnelle déjà longue, montrent un degré de stress qui paralyse leur capacité de réflexion dès lors que l'on sort du cadre qu'ils ont préparé.

L'apprentissage de la maîtrise du stress doit faire partie de la phase de préparation du concours, comme elle doit être partie intégrante de la formation des lauréats. Cet enjeu est d'autant plus important que comme indiqué ci-dessous, il doit être mis en perspective avec une baisse tendancielle du niveau de recrutement.

2.3 Une érosion du niveau des candidats qui appelle un investissement dans la préparation au concours et une réflexion sur la formation des lauréats.

Comme souligné précédemment le volume des candidats au CRIT est en diminution significative. Il est probable que lors de la session 2018 le nombre de candidats passant l'épreuve voisine ou soit inférieur à 400, ce qui amènerait le taux de « sélectivité » à une proportion d'1 sur 2 voire moins.

Conjuguée à la baisse de niveau constaté depuis quelques années cette situation va conduire, si l'optique légitime de pourvoir l'ensemble des postes offerts au concours est maintenue, à courir

le risque de voir un certain nombre de lauréats en difficulté lors du cursus de formation ou lors de l'exercice de leurs nouvelles fonctions.

C'est pourquoi il apparaît indispensable :

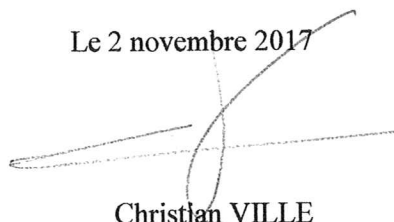
- d'une part, comme recommandé l'an dernier, d'entreprendre une évaluation des préparations au concours organisées dans les régions. Elles semblent très inégales dans leur qualité et leur contenu. Elles doivent veiller notamment à placer l'exercice de rédaction du RAEP dans une perspective de mise en valeur des compétences acquises, de compréhension des attendus déontologiques et fonctionnels propres à un agent de catégorie A, et d'explicitation du projet professionnel du candidat. Elle doit aussi ouvrir sur la connaissance des attributions des différents services du ministère et particulièrement d'une Direccte.

Elle doit enfin permettre de mieux maîtriser les conditions d'un entretien interactif avec le jury. L'acquisition des techniques de base de prise de parole, de maîtrise du stress, de synthèse,..... paraît de ce point de vue indispensable. L'organisation systématique d'oraux blancs peut également être recommandée dans ce cadre.

- d'autre part, d'entreprendre une réflexion sur l'adaptation de la formation organisée pour les lauréats du concours. En effet, et comme souligné précédemment si le niveau des lauréats est hétérogène, leur niveau global est en baisse. Ce constat semble devoir se confirmer pour les prochaines sessions. Aussi, semble-t-il nécessaire que cette perspective soit intégrée dans la formation délivrée aux lauréats notamment dans le sens d'une personnalisation plus forte de leur cursus de formation sur la base d'une évaluation individuelle des besoins à l'entrée en formation. De même de réfléchir pour certains d'entre eux à une phase de coaching au delà de la formation.

La difficulté d'une telle démarche au regard du nombre de stagiaires concernés est réelle, mais le risque de voir des lauréats du concours en difficulté au cours de la formation ou ultérieurement est également fort.

Le 2 novembre 2017



Christian VILLE