

Rapport du jury des concours de recrutement interne, externe et 3^{ème} concours à l'inspection du travail, session 2021

I- Cadre général

Le jury 2021 fait siennes les remarques du jury 2020, qui sont reproduites ci-dessous en caractères italiques et souhaite y ajouter deux séries d'observations complémentaires issues de sa réflexion sur le déroulement des épreuves de 2021 et destinées à proposer des modifications organisationnelles pour les années à venir.

A- Rappel des remarques générales relatives au concours 2020

« Les épreuves du concours ont été renouvelées par l'arrêté du 19 juillet 2019, s'inscrivant dans une réforme plus vaste de l'inspection du travail, dont le ministère a souhaité que soient tirées les conséquences sur la formation et le recrutement des inspecteurs du travail. Les épreuves écrites ont ainsi été simplifiées, pour intégrer l'épreuve technique aux options dans les concours externe et interne et privilégier moins les candidats à profil académique ou les spécialistes que des généralistes disposant d'une capacité d'analyse, de synthèse, de stratégie d'action et pouvant mobiliser ponctuellement une expertise. S'agissant des épreuves orales, une épreuve de mise en situation individuelle a été introduite pour les concours externe et interne (l'épreuve de mise en situation collective du troisième concours étant maintenue), pour mesurer les qualités relationnelles des candidats et leur comportement dans une situation donnée.

Le même arrêté a réformé la composition du jury pour intégrer deux personnalités qualifiées, des représentants des directions métiers (direction générale du travail et délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et un psychologue du travail ayant une expérience dans le domaine du recrutement. Il comporte également désormais un membre d'une haute juridiction administrative ou judiciaire ou d'une inspection générale interministérielle. Il comprend huit personnes.

De façon générale, l'objectif du ministère à travers ces nouvelles épreuves et à travers la réforme du jury était de développer chez les inspecteurs du travail recrutés une approche d'anticipation, de prévention, un travail plus stratégique avec des objectifs et une évaluation des effets de l'action menée, une culture du dialogue, de l'écoute et de la conciliation avec leurs différents interlocuteurs (représentants du personnel, employeurs, salariés, acteurs du territoire) et une culture du travail collectif et de la solidarité.

Les membres du jury ont été attentifs aux objectifs poursuivis par l'administration lors de cette réforme. Ils estiment utile de signaler quelques points d'attention, qui seront développés plus loin, s'agissant des nouvelles épreuves du concours, en particulier l'épreuve de droit du travail, l'épreuve à option et l'épreuve de mise en situation. S'agissant de la composition du jury, elle s'est avérée équilibrée et opérationnelle, il est regretté en revanche que les membres du jury ne puissent être reconduits au-delà de deux années consécutives et ne puissent être renouvelés s'agissant des personnalités qualifiées, alors que l'investissement important à consentir pour s'approprier les épreuves et les objectifs du recrutement pourrait utilement produire ses effets au-

delà d'un an. A tout le moins est-il suggéré, en l'état du texte, de nommer certains des membres du jury qui ne sont pas renouvelables en qualité de correcteur pour les épreuves écrites ou d'examineur pour les épreuves orales, pour ne pas perdre le bénéfice de l'expérience acquise.

Le jury tient à souligner le très grand professionnalisme et la très grande rigueur avec lequel les concours ont été organisés par le département du recrutement dans son ensemble et par la gestionnaire de ces concours en particulier, dans ce contexte pourtant particulièrement délicat, et les remercier de leur appui constant et efficace.».

B- Observations complémentaires du jury 2021

- 1) Les concours 2021 ont été organisés sous la forme de trois concours à affectation nationale (interne, externe et 3^{ème} concours), trois concours à affectation locale en Ile-de-France (interne, externe et 3^{ème} concours) et un concours pour le recrutement par la voie contractuelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Au total, ce sont donc 7 concours qui ont été mis en place, nécessitant un investissement important tant de la direction des ressources humaines que des membres des jurys et sous-jurys.

La coexistence de concours à affectation nationale et à affectation locale a été guidée en 2021 par le souci légitime de combler un besoin très important en inspecteurs du travail en Ile-de-France, mais la lourde mobilisation des moyens qu'elle implique en matière d'organisation des oraux (2 semaines + 1 semaine) avec des membres de jury différents dont il convient d'harmoniser les pratiques, la nécessité de tenir 2 réunions d'admissibilité puis 2 réunions d'admission, le plus faible engouement de la part des candidats pour le concours à affectation locale, qui peut conduire à ne pas pourvoir tous les postes autorisés faute de candidats d'un niveau suffisant, conduisent à s'interroger sur l'opportunité de maintenir les deux types de concours plutôt que d'annoncer à l'avance la localisation, pour un seul concours, des postes susceptibles d'être proposés à la sortie de l'INTEFP ou d'organiser distinctement des concours en région.

L'organisation d'un seul concours de niveau national, comprenant, bien entendu, un concours interne, un concours externe et un 3^{ème} concours, aurait été moins contraignante, et probablement sans effet négatif sur le nombre et la qualité des candidats susceptibles d'être admis, ainsi qu'en témoigne la comparaison des seuils d'admissibilité et d'admission constaté pour chacun des deux types de concours, retracée dans le tableau ci-dessous, faisant apparaître une équivalence des seuils entre les concours à affectation nationale et les concours à affectation locale. Les différences entre les 2 concours apparaissent en italique.

Moyenne sur /20 des 6 concours	Affectation nationale internes	Affectation locale internes	Affectation nationale externes	Affectation locale externes	Affectation nationale 3 ^{ème} concours	Affectation locale 3 ^{ème} concours
Seuil d'admissibilité	7,55	7,4 <i>(-0,15)</i>	8,6	7,9 <i>(-0,7)</i>	8,14	8 <i>(-0,14)</i>
Seuil d'admission	10,21	10,53 <i>(+0,32)</i>	10,8	10,03 <i>(-0,77)</i>	11,31 (11,19 en tenant compte LC)	11,25 <i>(-0,06)</i>

2) L'attractivité des concours et les résultats

Le nombre de candidats inscrits en 2021 est en augmentation par rapport à l'année 2020, soit, concours à affectation nationale (AN) et à affectation locale (AL) confondus pour ce qui concerne 2021 :

INSCRITS	Externes	Internes	3 ^{ème} concours
2020	932	154	326
2021	1180 (dont AN 986)	189 (dont AN 130)	339 (dont AN 244)

Et le nombre de candidats présents aux épreuves écrites progresse lui aussi.

PRESENTS	Externes	Internes	3 ^{ème} concours
2020	228	32	112
2021	298 (dont AN 274)	48 (dont AN 35)	118 (dont AN 101)

Toutefois, il ne semble pas que ces hausses se soient traduites par une hausse correspondante du niveau des candidats, ce qui explique que tous les postes n'aient pas été pourvus, en particulier s'agissant du concours à affectation locale.

Ainsi :

- 7 internes, 44 externes et 14 3^{ème} concours ont été admis aux concours à affectation nationale (65), pour 12, 44, et 19 postes ouverts (75). Ainsi 5 postes internes et 5 postes 3^{ème} concours n'ont pas été pourvus, soit, au total, 13% des postes qui n'ont pu être pourvus sur ces concours.
- 5 internes, 7 externes, et 4 3^{ème} concours ont été admis aux concours à affectation locale (16), pour 6, 8, 6 postes ouverts (20). 1 poste interne, 1 externe et 2 3^{ème} concours n'ont ainsi pas été pourvus. Au total, 20% des postes n'ont pas été pourvus sur ces concours.
- 5 l'ont été, avec une liste complémentaire de 2 pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il est précisé que les écarts entre les postes à pourvoir et ceux pourvus s'expliquent essentiellement par le manque de candidats, le manque de motivation ou la relative insuffisance de niveau de certains des candidats aux concours internes. En particulier, s'agissant du niveau d'admission des concours internes, la limite inférieure posée par le jury a tenu compte de la note obtenue en droit du travail et droit social européen, parfois très faible, et que le jury a estimée non « compensable » par la formation à l'INTEFP.

En outre, des candidats déclarés admissibles ne se sont pas présentés aux épreuves orales, ce qui a parfois conduit à avoir moins de présents que de postes à pourvoir. Enfin, les notes éliminatoires attribuées à l'épreuve d'entretien individuel ont également joué un rôle en la matière, mais elles ont été longuement débattues au cas par cas en réunion d'admission et ont toujours été justifiées par un décalage important entre l'attitude affichée par le candidat lors de l'épreuve orale et la posture attendue de la part d'un inspecteur du travail ou sa capacité à assumer les difficultés du

métier, notamment en section. De ce point de vue, la présence de professionnels issus du ministère du travail et de psychologues dans les sous-jurys apparaît comme très précieuse.

3) En dernier lieu, s'agissant des épreuves orales, le jury s'est interrogé sur la réelle pertinence de l'épreuve orale de mise en situation individuelle des concours internes et externes.

Cette épreuve a constitué une nouveauté en 2020 et à l'issue de la 2^{ème} année au cours de laquelle l'exercice a été pratiqué, les membres du jury ont constaté :

- D'une part que cette épreuve faisait en partie double emploi avec l'épreuve d'entretien individuel, au cours de laquelle les candidats sont également interrogés sur des mises en situation professionnelle destinées à s'assurer de leur réflexion sur le métier et de leur capacité à l'exercer,
- D'autre part, qu'il apparaissait difficile de faire porter l'épreuve de mise en situation individuelle, compte tenu de sa durée, exclusivement sur des sujets inspection du travail, notamment pour les externes, d'où l'idée qui a été mise en œuvre en 2021 de ne proposer que des sujets plus « sociétaux » (membre d'une association, élu local, organisateur d'évènement...), qui ont probablement déstabilisé certains candidats qui ne s'y attendaient pas,
- Par ailleurs que le temps consacré à l'épreuve (30 minutes + 15 minutes de « debriefing ») était dans la plupart des cas trop long ou peu adapté,
 - Au cours des 30 premières minutes, la présentation par le candidat de sa façon d'apporter des solutions à la situation qui lui était soumise, bien que le jury ait laissé à chacun 10 minutes de préparation, a rarement duré plus de 5 minutes, faute parfois d'expérience dans le domaine dans lequel il avait été placé. Dans les 15 minutes restantes, le jury avait alors largement le temps de lui faire compléter sa position ou de le conduire à proposer des solutions alternatives,
 - Les 15 minutes dites de debriefing, sont apparues trop longues également, le candidat passant rarement plus de quelques minutes à s'autoévaluer, et les interrogateurs ont alors dû les amener à nouveau sur la mise en situation elle-même, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle ils étaient de mettre un terme à l'épreuve orale avant l'écoulement du temps réglementaire.
 - A quelques exceptions près le temps global de l'épreuve, qui a été calqué sur celui de l'épreuve de mise en situation collective du 3^{ème} concours est donc apparu comme inconfortable, tant pour le candidat que pour le jury, mais surtout peu utile.
- Enfin et surtout, l'épreuve de mise en situation souffre grandement de sa comparaison avec la mise en situation collective du 3^{ème} concours qui permet, quant à elle, de mesurer l'insertion du candidat dans un groupe, que ce groupe soit professionnel ou autre : force de proposition, capacité d'écoute, capacité de synthèse..., ne fait pas double emploi avec l'entretien individuel, et laisse toute sa place au temps de debriefing, au cours duquel le candidat est amené à s'interroger sur son comportement dans un collectif. Or, si le métier d'inspecteur est parfois individuel, il est aussi indéniablement exercé au sein d'une structure, en coordination avec des collègues et une direction, en lien avec des salariés et des entreprises ou d'autres partenaires.

Il est à noter que cette analyse diverge fortement de celle du jury 2020, mais que cette divergence s'explique par le fait que l'expérience acquise en 2020, 1^{ère} année du concours sous sa nouvelle forme quelque peu déroutante, a pu être capitalisée, en particulier en ce qui concerne l'épreuve de mise en situation collective, que les membres du jury ont désormais pu s'approprier et dont ils estiment qu'elle a bien fonctionné et a permis de s'assurer de l'adéquation entre profil des candidats et profils de poste.

Le jury incite donc vivement la direction générale du travail à aller jusqu'au bout de la démarche de réforme du concours et à remplacer dès que possible l'épreuve orale de mise en situation individuelle par une épreuve de mise en situation collective pour les concours externes et internes.

A défaut, il préconise, pour l'épreuve individuelle, une diminution du temps d'épreuve à 30 minutes, en intégrant le debriefing dans cette durée globale.

A défaut de modification, il propose un découpage du temps de la façon suivante, dont les candidats pourraient être avertis par avance :

- 30 minutes comprenant :
 - . 10 minutes de préparation avec possibilité de prise de notes (idem pratique 2021)
 - . 20 minutes de présentation de la solution
- 15 minutes de debriefing comprenant :
 - . une césure d'une minute,
 - . une préparation du debriefing de 5 minutes, avec possibilité de prise de notes,
 - . entretien de 9 minutes sur la façon dont le candidat évalue sa prestation

II- Admissibilité

Résultats :

Après péréquation des notes conformément à l'article 8 de l'arrêté du 19 juillet 2019, le jury a déclaré admissibles aux concours à affectation nationale :

- 90 candidats / 274 au concours externe à affectation nationale (moyenne du dernier admissible à 8,6/20), pour 44 postes à pourvoir,
- 16 candidats / 35 au concours interne (moyenne du dernier admissible à 7,55/20) pour 12 postes à pourvoir),
- 40 candidats / 101 au 3^{ème} concours (moyenne du dernier admissible à 8,14/20) pour 19 postes à pourvoir.

S'agissant des concours à affectation locale :

- 9 candidats / 24 au concours externe (moyenne du dernier admissible à 7,9/20), pour 8 postes à pourvoir,

- 9 candidats / 13 au concours interne (moyenne du dernier admissible à 7,4/20) pour 6 postes à pourvoir),
- 9 candidats / 17 au 3^{ème} concours (moyenne du dernier admissible à 8/20) pour 6 postes à pourvoir.

Le jury n'a ainsi pas estimé pouvoir déclarer admissibles un nombre de candidats atteignant le double du nombre de postes à pourvoir au concours interne à affectation locale, compte tenu du niveau trop faible des candidats à ce concours, particulièrement en droit du travail. Pour les 3 concours à affectation locale, c'est le faible nombre des présents aux épreuves écrites qui explique le nombre d'admissibles, allié aux mêmes considérations sur les notes attribuées en droit du travail.

Concours externes à affectation nationale (AN) et à affectation locale (AL)

	Moyenne de l'épreuve		Note la plus haute		Note la plus basse		Nombre de candidats présents	
	AN	AL	AN	AL	AN	AL	AN	AL
Composition sur un sujet d'ordre contemporain	8,41 /	8,17	17	17	0	4,5	274	24
Droit du travail et droit social européen	5,73	7,2	19	19	0	1,5	272	25
Droit public	8,46	6,42	16,5	8	1	4	41	6
Droit privé	7,77	9	14,5	14	2,5	6	68	4
Economie	9,67	8,5	17	12,5	5	5,5	46	5
Sciences	11,83	9,5	15,5	9,5	5	9,5	6	1
Santé et sécurité au travail	7,96	5,17	15	11	2	1	106	9

Concours interne

	Moyenne de l'épreuve		Note la plus haute		Note la plus basse		Nombre de candidats présents	
	AN	AL	AN	AL	AN	AL	AN	AL
Note de synthèse	6,94	10,12	12	18	3	0	34	13
Droit du travail et droit social européen	8,33	6,77	17	14,5	2	3	35	13
Droit public	8,13	7,17	12	8	6	5,5	4	3
Droit privé	8,5	7,75	13	8,5	4	7	2	2
Economie	6,2	6	9,5	6	4	6	5	1
Sciences	10,83	-	13,5	-	9	-	3	-
Santé et sécurité au travail	6,31	10,86	13	16,5	3	7,5	21	7

3ème concours

	Moyenne de l'épreuve		Note la plus haute		Note la plus basse		Nombre de candidats présents	
	AN	AL	AN	AL	AN	AL	AN	AL
Note de synthèse	9,10	9,62	19	14,5	0	4,5	100	17
Droit du travail et droit social européen	5,43	6,76	14	10	0	2	101	17

Epreuves :

Comme en 2020, le niveau des candidats s'est révélé globalement faible pour l'épreuve de droit du travail, sauf pour le concours interne à affectation nationale où il est un peu plus élevé. Cela apparaît comme une difficulté non négligeable compte tenu des fonctions auxquelles ils aspirent.

Pour les épreuves à option, le niveau a été, comme en 2020 assez fortement hétérogène, et le jury a suivi les préconisations proposées par le jury en 2020 selon lesquelles il était utile de rappeler aux candidats que l'épreuve ne constituait pas une note de synthèse. Ainsi, chacun des sujets contenait la formule suivante : « 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 ».

Plus largement, les correcteurs soulignent un manque de références et connaissances des candidats dans ces matières à option et un niveau d'expression écrite éloigné de ce qui est attendu pour un concours de catégorie A. La méthode de la composition n'est pas acquise, les introductions sont lacunaires, les plans peu convaincants, les énonciations ne sont pas démontrées.

III- Admissions

Résultats

Les quarante-quatre postes du concours externe à affectation nationale ont été pourvus, mais un poste sur les huit du concours à affectation locale ne l'a pas été. Les postes ouverts aux concours internes, au nombre de douze et six n'ont été pourvus qu'à hauteur de sept et cinq, et les dix-neuf et six postes du 3^{ème} concours ne l'ont été qu'à hauteur de quatorze et quatre. Les seuils d'admission ont été de 10,8 et 10,03 pour les concours externes, 10,21 et 10,53 pour les concours internes et 11,31 et 11,25 pour les 3èmes concours. Ces seuils ne sont pas faibles, mais il existe ensuite un écart important entre les derniers admis et les premiers non admis, dont certains se sont vu attribuer, de surcroît, des notes éliminatoires.

Concours externe à affectation nationale

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	10.90	18	4	86
Entretien avec le jury	11.35	19	5	86
Anglais	13.99	20	8	73
Allemand	16.67	18	16	3
Espagnol	17.13	20	15	8
Portugais	18	18	18	2

Concours externe à affectation locale

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	13.29	17	9	7
Entretien avec le jury	13.07	17	8	7
Anglais	13.67	17	9	6
Portugais	18	18	18	1

Concours interne à affectation nationale

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	9.63	15	6	15
Entretien avec le jury	9.43	16	6	15
Anglais (<i>épreuve facultative</i>)	15.75	18	11	4
Espagnol (<i>épreuve facultative</i>)	12	12	12	1
Italien (<i>épreuve facultative</i>)	14	14	14	1

Concours interne à affectation locale

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	11	14	6	7
Entretien avec le jury	11.57	14	6	7
Anglais (<i>épreuve facultative</i>)	11.50	15	8	2
Espagnol (<i>épreuve facultative</i>)	18.50	20	17	2

3ème concours à affectation nationale

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	11.80	16	3	32
Entretien avec le jury	10.34	16.50	5	32
Anglais (<i>épreuve facultative</i>)	14.12	20	10	13
Allemand (<i>épreuve facultative</i>)	14	17	11	2
Portugais (<i>épreuve facultative</i>)	15	15	15	1
Espagnol (<i>épreuve facultative</i>)	16	17	15	3
Italien (<i>épreuve facultative</i>)	16	16	16	1

3ème concours à affectation locale

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	10.71	15	7	7
Entretien avec le jury	10.29	16	5	7
Anglais (<i>épreuve facultative</i>)	15.25	19	10	4
Portugais (<i>épreuve facultative</i>)	19	19	19	1

Epreuves du concours externe et du concours interne

L'épreuve de *mise en situation individuelle*, qui était une innovation de l'arrêté du 19 juillet 2019, a requis du jury des travaux de préparation intenses pour identifier l'objet précis de l'épreuve et déterminer la façon dont il convenait de l'organiser.

Cette épreuve tendant à apprécier « *les aptitudes du candidat à la résolution d'un cas pratique, à la recherche de solutions, son raisonnement face à une situation concrète* » (l'arrêté précise pour le seul concours interne que cette situation concrète est « individuelle », sans que l'ajout de ce qualificatif soit apparu différencier l'épreuve de celle du concours externe), le jury a choisi d'élaborer des sujets qui ne comportaient pas d'enjeux de connaissances professionnelles ou techniques de la part des candidats mais faisaient uniquement appel à leurs qualités personnelles de raisonnement, de réflexion et d'organisation. Les situations proposées pouvaient ainsi les placer en position d'élu, de chef d'entreprise, de responsable associatif... Le jury n'a aucunement attendu des candidats qu'ils témoignent de connaissances dans le domaine où la mise en situation les plaçait et s'est attaché à n'évaluer que les aptitudes prévues par le règlement du concours.

En outre, le jury a eu le souci d'assurer un traitement aussi égal que possible entre les candidats. Une réunion (visio) a été organisée par la présidente des jurys afin de préciser l'objet de l'épreuve et les aptitudes à évaluer. Les sujets ont fait l'objet d'une harmonisation dans leur formulation et leur présentation. Enfin, le jury a élaboré une grille d'évaluation afin que tous les candidats soient notés selon les mêmes critères et les mêmes barèmes par l'ensemble des sous-jurys.

Toutefois, les observations figurant au point I-B-3) ci-dessus sont renouvelées ici.

L'épreuve *d'entretien avec le jury* est plus classique et n'appelle pas d'observation particulière, si ce n'est que la présence d'un psychologue au sein de chaque jury est apparue appréciable. De façon générale, les jurys ont estimé utile que le même jury fasse passer à chaque candidat à la fois l'épreuve de mise en situation et l'épreuve d'entretien, permettant d'ajuster au mieux son appréciation quant aux aptitudes du candidat, placé dans deux situations différentes.

Le jury note toutefois que la durée de la présentation du candidat n'est fixée par l'arrêté du 19 juillet 2019 que pour le concours interne et le troisième concours (dix minutes au plus) mais ne l'est pas pour le concours externe. Il a, pour sa part, appliqué la même règle au concours externe et il a, pour cette épreuve également, évalué les candidats à partir d'une grille commune.

Epreuves du troisième concours

L'épreuve de *mise en situation collective* est apparue pertinente aux membres du jury, qui proposent de l'étendre aux concours externes et internes.

A noter qu'à la différence de l'épreuve de mise en situation individuelle des concours externe et interne, le jury n'a proposé aux candidats que 5 minutes de préparation individuelle, avant le démarrage de la présentation des différents points de vue sur la résolution des questions posées par les membres du groupe.

Il est à noter qu'un minimum de 3 candidats participant est indispensable au bon fonctionnement de l'exercice, l'idéal étant de 4.

L'épreuve *d'entretien avec le jury* ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours et sa motivation ou sur son expérience professionnelle est un classique de tous les concours et est complémentaire autant que pertinente.

IV- Recrutement par la voie contractuelle :

Ce recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été mené en application du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Lors de la session 2021 de recrutement des inspecteurs du travail, le nombre de postes à pourvoir par la voie contractuelle a été fixé, comme en 2020, à 5.

45 candidatures ont été reçues, dont 43 recevables, c'est-à-dire comportant toutes les pièces devant figurer au dossier (document justifiant du bénéfice de l'obligation d'emploi, copie des diplômes, certificat médical de compatibilité du handicap avec l'emploi de moins de 6 mois, CV).

Chacun des 5 membres de la commission a étudié l'ensemble des 43 candidatures recevables et la commission s'est réunie le 10 septembre 2021 pour procéder à la sélection des candidats qui allaient être auditionnés.

Au vu des dossiers, il a été décidé d'auditionner 15 candidats, choisis en raison de l'intérêt qu'ils avaient manifesté pour l'exercice du métier d'inspecteur du travail, et la vision qu'ils avaient de ce métier, comprenant, bien entendu, une dimension droit des salariés, mais également une dimension emploi. Ont été également pris en compte d'autres critères comme la connaissance des fonctions et de leur cadre institutionnel, la logique de carrière que pouvait représenter l'accès à ces fonctions, et l'apport que pouvait constituer le candidat au service public.

Sur le plan méthodologique, les membres de la commission ont comparé leurs analyses préalables individuelles en vue d'établir un consensus. Ils ont écarté celles des candidatures qu'aucun d'entre eux n'avait retenues, et réexaminé en séance celles qu'au moins un d'entre eux avait jugée comme justifiant une audition.

Les 15 candidatures retenues ont donc procédé d'un réel accord entre eux.

4 des candidats non sélectionnés ont demandé des explications, que la présidente du jury leur a données, y compris téléphoniquement pour deux d'entre elles.

14 candidats sur les 15 sélectionnés se sont présentés à l'entretien proposé.

Chaque candidat a été reçu par le jury pendant 30 minutes, 10 minutes étant consacrées à une présentation personnelle par le candidat de son parcours et de ses motivations et le reste à des questions et mises en situation proposées par le jury, destinées à approfondir l'appréciation portée au vu du dossier sur le parcours et la motivation du candidat, ainsi qu'à vérifier sa capacité à suivre la scolarité à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et son aptitude à exercer les fonctions susceptibles d'être confiées à un inspecteur du travail et, plus généralement, à un cadre de la fonction publique de l'Etat.

Les candidats auditionnés ont, dans l'ensemble, témoigné d'une préparation satisfaisante de leur présentation personnelle, s'attachant à démontrer la cohérence de leur parcours, à mettre en valeur l'adéquation de leurs compétences à l'emploi et à convaincre de leurs motivations, en respectant le temps de parole qui leur avait été imparti.

Les échanges suivant cette présentation personnelle, s'ils ont révélé des écarts entre les candidats ont été le plus souvent intéressants et le départage entre les candidats n'a donc pas été aisé à opérer.

5 candidats ont été retenus. 2 ont été inscrits sur liste complémentaire.

Une candidate non retenue a demandé des explications, qui lui ont été données.

Rapport établi le 17 janvier 2022