

Rapport du jury des concours de recrutement interne, externe et 3^{ème} concours à l'inspection du travail, session 2022

I- Cadre général

Le jury 2022 fait siennes les remarques des jurys 2020 et 2021. Celles de 2020, qui ont été le fruit de l'expérience de la présidente précédente sont reproduites ci-dessous en caractères italiques. Les observations complémentaires de 2021 visant à proposer quelques modifications organisationnelles pour les années à venir sont également reprises ou adaptées.

A- Rappel des remarques générales relatives au concours 2020, reprises en 2021 et 2022

« 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 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.

La lourdeur et le caractère très contraignant de ce dispositif, qui n'a pas produit l'effet utile escompté permettant d'attirer les candidats dans les régions carencées, ont conduit à ne pas le renouveler en 2022, ce qui constitue une très bonne chose.

2) L'attractivité des concours et les résultats

Le nombre de candidats inscrits, qui avait augmenté en 2021, est en diminution en 2022, sans toutefois atteindre les chiffres très bas de 2020. Le nombre de candidats au concours interne se maintient au même niveau qu'en 2021.

INSCRITS	Externes	Internes	3 ^{ème} concours
2020	932	154	326
2021	1180	189	339
2022	1006	187	277

Et le nombre de candidats présents aux épreuves écrites a suivi les mêmes tendances.

PRESENTS	Externes	Internes	3 ^{ème} concours
2020	228	32	112
2021	298	48	118
2022	260	48	90

Toutefois, cette année encore, tous les postes n'ont pu être pourvus en raison du niveau de certains candidats dont les prestations écrites ou orales n'ont pas convaincu le jury.

Ainsi :

15 internes, 80 externes et 25 3^{ème} concours ont été admis aux concours, pour 29, 112, et 47 postes ouverts. Ainsi 14 postes internes, 32 postes externes et 22 postes 3^{ème} concours n'ont pas été pourvus, soit, au total, 36 % des postes qui n'ont pu être pourvus sur ces concours. Les 12 postes au titre de l'obligation d'emploi ont, quant à eux, été pourvus. C'est sans doute la première fois qu'un si grand nombre de postes externes n'a pu être pourvu.

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, voire, moins d'admissibles 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.

Les critiques portées en 2021 sur l'épreuve de mise en situation individuelle ont été nuancées en 2022 du fait de la mise en place par le jury, dans le respect des dispositions réglementaires et du principe d'égalité des candidats, d'un découpage temporel de l'épreuve plus adapté.

Quoi qu'il en soit, les membres du jury ont constaté :

- D'une part que cette épreuve pouvait faire 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. En 2022, ils semblaient s'y attendre plus,
- Par ailleurs que le temps consacré à l'épreuve (30 minutes + 15 minutes de « debriefing ») était parfois trop long ou peu adapté. Pour y remédier, et le système mérite d'être pérennisé, un découpage temporel a été mis en place de la façon suivante (cf. encadré) :

- Les **30 premières minutes** ont été découpées en **10 minutes de préparation** par le candidat devant jury (prise de notes, donc papier et stylo à fournir sur table), puis **20 minutes** au cours desquelles le candidat présente la mise en situation et les solutions qu'il propose, puis engage la discussion avec le jury sur leur faisabilité, les alternatives possibles et tout autre élément qui pourrait opportunément compléter ses propos. La présentation par le candidat de sa façon d'apporter des solutions à la situation qui lui était soumise dure rarement plus de 5 minutes, faute parfois d'expérience dans le domaine dans lequel il avait été placé. Dans les 15 minutes restantes, le jury a largement le temps de lui faire compléter sa position ou de le conduire à proposer des solutions alternatives,
 - Les **15 minutes dites de debriefing**, qui étaient trop longues, voire interminables, compte tenu des difficultés des candidats à s'autoévaluer, ont été, elles aussi découpées, de façon à ce que le candidat puisse disposer de **5 minutes pour mettre ses idées au clair** (prise de notes), suivies de 10 minutes d'échange avec le jury sur sa prestation.
- Enfin, bien qu'améliorée par ce découpage temporel, l'épreuve de mise en situation souffre 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 du travail 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. L'épreuve collective semble plus à même de permettre de vérifier l'adéquation entre profil du candidat et profil du 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 la pérennisation du découpage du temps expérimenté en 2022, 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 préparation du debriefing de 5 minutes, avec possibilité de prise de notes,
 - . un entretien de 10 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 :

- 139 candidats / 257 au concours externe (moyenne du dernier admissible à 7,93/20), pour 112 postes à pourvoir
- 22 candidats / 48 au concours interne (moyenne du dernier admissible à 7,23/20) pour 29 postes à pourvoir,
- 40 candidats / 90 au 3^{ème} concours (moyenne du dernier admissible à 7,50/20) pour 47 postes à pourvoir.

Concours externe

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Composition sur un sujet d'ordre contemporain	8,17	17	0	271
Droit du travail et droit social européen	6,87	17	0	262
Droit public	8,57	15	4,25	43
Droit privé	10	17,5	3,5	63
Economie	7,97	12	0	45
Sciences	11,14	18	4	15
Santé et sécurité au travail	7,30	16	1,5	94

Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Note de synthèse	6,74	12	2	48
Droit du travail et droit social européen	7,1	14	3	48
Droit public	7,87	10	5	13
Droit privé	9,5	15	6,75	7
Economie	7	7,5	6,5	4
Sciences	8	11	5	2
Santé et sécurité au travail	6,72	14	2	22

3ème concours

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Note de synthèse	6,62	17	0,25	92
Droit du travail et droit social européen	5,15	12,25	1	90

Epreuves :

Comme en 2020 et 2021, le niveau des candidats s'est révélé globalement faible pour l'épreuve de droit du travail. Cela apparaît comme une difficulté non négligeable compte tenu des fonctions auxquelles ils aspirent, mais il appartient au jury et à l'INTEFP de voir dans quelle mesure cette carence, qui semble s'inscrire dans la durée, peut être compensée par le potentiel du candidat et la formation dont il pourra bénéficier avant son affectation en section.

Pour les épreuves à option, le niveau a été, comme en 2020 et 2021 assez fortement hétérogène, et le jury a tenu à 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

80 seulement des 112 postes ouverts au concours externe ont été pourvus, ce différentiel constituant une première, probablement liée à l'augmentation globale du nombre de postes proposés. Les autres concours ont amplifié le phénomène déjà constaté les années précédentes. Les postes ouverts aux concours internes, au nombre de vingt-neuf n'ont été pourvus qu'à hauteur quinze et les quarante-sept postes du 3^{ème} concours ne l'ont été qu'à hauteur de vingt-cinq. Les seuils d'admission ont été de 9,73 pour le concours externe, 9,66 pour le concours interne et 9,77 pour le 3^{èmes} concours. 28 candidats externes, 5 internes et 5 3^{ème} concours ont eu une note éliminatoire (6 ou moins) à l'épreuve d'entretien individuel.

Concours externe

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	11,04	19	4	125
Entretien avec le jury	11,45	19	5	125
Anglais	13,31	20	3	110
Allemand	12	12	12	1
Espagnol	16,77	19	14	9
Italien	15,4	17	12	5

Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	11,35	18	2	21
Entretien avec le jury	11,88	20	6	21
Anglais (<i>épreuve facultative</i>)	13,16	20	6	12
Espagnol (<i>épreuve facultative</i>)	16	19	13	2
Italien (<i>épreuve facultative</i>)	18	18	18	1

3ème concours

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	12,43	20	6	34
Entretien avec le jury	11,7	18	6	35
Anglais (<i>épreuve facultative</i>)	13,62	18	8	16
Espagnol (<i>épreuve facultative</i>)	16	18	13	3
Italien (<i>épreuve facultative</i>)	17	17	17	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, et en était à sa troisième année d'application a requis du jury des travaux de préparation importants pour définir les objectifs qu'il entendait assigner à cette épreuve, établir les orientations données aux différents sous-jurys et déterminer la façon dont il convenait de l'organiser.

Le jury a choisi d'élaborer des sujets relativement simples, 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, sans pour autant les placer en position hiérarchique élevée ou d'autorité... 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 du jury 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.

Chaque membre du jury présent dans les sous-jurys a rappelé aux candidats au début de l'épreuve comment elle allait se dérouler.

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 particulièrement 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.

L'absence d'obligation pour les candidats de remettre préalablement à l'épreuve un dossier RAEP ou des éléments sur leur parcours, même si presque tous le font, a été regrettée.

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 2022 de recrutement des inspecteurs du travail, le nombre de postes à pourvoir par la voie contractuelle a été fixé à 12.

34 candidatures 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) ont été étudiées.

Chacun des 4 membres de la commission a étudié l'ensemble de ces candidatures et la commission s'est réunie le 13 septembre 2022 pour procéder à la sélection des candidats qui allaient être auditionnés.

Au vu des dossiers, il a été décidé d'auditionner 16 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 16 candidatures retenues ont donc procédé d'un réel accord entre eux.

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

Les 16 candidats 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.

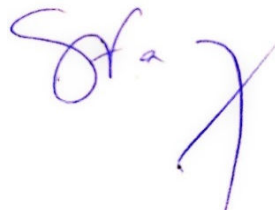
Les échanges suivant cette présentation personnelle, s'ils ont révélé des écarts entre les candidats ont été le plus souvent intéressants.

Les 12 postes ont été pourvus.

Plusieurs des candidats retenus étaient également admissibles au concours externe et ont opté pour le recrutement contractuel.

Rapport établi le 20 janvier 2023

Sylvie Favier,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sylvie Favier', is positioned above a horizontal line.

Conseillère d'Etat,
Présidente de la cour administrative d'appel de Nancy
Présidente du jury des concours de l'inspection du travail