

CONCOURS RESERVE POUR L'ACCES AU CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL POUR 2016

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY

La quatrième session du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail (CRIT) s'est déroulée du 14 novembre au 8 décembre 2016. Les épreuves se sont tenues au CREPS de Reims du 21 au 24 novembre, puis de 5 au 8 décembre 2016 pour les candidats métropolitains, et du 14 au 18 novembre, puis du 28 novembre au 2 décembre 2016, dans les DIECCTE des départements d'outre-mer pour les candidats ressortissants de ces départements.

Les conditions d'accueil et d'assistance tant au CREPS de Reims que dans les DIECCTE ont été parfaites et ont permis un bon déroulement des épreuves.

1 LE NOMBRE DE CANDIDATS NECESSITE UNE ORGANISATION PARTICULIERE DU JURY

1.1 Un volume important de candidats mais en baisse

667 candidats ont été auditionnés sur 706 inscrits à l'épreuve¹. Ce nombre de candidats s'est toutefois inscrit à la baisse par rapport à 2015, où 857 candidats avaient été auditionnés. Le renouvellement de l'épreuve depuis 4 ans à destination d'un corps qui ne recrute plus et l'annonce tardive des dates du concours pour cette session 2016 peuvent sans doute expliquer cette diminution.

A l'issue des oraux, les 200 postes inscrits au concours ont pu être pourvus et 4 candidats ont été inscrits en liste complémentaire.

1.2 Une organisation du jury qui mobilise de nombreux examinateurs

L'organisation retenue pour cette session 2016 s'est pour l'essentiel calquée sur celle de 2015.

Composé de 56 membres, le jury a été divisé en 17 groupes de trois examinateurs². L'un d'eux s'est consacré aux auditions organisées dans les départements d'outre-mer.

Principalement issu du corps de l'inspection du travail, même si un effort de diversification a été engagé, la constitution du jury a respecté une parité femmes / hommes parfaite et une représentation équilibrée des différents grades. De même, dans une optique conciliant renouvellement et continuité, un peu plus d'un tiers des examinateurs exerçait cette fonction pour la première fois au sein de ce jury.

Pour garantir l'homogénéité de la sélection entre les 17 groupes de jurés, la fonction de coordination initiée en 2015 a été reconduite avec initialement 4 membres, outre le président du jury. Le nombre des coordonateurs a toutefois dû être réduit à deux pour pallier l'empêchement de

¹ Il est regrettable que parmi les 39 absents seul un tiers d'entre eux ait eu la correction de prévenir de leur défection.

² Par commodité ils seront désignés quelquefois ici comme « sous jury » sans que cette dénomination ait un caractère péjoratif

deux examinateurs. Un coordonnateur a été spécifiquement dédié à l'assistance du sous jury en charge des candidats d'outre-mer.

Deux personnes « extérieures » aux épreuves, issues des services du ministère ont assisté à quelques oraux, dans le cadre de la réglementation relative aux concours de la fonction publique et des règles fixées par le règlement intérieur du jury³.

Les outils du jury utilisés en 2015 ont été pour l'essentiel repris pour cette session 2016⁴. Ils ont toutefois été complétés sur deux points : d'une part a été introduit un axe d'évaluation de la capacité des candidats à se situer dans l'environnement administratif et institutionnel de l'inspection du travail et, d'autre part, les propositions de questionnement et de mise en situation ont été élargies pour mieux prendre en compte l'ensemble des fonctions pouvant être exercées par un inspecteur du travail, les lauréats de cette nouvelle promotion du CRIT pouvant être affectés à d'autres tâches que celles de contrôle exercées en section. Les examinateurs se sont attachés lors des entretiens à évaluer les candidats sur chacune des capacités attendues d'un inspecteur du travail.

Les règles relatives à la neutralité du jury ont guidé la constitution du groupe d'examineurs pour garantir que le candidat n'était pas connu des examinateurs. Elles ont été vérifiées tout au long de l'épreuve avec l'application de mesures adéquates si nécessaires (changement de groupe ou départ de l'examinateur).

Compte tenu du volume d'examineurs mobilisés, l'organisation en résidentiel des épreuves à Reims a facilité les échanges entre les groupes d'examineurs, ainsi qu'une harmonisation quotidienne des pratiques.

2 UNE EPREUVE UNIQUE QUI RENFORCE POUR LES CANDIDATS L'ENJEU D'UNE PREPARATION DE 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 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 d'eux a procédé à une étude approfondie du dossier du candidat reçu en entretien. Un temps (20 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

³ 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.)

⁴ Voir annexe

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.

Comme les années précédentes, les prestations des candidats ont été très hétérogènes. Cependant, les examinateurs ayant exercé lors des précédentes sessions ont été unanimes pour relever une baisse sensible de niveau.

Plusieurs points ressortent des observations des examinateurs :

- 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 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. Certains candidats qui avaient déjà présenté le concours en 2015, voire en 2014 ou 2013, 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.
- Ce qui est attendu du candidat lors de son exposé initial c'est qu'il dépasse les informations contenues dans le dossier, qu'il sorte du « biographique » pour montrer qu'il a un projet professionnel au sein de l'inspection du travail, que le métier le motive, enfin que son parcours est de nature à appuyer cette évolution de carrière. Aussi, l'attention des candidats est appelée sur la nécessité de bien préparer cette dimension de l'entretien. Beaucoup, faute d'une réflexion suffisante sur les axes stratégiques de présentation de leur parcours, se réfugient dans une récitation « par cœur ». Ce type de présentation les conduit au mieux à un récit linéaire de leur activité professionnelle induisant parmi les examinateurs des interrogations sur la réalité de leur motivation, ou au pire déstabilise le candidat lorsqu'il a un « blanc ».
- De manière plus globale, dans le travail d'évaluation comparative et de classement auquel doit procéder le jury, la cohérence que le candidat démontre fait la différence : cohérence entre les expériences et compétences qu'il met en avant dans son dossier, les axes qu'il développe devant le sous jury, le lien qu'il peut en tirer pour présenter ses motivations et son projet professionnel, ainsi que la qualité de ses réponses lors de la discussion.
- Les membres du jury ont également constaté pour un nombre important de candidats un assez fort cloisonnement professionnel. Beaucoup d'agents de contrôle en unité de contrôle montrent une connaissance limitée de l'ensemble des attributions d'une Direccte (UD ou UR), et sont à tout le moins dans l'incapacité d'identifier de manière un peu précise les attributions exercées par les services en charge par exemple des mutations économiques, et *a fortiori* l'existence de l'Insertion par l'activité économique (IAE) et des Chargés du développement de l'emploi et des territoires (CDET). L'existence d'autres corps de contrôle dans les Direccte est souvent inconnue, voire quelquefois l'existence d'autres pôles en leur sein. De même, les agents des services régionaux (du Fonds social européen (FSE) ou de contrôle de la formation professionnelle (SRC), mais aussi d'IAE) ne connaissent que très grossièrement les modalités de l'activité de terrain des agents de contrôle. Cette absence d'effort d'investigation au-delà de l'environnement professionnel quotidien s'est avérée signifiante dans l'appréciation portée sur le sérieux apporté à la préparation du concours et sur la capacité du candidat à se projeter dans ses futures fonctions.
- Lors de l'épreuve, les examinateurs se sont attachés à développer un questionnement balayant l'ensemble des capacités au cœur du métier d'inspecteur du travail, soit à partir des exemples pouvant être cités dans le dossier RAEP soit à partir de mises en situation proposées aux candidats. Celles-ci, rattachées ou non à l'environnement professionnel de

l'inspection du travail, ont eu pour objet de conforter l'évaluation du candidat dans sa capacité à analyser les situations, à faire preuve d'initiative, à définir une stratégie d'action, la justesse de la réponse comptant moins que la qualité du raisonnement qui y conduit.

- Même si une épreuve de concours est par nature « stressante », les candidats doivent apprendre à mieux maîtriser leur stress. 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. Les fonctions auxquelles ils postulent les amèneront pourtant à vivre des situations relationnelles souvent bien plus complexes.
- La qualité des modules de préparation au concours est apparue comme un caractère discriminant de la qualité des prestations des candidats. Elle semble, en effet, très variable d'une région à l'autre et mériterait une évaluation en vue d'une homogénéisation au regard des attendus de l'épreuve qui, rappelons-le, n'a pas pour objet de vérifier des connaissances mais de tester chez le candidat les aptitudes à exercer les fonctions d'inspecteur du travail.

La prise en compte de ces observations devrait permettre à un certain nombre de candidats proches de la barre d'admission de conforter leurs chances d'être reçus à une prochaine session.

Sur un plan plus général, il paraît indispensable de veiller à bien articuler le calendrier du concours avec celui de l'établissement des deux listes d'aptitude qui permettent l'accès au grade d'inspecteur du travail, afin de clairement séparer le cadre juridique et les règles présidant à ces exercices.

Christian VILLE



Nom du candidat :

Date :

I - EXPOSE ET MOTIVATIONS

Note sur 5 :

Critères d'évaluation
Ne répond pas à la question, ne s'est visiblement pas informé (par rapport aux questions posées par l'exposé)
Reste à un niveau descriptif et partiel
Valorise sa carrière
Cite les principales étapes de son parcours sans justifier ses choix et/ou sans faire le lien avec son projet actuel.
Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel
Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel et souhaite exercer des responsabilités et est prêt à faire les efforts nécessaires pour évoluer
Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel et souhaite exercer des responsabilités et est prêt à faire les efforts nécessaires pour évoluer et se positionne dans un environnement professionnel (acteurs, partenaires, contexte...)

II –COMPETENCES

Note sur 12 :

II-A CAPACITE A DECIDER

Critères d'évaluation
- Analyser les informations et les données, les hiérarchiser
- Émettre les hypothèses
- Choisir une solution adaptée aux personnes et aux circonstances
- Engager des actions concrètes et en assumer la responsabilité
- Revenir sur sa décision et changer de cap si nécessaire
- Accompagner, suivre les résultats

II-B CAPACITE A CONTROLER

Critères d'évaluation
- Identifier la cible du contrôle
- Apprécier les faits, mesurer les écarts, étayer les constats
- Analyser et tenir compte du contexte
- Définir des mesures à prendre
- Mesurer les conséquences
- Évaluer, mesurer les résultats

II-C CAPACITE A TRAVAILLER EN EQUIPE

Critères d'évaluation
- Partager et mutualiser les informations
- Apporter un appui
- Identifier les partenaires internes et externes
- Gérer les tensions et les divergences
- Convaincre, se faire comprendre
- Restituer et valoriser les résultats

II-D CAPACITE A NEGOCIER

Critères d'évaluation
- Écouter et consulter
- Exprimer sa position et l'argumenter
- Analyser les écarts et identifier les points de convergence
- Identifier sa marge de manœuvre
- Accepter de modifier son point de vue initial
- Concilier les points des vue et trouver un compromis

**III –CAPACITE A SE SITUER DANS L'ENVIRONNEMENT
INSTITUTIONNEL ET PROFESSIONNEL****Note sur 3 :**

Critères d'évaluation
- Agir comme un agent public porteur d'une politique publique
- Agir dans un cadre organisé
- Maîtriser l'environnement institutionnel et professionnel
- Maîtriser les principes déontologiques de la fonction publique

Note / 20 :