

CONCOURS RESERVE POUR L'ACCES AU CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**(Article 113 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)****Session 2018****Rapport du président**

Le contenu de ce rapport s'inscrit dans le prolongement des observations formulées au cours des sessions précédentes ; beaucoup des constats opérés cette année ont déjà été formulés les années précédentes. Toutefois, s'agissant de l'avant dernière session de ce concours, il n'est pas inutile de rappeler certains points essentiels pour orienter les candidats et leurs formateurs dans la préparation de la prochaine session.

La sixième session du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail s'est déroulée en deux temps, du 24 septembre au 5 octobre 2018 :

- du 24 au 27 septembre, un sous/jury a auditionné en visioconférence, dans les locaux de la direction des ressources humaines du ministère sur le site de Montparnasse, les candidats d'outre-mer ;
- du 1^{er} au 5 octobre, en résidentiel, au Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) de Reims.

Les conditions d'accueil et de soutien au jury et aux candidats dans ces deux sites ont été excellentes ; ni les membres du jury ni les candidats concernés par la visioconférence n'ont rencontré de difficulté particulière. Deux personnes extérieures ont été autorisées à assister les 2 et 3 octobre à des entretiens dans les conditions fixées par la charte relative à la présence du public aux oraux établie par l'administration¹.

Le nombre de contrôleurs du travail remplissant les conditions pour se présenter au concours 2018 était de 1411 ; ce nombre est logiquement en diminution depuis l'ouverture en 2013 (2804 promouvables) des concours annuels ; hors liste d'aptitude, ces concours ont conduit à la titularisation dans le corps des inspecteurs du travail de 940 contrôleurs.

En 2018, la proportion des inscrits parmi les promouvables et des présents² parmi les convoqués aux oraux est en progression par rapport à 2017 (28,4% et 22%). Toutefois le taux d'abandon par rapport à l'inscription reste important, proche de 20%.

Le jury a auditionné au total 364 candidats au cours de ces deux étapes ; parmi l'ensemble des candidats qui se sont présentés, on compte 244 femmes et 120 hommes.

¹ Disponible sur le site interministériel rubrique « Métiers et concours ».

² Tous les candidats inscrits ne fournissent pas de RAEP et donc ne peuvent se présenter à l'épreuve.

26 candidats inscrits au concours, soit 6,6 %, ne se sont pas présentés à Reims, la plupart du temps sans prévenir, ce qui ne facilite pas la fluidité dans le fonctionnement du jury³.

Il est à noter toutefois que ce taux « d'absentéisme » aux oraux est plus faible que celui observé en 2017 (10%). Le fait que cette session est l'avant dernière avant la clôture du concours réservé a certainement joué en faveur d'une participation plus élevée.

Contrôleurs promouvables	Contrôleurs inscrits	Contrôleurs convoqués aux oraux ⁴	Contrôleurs présents aux oraux	Contrôleurs reçus
1411	451	390	364	193
100%	32% des promouvables	86,5% des inscrits et 27,6 % des promouvables	93,4% des convoqués	53% des présents

A l'issue des entretiens, 193 postes sur les 200 offerts ont été pourvus.

La note seuil du dernier candidat retenu est de 14/20⁵, en application de la grille de notation organisant la cohérence entre l'échelle de notation et les compétences et aptitudes décelées par le jury au travers du dossier RAEP et de la prestation orale du candidat.

Le taux de réussite des femmes : 128 reçues (52,6% des candidates) et celui des hommes : 65 reçus (54,2% des candidats) sont pratiquement équivalents.

L'examen des taux de réussite par régions fait apparaître des différences significatives : les régions Grand Est, Normandie et Provence-Alpes-Côte d'Azur ont des résultats nettement supérieurs à la moyenne générale, tandis que les régions Centre- Val de Loire, Ile-de-France, Outre-mer et Occitanie affichent des taux de réussite plus modestes. Ce constat conduit à s'interroger sur le niveau de préparation dans les régions.

Les résultats de cette session appellent les observations suivantes.

I/ UNE ORGANISATION SPECIFIQUE BIEN ADAPTEE

Pour assurer dans un délai relativement bref l'audition de l'ensemble des candidats, un dispositif original a été mis en place pour l'organisation des travaux du jury comportant 50 membres ; 15 groupes de trois examinateurs ont été mis en place permettant ainsi l'audition de l'ensemble des candidats en parallèle sur quatre jours. Quatre membres du jury ont assuré une fonction d'appui et de coordination de 3 ou 4 groupes d'examineurs, notamment pour assurer une bonne harmonisation et un soutien lorsque cela peut s'avérer utile.

- Pour la première fois dans ce type de concours, un groupe d'examineurs a eu recours à la visioconférence. Elle a été mise en œuvre dans les conditions prévues par le

³ Une candidate s'est présentée mais n'a pas souhaité passer l'entretien.

⁴ Ne sont convoqués aux oraux que les inscrits qui ont effectivement transmis leur RAEP.

⁵ En baisse par rapport aux années antérieures.

décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 qui détermine les conditions de recours la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

Ce dispositif a concerné 15 candidats d'outre-mer.

Les conditions matérielles et techniques dans lesquelles ces entretiens se sont déroulés n'ont appelé de critiques ni de la part des candidats ni du jury, qui a pu conduire ces entretiens sans difficulté particulière.

- 14 groupes d'examineurs au CREPS de Reims ont permis d'auditionner entre le 1^{er} et le 4 octobre 2018 349 candidats. Le jury a bénéficié du soutien efficace des services de l'établissement public qu'il tient à remercier pour son professionnalisme.

Un dispositif d'harmonisation destiné à assurer l'équité des notations entre groupes d'examineurs a été mis en œuvre ; il a reposé sur quatre éléments :

- une doctrine partagée de fixation de la notation sur la base de la grille de notation établie par l'administration et prévoyant, selon la qualité des prestations des candidats, un barème de notation, le seuil d'admission étant fixé à 14 ;
- l'appui fourni aux membres des sous/groupes par les coordinateurs ;
- un guide de fonctionnement du jury ;
- le suivi quotidien des résultats provisoires des entretiens pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des préconisations.

Le 5 octobre, à l'issue des entretiens, le jury a arrêté par ordre de mérite la liste des 193 candidats retenus ayant obtenu au moins 14 sur 20.

II / DES CANDIDATS DIVERSEMENT PREPARES, DONT LE PROJET PROFESSIONNEL ET LA MOTIVATION RESTENT DANS DE NOMBREUX CAS A AFFIRMER

Si un nombre appréciable de candidats présentent les aptitudes attendues pour exercer les fonctions d'inspecteur du travail dans des conditions permettant le bon fonctionnement des services, le niveau général observé n'a cependant pas permis de pourvoir tous les postes.

- ***Un niveau de préparation des candidats hétérogène***

De manière assez générale, le niveau de préparation des candidats est apparu en progression par rapport à celui de 2017. Ce constat s'applique en particulier, mais pas seulement, à certains des candidats qui ont indiqué avoir déjà passé le concours, chez qui la qualité de la prestation est en progression par rapport à celle de l'année précédente.

Mais ce constat ne doit pas occulter le fait que tous les candidats n'ont manifestement pas ou bien préparé cet exercice. Ce point est essentiel car l'épreuve est un concours et non une simple validation des acquis de l'expérience ou la sanction du déroulement d'une carrière. Dans le cadre du concours réservé, l'intégration dans le corps de l'inspection du

travail n'est pas la simple continuité de la carrière du contrôleur, mais la possibilité offerte d'accéder à des responsabilités nouvelles et importantes, pour lesquelles il est attendu du candidat qu'il fasse preuve de recul et de hauteur de vue.

Parmi les facteurs observés qui peuvent expliquer ces disparités, au-delà de la qualité propre des candidats, le jury a noté le manque de motivation dans la présentation du projet professionnel et la difficulté pour certains candidats de se projeter dans ses futures responsabilités. Beaucoup de candidats ont des difficultés à formaliser la manière dont ils entendent exercer leurs futures fonctions, par comparaison à celles de contrôleur. Un élément déterminant est constitué par la qualité du projet professionnel et la capacité que démontre le candidat à se projeter dans ses futures fonctions d'inspecteur du travail, en section le plus généralement. Le succès au concours n'est pas en effet la simple reconnaissance des acquis de l'expérience, mais découle de la démonstration du potentiel des candidats ou de l'acquisition des compétences – qui peuvent s'acquérir au fil du temps – propres à exercer des fonctions de cadre A. Les interrogations légitimes quant au positionnement des contrôleurs dans un corps en extinction ne peuvent suffire à constituer un véritable projet professionnel.

La maîtrise des questions déontologiques reste imparfaite, de même que les réticences devant les fonctions d'encadrement.

Une autre lacune fréquemment repérée tient dans la méconnaissance prononcée de l'environnement professionnel dans lequel l'inspecteur du travail est appelé à se mouvoir. Cette lacune apparaît d'autant plus marquée que le contrôleur a une longue expérience en section. C'est ainsi que, par exemple, et mis à part sans doute du domaine des mutations économiques, les missions dévolues au pôle emploi de la DIRECCTE (méconnaissance du SPE par exemple) ne sont pas systématiquement connues des candidats, ce qui ne manque pas de surprendre, s'agissant de politiques publiques qui ont des liens étroits, au travers de l'entreprise. L'environnement administratif et institutionnel plus large, qui concerne les autres services de l'Etat ou les organismes avec lesquels l'inspecteur peut être appelé à entrer en relation, est tout aussi mal connu. Les politiques menées par ces services sont par voie de conséquence largement ignorées.

On peut observer enfin que les taux de réussite des candidats par régions présentent des différences significatives, qui ne peuvent tenir à la seule qualité des candidats, mais sans doute à la qualité de la préparation. L'Occitanie, l'Ile de France et le Centre Val de Loire ont des résultats sensiblement inférieurs au taux de réussite moyen, tandis que Provence-Alpes-Côte d'Azur, Normandie et Grand Est ont eu de bons résultats.

Le jury ne saurait donc trop recommander aux candidats d'approfondir leur connaissance de l'administration territoriale, à commencer par les services de la DIRECCTE et le pôle emploi/formation, car il n'est pas admissible qu'un futur cadre A du ministère soit dans l'ignorance des missions dévolues aux DIRECCTE. Il paraît important que les prochains candidats puissent appréhender, même de manière schématique, le rôle des autres services

de la DIRECCTE, leur articulation éventuelle avec les missions de l'inspecteur du travail. Il en va de même pour les principaux services de l'Etat ou organismes publics intervenant dans le champ du travail, de l'emploi ou de la formation en région et les collectivités locales.

- ***Le dossier RAEP et l'exposé sont dans l'ensemble bien présentés, mais certaines lacunes récurrentes doivent être évitées***

Si les dossiers dans l'ensemble sont assez bien présentés, dans un nombre encore important de cas le dossier reste succinct, et la lettre de motivation apparaît comme stéréotypée. Le candidat doit éviter autant que possible le risque de formatage qui ne permet ni au jury de bien cerner les qualités du candidat ni à ce dernier de valoriser son parcours et les compétences acquises. Les candidats qui ont repassé le concours n'ont pas toujours actualisé leur dossier. Dans quelques cas, une relecture du dossier aurait permis de corriger l'orthographe ou la qualité de la rédaction.

L'exposé oral auquel ce RAEP a servi de base a été dans l'ensemble jugé satisfaisant par les membres du jury. En règle générale, les 10 mn ont été respectées, mais la proportion d'exposés trop courts (7 mn) n'est pas négligeable. On ne saurait trop là encore de suggérer aux candidats de travailler cet exercice sans nécessairement apprendre leur exposé par cœur.

Dans nombre de dossiers le jury a observé un décalage entre la description des actions censées avoir été conduites par le candidat et l'implication réelle et personnelle du candidat dans cette action.

Si les parcours professionnels sont en règle générale bien décrits, les compétences acquises dans le cadre des différents postes occupés ne sont pas toujours bien définies, ni correctement mises en relation avec celles attendues d'un inspecteur du travail. A cet égard on ne saurait trop recommander aux futurs candidats qui ne sont pas en section, de pouvoir suivre un inspecteur du travail dans son activité quotidienne pour mieux se familiariser avec les aptitudes attendues.

S'il n'est pas surprenant que l'entretien génère chez les candidats une certaine appréhension, une proportion non négligeable de candidats perd une partie de ses moyens, ce qui ne permet pas au jury de mesurer les qualités de l'agent. Le candidat ayant appris par cœur son exposé se trouve déstabilisé si le niveau de stress ressenti devient trop important. On ne saurait donc trop conseiller aux candidats exposés à cette difficulté de multiplier dans le cadre de la préparation du concours, les exercices de ce type pour être en mesure de réussir leur entretien.

Le président du jury



François BRUN