

# EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES AU CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL POUR 2013

## RAPPORT DE LA PRESIDENTE DU JURY

Le présent rapport a pour objet de présenter le déroulement du concours pour 2013 et les enseignements qui méritent d'être portés à la connaissance des candidats.

Le concours comporte deux phases. La première phase permet de sélectionner les candidats admissibles à l'épreuve orale à partir des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). La seconde phase permet de retenir les candidats admis au regard de leur prestation orale devant le jury.

Pour le concours 2013, 130 postes étaient ouverts.

### 1.1 L'évaluation du dossier de RAEP

Le jury a été composé pour détenir les compétences dans les trois filières d'emploi de l'inspection : travail, emploi / formation professionnelle et fonctions support.

Afin de pouvoir traiter les dossiers de RAEP, 21 examinateurs qualifiés ont été associés au jury qui a comporté 18 membres.

1104 dossiers de RAEP ont été examinés par le jury qui a sélectionné 255 dossiers pour l'audition orale de leurs auteurs.

#### 1.1.1 L'évaluation des dossiers de RAEP : la procédure retenue a reposé sur une cotation par critères

La sélection des candidats s'est fondée sur l'évaluation du dossier de RAEP rempli par le candidat et anonymisé par l'administration. Afin de garantir l'utilisation de critères homogènes par le jury, une grille d'évaluation a été construite et appliquée à chacun des dossiers afin de les classer.

Le jury a déterminé le niveau de maîtrise du candidat pour chacune des compétences clés du dossier de RAEP. A cette fin, un critère par niveau de maîtrise a été défini pour objectiver cette maîtrise. Le classement a reposé sur ces critères comportant des niveaux de maîtrise.

Neufs critères ont été retenus :

- la présentation du dossier
- la diversité du parcours
- la motivation
- les cinq compétences clés
- des capacités supplémentaires

La grille d'évaluation des dossiers de RAEP est jointe à ce rapport. Elle a permis de classer l'ensemble des dossiers et d'établir la liste des admissibles.

Chaque dossier a fait l'objet d'une double lecture.

### 1.1.2 Les enseignements

Les consignes de forme sont dans l'ensemble respectées. Les cas de dossiers qui n'ont pas respectés l'anonymat et ont été écartés de la cotation sont rares (2). A noter une insertion d'un extrait de PV comportant le nom du candidat dans un dossier de RAEP qui a été exclu de la cotation.

Les bons dossiers sont ceux pour lesquels le candidat démontre qu'il sait analyser son acquis professionnel, prendre du recul au regard de sa maîtrise des compétences, et arrive à se projeter dans les missions de l'inspection.

Le candidat doit se méfier d'un dossier trop parfait, qui présente une expérience « idéalisée » de l'inspection, présentation qui peut se retourner contre lui.

Il doit rechercher une juste appréciation des facettes gratifiantes mais aussi ingrates de l'exercice professionnel. Il doit montrer un sens critique sur les difficultés qu'il a rencontrées et évoquer les recours, moyens et méthodes possibles pour les atténuer ou y remédier.

C'est un exercice délicat parce qu'il ne doit pas se limiter à exposer des acquis, mais doit les incarner pour faire apparaître une personne. Cet exercice demande un temps de préparation important.

## 1.2 L'évaluation de la prestation du candidat à l'oral

Pour cette phase de sélection finale, seule la prestation du candidat a été jugée. Le candidat repart à zéro et le dossier de RAEP ne compte plus dans la notation. Le dossier ne sert qu'à définir le questionnaire pour l'audition des admissibles.

### 1.2.1 L'exposé introductif de 10 minutes

La présentation par le candidat en 10 minutes de son parcours professionnel de ses motivations et du projet professionnel un moment clé parce qu'il crée une dynamique : un bon exposé facilite le déroulement du questionnaire. Il est recommandé aux candidats d'utiliser à plein les 10 minutes, ce qui a été fait par la grande majorité des candidats.

La différence entre les candidats s'est faite sur la manière dont celui-ci a su articuler parcours, motivation et projet professionnel. Cette articulation rend convaincant le candidat.

Le candidat mal classé a peu ou pas parlé de son projet professionnel : comment se projette-t-il dans le métier ? Quels sont ses points forts ou faibles au regard de ce projet ? Ces deux points doivent être abordés par le candidat lors de son exposé introductif. Concernant les points faibles, le candidat n'aborde pas le sujet de peur que cela le desserve. Le candidat doit aborder la question en ayant à l'esprit que c'est un moyen de prendre du recul sur les acquis dont il dispose. Il doit pouvoir indiquer au jury les éléments de compétence ou d'expérience qui lui manquent pour un meilleur exercice professionnel.

### 1.2.2 Le questionnement

Le jury a organisé son questionnement à partir de l'exposé, du parcours et des compétences présentées.

Il a cherché à vérifier que les compétences présentées par le candidat dans le dossier de RAEP sont effectives. Il a questionné les exemples cités à l'appui des compétences. Il a pu aussi détecter un potentiel de compétence par des mises en situation.

Le bon candidat sait trouver un exemple concret dans son expérience (qu'elle ait été citée ou non dans le dossier) et le présenter au jury.

La posture du candidat est assez sélective. Il doit pouvoir montrer sa personnalité pour convaincre.

La grille de notation (0 à 20) comporte une échelle de notation de l'exposé de 1 à 6 puis l'évaluation de deux compétences notés chacune sur 7.

Cette grille est jointe au présent rapport.

### 1.3 Commentaires généraux

La bonne qualité d'ensemble des dossiers présentée et des prestations orales mérite d'être soulignée.

La richesse des parcours et des expériences professionnelles a été unanimement relevée par le jury.

Le concours donne un classement relatif, c'est-à-dire un ordre. Il ne porte en aucun cas un jugement dans l'absolu.

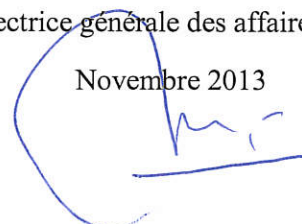
Deux conseils ont été établis:

- pour le candidat non admissible : investir dans l'analyse de sa carrière et de ses atouts avant de rédiger le dossier.
- pour le candidat non admis : investir dans le projet professionnel, la manière de se projeter dans les missions de l'inspection.

Agnès JEANNET

Inspectrice générale des affaires sociales

Novembre 2013





# PIECE JOINTE N°1 : GRILLE D'ÉVALUATION

Examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail  
Grille d'évaluation du dossier RAEP

		Commentaires
<b>FORME (2 points max) :</b>		
Respect des consignes		Nb de pages, absence de sigles ou d'abréviations...
Qualité rédactionnelle - orthographe		Clarté de l'expression, orthographe globale...
<b>DIVERSITE DU PARCOURS (1 point max)</b>		
Au moins 1 changement de filière durant le parcours		Sur tout le parcours quelque soit sa durée (hors effet de la fusion) filière = emploi, travail, support
<b>MOTIVATION (2 points max)</b>		
Description des métiers d'IT		L'IT dans toutes ses dimensions (pas seulement contrôle) cf. référentiels
Projection dans l'un de ces métiers		Projection dans au moins l'un des métiers, avec identification des difficultés et contraintes + moyens de les surmonter. Exclure la motivation "promotion, reconnaissance"
<b>CAPACITE - NORMES ET ENVIRONNEMENT (3 points max)</b>		
Description des normes		Il s'agit du socle : les normes de l'environnement du candidat
Identification des acteurs et des politiques...		Précision sur les différents acteurs, partenaires et politiques mise en œuvre
Repérage des enjeux posés par l'exemple donné		Identification des enjeux posés
<b>CAPACITE - CONTROLER ET FAIRE RESPECTER (3 points max)</b>		
Description d'un contrôle		Il s'agit du socle : description factuelle d'un contrôle
Identification des difficultés inhérentes au contrôle décrit		Ces deux critères permettent de donner une approche qualitative à la description qu'il fait
Identification des moyens pour les résoudre		
<b>CAPACITE - NEGOCIER ET CONCILIER (3 points max)</b>		
Description d'un cas concret		Il s'agit du socle : description factuelle d'un cas
Démonstration d'une analyse des écarts de positions		Ces deux critères permettent de donner une approche qualitative à la description qu'il fait
Démonstration d'une évaluation et/ou d'un retour d'expérience		
<b>CAPACITE - DECISION, NOTES (3 points max)</b>		
Description d'une décision, note...		Il s'agit du socle : description factuelle d'un cas
Démonstration d'une analyse préalable		Ces deux critères permettent de donner une approche qualitative à la description qu'il fait
Démonstration d'un intérêt pour les conséquences		
<b>CAPACITE - TRAVAIL EN EQUIPE (4 points max)</b>		
Démonstration d'un relationnel (écoute, partage d'info...)		La dimension relationnelle doit être décrite
Identification d'un objectif commun		L'objectif commun et partagé doit être présenté : pas un objectif personnel
Identification de l'aspect appui (en donner et en solliciter)		La dimension appui est essentielle au travail collectif
Posture spécifique : fédérateur, facilitateur		Ce critère qui peut être managérial n'est pas impératif
<b>CAPACITES SUPPLEMENTAIRES (2 points max)</b>		
Identification d'une compétence "autre"		Si pas de compétence autre = pas de point
Existence d'un lien avec les métiers d'IT		La compétence évoquée doit pouvoir être rattachée à celles qui sont attendues pour l'exercice des métiers d'IT



# PIECE JOINTE N°2 : GRILLE DE NOTATION

EPIT 2013

GRILLE DE NOTATION

Nom du candidat :

Date :

## I - Exposé et motivations

Echelle de cotation	Critères d'évaluation
1	Ne répond pas à la question, ne s'est visiblement pas informé (par rapport aux questions posées suite à l'exposé)
2	Reste à un niveau descriptif et partiel
3	Cite les principales étapes de son parcours sans justifier ses choix et/ou sans faire le lien avec son projet actuel.
4	Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel
5	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
6	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...)
Note (sous-total sur 6) :	

## II –COMPETENCES

### II-A CAPACITE A DECIDER

Critères d'évaluation	0	1	2
- Analyser les informations et les données, les hiérarchiser			
- Emettre les hypothèses			
- Choisir une solution adaptée aux personnes et aux circonstances			
- Engager des actions concrètes et en assumer la responsabilité			
- Accompagner, suivre les résultats			
- Revenir sur sa décision et changer de cap si nécessaire			
Note (sous total sur 7) :			

### II-B CAPACITE A CONTROLER

Critères d'évaluation	0	1	2
- 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			
- Evaluer, mesurer les résultats			
Note (sous total sur 7) :			

II-C CAPACITE A TRAVAILLER EN EQUIPE

Critères d'évaluation	0	1
- Participer/ construire un projet commun		
- 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		
Note (sous total sur 7) :		

II-D CAPACITE A NEGOCIER

Critères d'évaluation	0	1	2
- Ecouter 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 de vue et trouver un compromis			
Note (sous total sur 7) :			

Observations :

Note / 20 :