



Inspection générale
des affaires sociales

Examen professionnel d'accès au corps de
l'Inspection du travail pour 2014

Rapport de la Présidente du jury

RAPPORT

Établi par

Agnès JEANNET

Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

- Octobre 2014 -

2013-125R2

RAPPORT

La deuxième session du concours s'est déroulée selon des modalités identiques à celles qui avaient été arrêtées pour la première session.

Le concours comporte une épreuve d'admissibilité permettant de sélectionner les candidats retenus pour l'épreuve orale d'admission. Les deux épreuves sont fondées sur les dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience constitués par les candidats.

Le jury a fait le choix de ne pas modifier ses critères de sélection afin de permettre une capitalisation pour les candidats qui se sont présentés à la première session.

Cette stabilité a été également recherchée pour faciliter le travail des formateurs. Sur ce plan, le jury a rencontré pendant une réunion spécifique organisée par l'INTEFP l'ensemble des formateurs pour commenter le rapport 2013, échanger sur les modalités de l'épreuve d'admissibilité et sur l'épreuve d'admission, et répondre à toutes questions.

Pour le concours 2014, 205 postes étaient ouverts, contre 130 en 2013.

Le jury du concours 2014 a été composé de 35 membres qui ont assuré les épreuves écrite et orale. Comme l'année dernière, il a réuni les compétences des trois filières d'emploi de l'inspection : travail : emploi/formation professionnelle et fonctions support.

Avant de présenter les faits marquants du concours 2014, une remarque préliminaire s'impose.

Le concours, fut-il fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience, n'est pas un dispositif de validation des acquis de l'expérience. Comme dans tous les concours, le jury se prononce de façon relative sur les candidats dans le but de les classer par ordre de mérite en respectant le principe d'équité. Le candidat quant à lui, vit l'épreuve de façon absolue puisqu'elle aboutit à une décision qui le concerne personnellement.

Dit d'une façon plus concrète, ce n'est pas parce qu'un candidat n'est pas retenu au concours qu'il n'est pas un bon professionnel. Il a été moins bon que ses collègues lors des deux épreuves. Le jury en effet juge des prestations rendues par le candidat tant à l'écrit (dossier de RAEP) qu'à l'oral.

1 L'ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE

Le cadre de cette épreuve est resté identique en particulier le contenu du dossier de RAEP. Aussi, le jury a-t-il simplement adapté les critères de classement des dossiers. Le jury a en particulier renoncé à coter la diversité du parcours et a renforcé le poids de la motivation.

La grille de sélection figure en annexe au présent rapport.

Chaque dossier a fait l'objet d'une double correction. 1164 dossiers ont été présentés par les candidats et classés pour une sélection de 432 candidats admissibles pour l'épreuve orale, pour 205 postes ouverts.

Les consignes formelles ont été bien respectées par les candidats puisque seulement 7 sur 1164 dossiers ont été écartés de la sélection pour raison d'un non respect des règles de l'anonymat.

Le niveau moyen des dossiers s'est nettement amélioré en particulier les candidats ont bien compris l'exercice consistant à présenter l'acquisition de chacune des compétences par un ou deux exemples.

La pertinence des exemples pour chaque compétence ainsi que les motivations du candidat ont été comme l'année dernière les fondements de la sélection. Dans un contexte plus favorable aux candidats, puisque plus de postes étaient ouverts.

Le jury a bien noté que 47 candidats qui avaient été admissibles en 2013, ne l'étaient pas en 2014. La cause de cette situation tient au renouvellement assez notable des dossiers présentés puisque près de 30 % (358 candidats) des dossiers étaient des premières présentations.

Ce point constitue une source d'incompréhension entre le candidat qui ne voit son dossier que dans l'absolu et le jury qui ne juge pas le dossier pour une valeur intrinsèque mais se contente de classer les dossiers relativement par ordre de mérite au regard du nombre de postes offerts.

Cet ordre bien entendu change à chaque concours en fonction de la qualité des nouveaux dossiers présentés chaque année d'une part, et en fonction des efforts d'amélioration des dossiers de certains candidats qui se représentaient.

2 L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Le jury a conservé les mêmes modalités que l'année dernière pour l'épreuve orale.

La grille de notation a été validée à l'identique par le jury. Elle figure en annexe du présent rapport.

L'épreuve comporte deux parties. La première consiste dans un exposé du candidat sur ses acquis et son projet professionnel. La seconde est un questionnement par le jury du candidat sur deux des compétences présentées dans le dossier de RAEP, questionnement qui peut s'élargir à des mises en situation destinées à vérifier si le candidat dispose d'une compétences en potentiel (et non en acquis).

Concernant l'exposé, le jury a noté une nette amélioration des prestations des candidats qui presque tous tentent de tenir les 10 minutes imposées, presque tous développent un plan. Rares sont ceux qui maîtrisent le temps et terminent leur exposé par une conclusion. Ce dernier point est un plus.

En revanche, le jury a pu noter des exposés appris par cœur et récités de façon peu spontanée ce qui nuit incontestablement à l'écoute. Ceci constitue un moins.

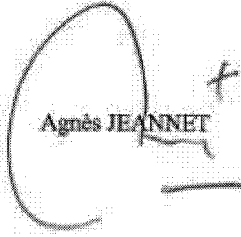
Concernant l'échange de 20 minutes, il est important que les candidats sachent que la sélection ne porte pas sur des savoirs ou des connaissances techniques. Se tromper sur une référence de textes par exemple ne constitue pas une perte de chance. Les fondements de la sélection reposent sur la projection dans la fonction d'inspecteur du travail d'une part, et sur la maîtrise de compétences c'est-à-dire la démonstration par des raisonnements, une certaine distance critique d'un exercice professionnel assumé.

Ce que le jury note ce sont les réponses des candidats et souvent il n'y a pas de réponses toutes faites ou attendues par le jury. Les questions posées ont en effet pour but d'apprécier la capacité de raisonnement des candidats, en aucune manière de vérifier un niveau de connaissance.

L'aptitude à maîtriser son stress devant le jury constitue également un critère de départage entre les candidats.

En conclusion, le jury n'a pas vu d'évolution notable des prestations des candidats pour l'épreuve d'admissibilité : le dossier de RAEP est compris dans son objet et son contenu. En revanche, la session 2014 a vu une nette amélioration des prestations orales des candidats dont la plupart ont montré une bonne préparation tant de l'exposé introductif que de la manière de répondre aux questions.

Le jury sera comme l'année dernière, prêt pour tenir une réunion avec les formateurs afin que les modalités de préparations des candidats soient le plus homogène possible.



Agnès JEANNET

ANNEXE 1
Grille de préselection du dossier RAEP

CAPACITE - NORMES ET ENVIRONNEMENT (3 points max.)	
Description du contexte juridique et réglementaire	
Identification des acteurs et des politiques	
Repérage des enjeux posés par l'exemple donné	

DOSSIER n°	
-------------------	--

TOTAL DE POINTS / 23	
-----------------------------	--

CORRECTEUR	
-------------------	--

CAPACITE - CONTROLER ET FAIRE RESPECTER (3 points max.)	
Description d'un contrôle	
Identification des difficultés inhérentes au contrôle décrit	
Identification des moyens pour les résoudre	

CAPACITE - NEGOCIER ET CONCILIER (3 points max.)	
Description d'un cas concret	
Démonstration d'une analyse des écarts de positions	
Démonstration d'une évaluation et/ou d'un retour d'expérience	

CAPACITE - DECISION, NOTES (3 points max.)	
Description d'une décision, note...	
Démonstration d'une analyse préalable	
Démonstration d'un intérêt pour les conséquences	

CAPACITE - TRAVAIL EN EQUIPE (4 points max.)	
Démonstration d'un relationnel (écoute, partage d'info...)	
Identification d'un objectif commun	
Identification de l'aspect appui (en donner et en solliciter)	
Posture spécifique : fédérateur, facilitateur	

CAPACITES SUPPLEMENTAIRES (1 point max.)	
Identification d'une compétence "autre" transversale	

MOTIVATION (4 points max.)	
Compréhension des différents métiers de l'IT (1 point)	
Valorisation de parcours diversifiés (1 point)	
Projection dans l'un de ces métiers (2 points)	

FORME (2 points max.)	
Respect des consignes	
Qualité rédactionnelle - orthographe	

ANNEXE 2
Grille de notation de l'entretien

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 des vue et trouver un compromis			
Note (sous total sur 7) :			

Observations :

Note / 20 :