

**Concours 2019 pour le recrutement d'inspecteurs du travail**

**Rapport du président des jurys**

## Sommaire

1.	PRESENTATION DES CONCOURS .....	3
1.1.	Le recrutement d’inspecteurs du travail s’organise autour de 4 concours .....	3
1.2.	Des épreuves diversifiées.....	3
1.2.1.	Admissibilité .....	3
1.2.2.	Admission .....	4
1.3.	Composition et rôle des jurys.....	5
1.4.	Un nombre de postes ouverts en augmentation .....	6
2.	LES CANDIDATS AUX DIFFERENTS CONCOURS.....	6
2.1.	Inscrits/ présents.....	6
2.2.	Candidats admissibles .....	7
2.3.	Lauréats.....	8
3.	LES EPREUVES D’ADMISSIBILITE .....	9
3.1.	Généralités .....	9
3.2.	Concours externe .....	9
3.3.	Concours interne .....	11
3.4.	Troisième voie .....	12
3.5.	Recrutement d’agents contractuels.....	12
4.	LES EPREUVES D’ADMISSION .....	12
4.1.	Concours externe .....	12
4.2.	Concours interne .....	13
4.3.	Troisième voie .....	14
4.4.	Recrutement d’agents contractuels.....	14

## 1. PRESENTATION DES CONCOURS

Un arrêté du 19 juillet 2019 a sensiblement modifié les épreuves pour les concours 2020. Par voie de conséquence, si ce rapport rend compte des résultats des épreuves dans leur format en vigueur pour le concours 2019, il ne peut pas préjuger des évolutions futures.

### 1.1. Le recrutement d'inspecteurs du travail s'organise autour de 4 concours

- un concours dit « externe » ouvert aux candidats titulaires de la licence ou d'un autre titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente ; ce concours concerne 60 à 70% des postes ouverts au recrutement ;
- un concours dit « interne » ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat et des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les agents doivent être en activité et justifier de quatre années d'activité ; ce concours concerne 20 à 30% des postes ouverts au recrutement ;
- un concours dit de « troisième voie » ouvert, pour une proportion de 5 % à 10 % des emplois à pourvoir, aux candidats justifiant de l'exercice de huit années au total d'activités professionnelles, ou d'un ou plusieurs des mandats électifs ou de responsables d'association ;
- un recrutement d'agents contractuels réservé aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en application du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié 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. Les candidats doivent justifier des mêmes diplômes ou d'un niveau d'études à ceux exigibles aux autres concours, et répondre à des conditions d'aptitude physique.

### 1.2. Des épreuves diversifiées

La nature des épreuves est différente selon les voies d'accès. Elles sont définies par un arrêté du 15 décembre 2000 modifié relatif à l'organisation et au programme des deux concours de recrutement des inspecteurs du travail et un arrêté du 3 mars 2010 relatif à l'organisation du troisième concours de recrutement. La procédure de recrutement réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi est définie par l'article 3-1 du décret du 25 août 1995 cité ci-dessus.

#### 1.2.1. Admissibilité

- Le concours externe comporte quatre épreuves écrites : une composition portant sur l'évolution générale, politique, économique et sociale depuis 1945 (coefficient 3) ; une composition de droit du travail ou de droit social européen (coefficient 4) ; au choix du candidat, une composition portant sur un ou plusieurs sujets dans l'une des quatre matières à option suivantes : droit public, droit privé, économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales, sciences de la matière ou de la vie (coefficient 2) et une épreuve sur dossier relative aux conditions de travail, faisant appel à des connaissances en matière d'hygiène et de sécurité du travail, d'ergonomie et

d'organisation du travail ainsi qu' à des notions élémentaires de physique, de chimie ou de biologie (coefficient 3).

- Le concours interne comporte trois épreuves écrites : la rédaction, à partir d'un dossier n'excédant pas 25 pages se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (coefficient 4), une épreuve de 4 à 5 questions à réponses courtes ou de cas pratiques dans le domaine du droit du travail et du droit social européen permettant de vérifier les connaissances juridiques ainsi que la capacité à analyser une situation et proposer une solution appropriée (coefficient 3), enfin au choix du candidat une composition portant sur un ou plusieurs sujets dans l'une des matières à option : droit public, droit privé, économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales, santé et sécurité au travail, ergonomie et organisation du travail- sciences de la matière ou de la vie. Un dossier comportant 10 pages maximum est mis à disposition des candidats (coefficient 3).

- Le troisième concours comporte deux épreuves : une rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions économiques et sociales européennes, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4). Une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (coefficient 6), dans l'un des trois domaines suivants :- gestion des ressources humaines ;- relations du travail et dialogue social ;- santé et sécurité au travail.

- Le recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi comporte une présélection des dossiers type RAEP établis par les candidats. Cette présélection repose sur des critères d'expérience professionnelle, de motivations, de parcours scolaire et de formation et de qualité du dossier.

### 1.2.2. Admission

- Le concours externe

L'admission repose sur trois épreuves : une interrogation sur l'une des matières à option : droit public, droit privé, économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales, sciences de la matière ou de la vie. (coefficient 2) ; un entretien avec le jury permettant l'évaluation des capacités, de la motivation et des aptitudes relationnelles du candidat à être inspecteur du travail (coefficient 4) ; une conversation dans la langue étrangère choisie au moment de l'inscription (anglais, espagnol, portugais, allemand, italien ou polonais) sur la base d'un texte rédigé dans cette langue (coefficient 1).

- Le concours interne

L'admission repose sur deux épreuves ; une interrogation sur l'une des matières à option suivantes - droit public -droit privé -économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales- sciences de la matière et ou de la vie (coefficient 2) ; un entretien avec le jury permettant l'évaluation des capacités, de la motivation et des aptitudes relationnelles du candidat à être inspecteur du travail (coefficient 4). Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Les candidats au concours interne peuvent, s'ils en font la demande au moment de

leur inscription, subir une épreuve facultative de langue étrangère consistant en un entretien à partir d'un texte court.

On indiquera enfin qu'un candidat ne peut être déclaré admis s'il a obtenu, à la deuxième épreuve d'admissibilité de chaque concours, une note inférieure à 6 sur 20, et un total de points aux épreuves d'admissibilité et d'admission inférieur à 190 pour le concours externe et 180 pour le concours interne.

- Le troisième concours

L'admission prévoit : une mise en situation collective à partir d'un sujet tiré au sort, suivie d'un entretien individuel, tendant à apprécier les aptitudes du candidat au travail en commun et à la négociation (durée : quarante-cinq minutes, dont quinze minutes d'entretien individuel ; coefficient 4) ; un entretien avec le jury permettant l'évaluation des capacités, de la motivation et des aptitudes relationnelles du candidat à être inspecteur du travail ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle (durée : trente minutes ; coefficient 5). Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus, le jury disposant du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Les candidats s'ils en font la demande peuvent subir une épreuve facultative de langue étrangère consistant en un entretien à partir d'un texte court rédigé dans l'une des langues.

- Le recrutement d'agents contractuels réservé aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les candidats sélectionnés au vu du contenu de leurs dossiers passent une épreuve orale devant le jury qui est organisée en 3 temps :

- une présentation par le candidat de son parcours et de ses motivations professionnelles (10 minutes maximum) ;
- un entretien permettant au jury d'apprécier, au travers de questions et de mises en situation (20 minutes maximum) le parcours et la motivation du candidat, ses aptitudes à exercer les missions qui peuvent être confiées à un inspecteur du travail, ses capacités à suivre la scolarité à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) ;
- un exposé sur un sujet d'actualité relatif à l'emploi et aux affaires sociales.

### 1.3. Composition et rôle des jurys

Les deux concours externe et interne ont un jury commun de 8 personnes, un président, 3 membres du corps de l'inspection du travail, 2 agents des services centraux ou déconcentrés de catégorie A du ministère en charge du travail et 2 personnalités qualifiées. 25 correcteurs sont associés à ce jury pour assurer la correction des différentes épreuves écrites.

Le troisième concours dispose d'un jury en propre, également de 8 membres et composé selon les mêmes modalités que celui des deux autres concours.

Le jury chargé de la sélection des agents contractuels est composé de 5 membres, un président, un représentant de l'INTEFP, un représentant du corps de l'inspection du travail, un représentant du bureau de gestion de la Direction des ressources humaines (DRH) et une personnalité qualifiée, chacun de catégorie A.

L'ensemble de ces quatre concours sont présidés par la même personne pour assurer une cohérence dans la mise en œuvre des référentiels relatifs aux recrutements et le pilotage des jurys.

Les sujets des principales épreuves sont définis au cours de réunions tenues à la DRH du ministère en amont des épreuves, et des corrigés « type » servant de référence aux correcteurs ont été établis.

**Les membres du jury ont eu à leur disposition pour la première fois pour ce concours le logiciel VIATIQUE** ; ce logiciel permet la dématérialisation des copies papier les rendant anonymes et instantanément disponibles aux correcteurs sur leur ordinateur, de façon sécurisée. Différentes fonctionnalités permettent le travail de correction habituel, la double correction et la note définitive. Ce dispositif dématérialisé de correction et de notation n'a pas appelé, après un temps d'adaptation, de critique majeure de la part des correcteurs.

L'ensemble des membres du jury a bénéficié par ailleurs d'une session de formation destinée à mesurer les différents aspects du rôle de membre du jury.

## 1.4. Un nombre de postes ouverts en augmentation

Un arrêté de la ministre chargée du travail du 21 janvier 2019 a fixé à 56 le nombre de postes offerts, au titre de l'année 2019, aux 3 concours. Ces postes sont répartis comme suit :

- concours externe : 39 postes
- concours interne : 11 postes
- troisième concours : 6 postes

4 postes ont été ouverts à la voie contractuelle réservée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Il est à noter que le total des postes à pourvoir en 2019 – 60 – représente une augmentation sensible après la baisse observée depuis 2015.**

## 2. LES CANDIDATS AUX DIFFERENTS CONCOURS

**1337 candidats** se sont inscrits aux différents concours de recrutement. **292 se sont effectivement présentés** aux épreuves écrites des trois concours. **41 dossiers** recevables ont été reçus au titre du recrutement de contractuels.

**La proportion de femmes est largement majoritaire dans les candidatures aux trois concours.** 53% des dossiers déposés pour le recrutement des contractuels sont des candidatures de femmes.

Répartition H/F dans les inscriptions et présence aux concours						
	concours externe		concours interne		3 <sup>ème</sup> voie	
	Inscrits	Présents	Inscrits	Présents	Inscrits	Présents
H	336	85	56	12	93	39
F	597	130	83	14	125	25
% F dans le total	64%	60%	60%	54%	57%	39%

### 2.1. Inscrits/ présents

- Concours externe : 934 candidats se sont inscrits et 204 (22%) se sont présentés à l'ensemble des épreuves écrites. **Ce nombre est le plus faible enregistré depuis les concours de 2005. Il s'inscrit dans le prolongement des années précédentes caractérisées par une diminution sensible et régulière du nombre des inscriptions et des présents (2028 inscrits en 2014 et 508 présents).**

- Concours interne : 139 candidats se sont inscrits et 23 (16,5%) ont passé les écrits. **La faible participation aux écrits s'explique essentiellement par la concurrence du concours réservé pour l'accès au corps des inspecteurs du travail (CRIT) ouvert en parallèle, et pour lequel le nombre de postes ouverts est de 200.** Parmi ces 23 candidats, on note une majorité de fonctionnaires relevant d'établissements et des administrations de l'éducation nationale, de la santé et du secteur sanitaire et social, de la recherche ou de Pôle emploi.

- *Compte tenu du nombre de promotions de contrôleurs du travail prononcées à l'issue des différentes sessions du dit concours réservé, et de l'organisation d'une nouvelle session du CRIT en 2020, il est vraisemblable que le nombre de candidatures de contrôleurs se maintienne au niveau modeste observé.*

- 218 dossiers ont été déposés au titre du troisième concours et 64 candidats se sont présentés (29%). **Ces chiffres confirment la forte attractivité de ce concours : depuis 2012 les candidatures ont pratiquement triplé et le nombre de présents a plus que doublé.**

Parmi les candidats sélectionnés, on relève 11 demandeurs d'emploi, 11 candidats appartenant à l'une ou l'autre des fonctions publiques ou établissements publics, 8 salariés d'entreprises du BTP ou de l'industrie, 34 salariés d'organismes ou d'entreprises privées, notamment dans les secteurs de la formation, de la gestion des ressources humaines ou du droit.

- 46 dossiers de candidats relevant de l'obligation d'emploi ont été reçus. 41 ont été jugés recevables (19 femmes et 22 hommes). **L'intérêt porté à ce recrutement organisé depuis 2014 se confirme.** Plus des 2/3 de ces candidats ont entre 25 et 50 ans. 60% d'entre eux ont un niveau de formation correspondant aux niveaux master, DEA, DESS ou diplôme d'ingénieur. L'origine professionnelle des candidats est décrite dans le tableau ci-dessous.

Etudiant	Demandeur d'emploi	Salarié du secteur privé	Contractuel dans la fonction publique
<b>3</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>5</b>

Près de la moitié des candidats était sans activité professionnelle au moment de leur candidature. 9 dossiers ont été sélectionnés (7 femmes et 2 hommes), dont 4 sont demandeurs d'emploi. Si les hommes sont majoritaires dans l'ensemble des candidats, trois candidats retenus sur les quatre postes ouverts sont des femmes.

## 2.2.Candidats admissibles

Concours externe : 63 candidats ont été admis, soit 31% des présents ;

Concours interne : 6 candidats ont été admis, soit 26% des présents ;

Troisième concours : 12 candidats ont été admis, soit 19% des présents.

9 candidatures au recrutement par voie contractuelle ont été sélectionnées, soit 21% des dossiers recevables.

**Eu égard au nombre de postes ouverts pour chaque concours, le troisième concours et le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'avèrent les plus sélectifs.**

## 2.3. Lauréats

- **Concours externe**

Nombre de candidats présents au démarrage des épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles à l'issue des épreuves	Nombre de candidats admis
<b>215 dont 85 H et 130 F</b>	<b>63 dont 17 H et 46 F</b>	<b>37 dont 10 H et 27 F</b>

Le jury n'a pu pourvoir l'ensemble des 39 postes ouverts. Le niveau des candidats admissibles s'est avéré en effet moyen. Si la moyenne générale des candidats admis est de 11,37, peu différente de celle constatée les années précédentes, la moyenne générale du candidat reçu premier est de 14,45 et celle du 37ème candidat et dernier admis, de 10 (190 points). Parmi les admissibles, le taux de réussite des femmes (27/46) et des hommes (10/27) sont équivalents : 58,8%.

- **Concours interne**

Nombre de candidats présents au démarrage des épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles à l'issue des épreuves	Nombre de candidats admis
<b>38 dont 12 H et 26 F</b>	<b>6 dont 2 H et 4 F</b>	<b>3 dont 1H et 2F</b>

Seuls 3 des 11 postes ouverts ont pu être pourvus. Il n'a pas été possible en effet de pourvoir les 11 postes ouverts à ce concours ; d'une part à l'issue des épreuves d'admissibilité seuls 6 candidats ont eu une note moyenne suffisante ; d'autre part, à l'issue des épreuves d'admission, seuls trois candidats ont dépassé les 180 points nécessaires pour être admis.

***Cette situation – non pourvoi des postes au concours interne - est similaire à celle observée depuis 2016 ; elle est plus marquée toutefois, en raison du nombre plus faible de candidats ayant concouru.***

- **Troisième voie**

Nombre de candidats présents au démarrage des épreuves écrites	Nombre de candidats admissibles à l'issue des épreuves	Nombre de candidats admis
<b>64 dont 29 H et 35 F</b>	<b>12 dont 3 H et 9 F</b>	<b>6 dont 2 H et 4 F</b>

Tous les postes ont pu être pourvus, le niveau général des candidats étant de bonne qualité. Compte tenu de la qualité du niveau des candidats une liste complémentaire d'un nom a été retenue.

La moyenne du dernier lauréat est de 13,3.



- **Recrutement des contractuels**

Nombre de candidats ayant transmis un dossier recevable	Nombre de candidats sélectionnés	Nombre de candidats admis
<b>41 dont 22 H et 19 F</b>	<b>9 dont 2 H et 7 F</b>	<b>4 dont 1 H et 3 F</b>

### 3. LES EPREUVES D'ADMISSIBILITE

#### 3.1.Généralités

Les épreuves écrites des trois concours se sont déroulées les 5 et 6 mars 2019. Les listes des candidats admissibles aux trois concours ont été arrêtées lors des réunions des jurys le 6 mai 2019. La sélection des dossiers du recrutement des contractuels a été opérée le 7 mai après une analyse de chaque dossier. Les oraux ont eu lieu entre le 18 et le 21 juin 2019. Les ratios admissibles/postes est de 1,6 pour le concours externe, de 0,5 pour le concours interne, de 10,7 pour la troisième voie, et de 2 pour le recrutement des contractuels.

#### 3.2.Concours externe

##### 3.2.1. Données chiffrées

La moyenne générale des épreuves écrites est de 7,4. Les résultats par épreuve sont les suivants.

Épreuve n° 1 : composition portant sur l'évolution générale, politique, économique et sociale depuis 1945

212 candidats ont composé à cette épreuve. La moyenne générale de l'épreuve est de 8,4/20 et témoigne d'un niveau moyen. Les notes supérieures ou égales à 13/20 sont au nombre de 14 seulement, et 43 notes sont inférieures ou égales à 6.

Épreuve n° 2 : composition de droit du travail ou de droit social européen

212 candidats ont composé à cette épreuve. La moyenne générale est très faible : 5,6/20.

18 candidats seulement ont obtenu la moyenne, et 27 ont obtenu entre 8 et 9. 114 candidats ont été éliminés en raison d'une note inférieure à 6.

Épreuve n° 3 composition portant sur un ou plusieurs sujets dans l'une des quatre matières à option

209 candidats ont composé à cette épreuve. Le niveau des résultats à ces épreuves est similaire. Parmi les options possibles, 88 candidats ont choisi le droit privé (moyenne de 6,7), 58 l'économie (moyenne de 7,9), 46 le droit public (moyenne de 7,4), et 17 les sciences (moyenne de 9,6). La moyenne générale de ces épreuves est de 7,3.

Épreuve n°4 : épreuve sur dossier relative aux conditions de travail, faisant appel à des connaissances en matière d'hygiène et de sécurité du travail, d'ergonomie et d'organisation du travail ainsi qu'à des notions élémentaires de physique, de chimie ou de biologie.

204 candidats ont concouru à l'ensemble des épreuves. La moyenne générale de l'épreuve est de 8,4/20 et témoigne d'un niveau très moyen. Les notes supérieures ou égales à 13/20 sont au nombre de 12, et 56 notes sont égales ou inférieures à 6.

*A l'issue des écrits, seuls 96 candidats ont pu être retenus dans la mesure où 114 d'entre eux ont dû être écartés en raison d'une note éliminatoire à la deuxième épreuve.*

*Le jury s'est ainsi interrogé sur le profil, la préparation et la motivation de beaucoup de candidats.*

### **3.2.2. Appréciation du jury sur les épreuves**

Épreuve n°1 : le jury a noté un niveau de culture générale moyen, meilleur que l'année précédente : 61 copies ont en effet la moyenne, 62 ont entre 8 et 9,5. Toutefois, 43 copies ont une note inférieure ou égale à 6.

Le sujet, portant sur les risques associés aux nouvelles technologies, a permis à beaucoup de candidats de pouvoir présenter une dissertation de facture satisfaisante. Les meilleures copies ont allié rigueur du plan, logique de l'analyse et du raisonnement, étendue des connaissances. Si, dans l'ensemble, la qualité de l'orthographe est jugée meilleure que l'an passé, 20% des candidats n'ont pas maîtrisé l'exercice.

Épreuve n°2 : Comme les années précédentes, le jury s'est étonné *du niveau général très faible de cette épreuve* alors qu'elle est en relation directe avec le métier auquel donne accès ce concours. Le sujet retenu ne présentait pas, normalement, de difficulté particulière. Les bonnes copies ont obtenu une note supérieure à 12 ; 18 candidats ont eu la moyenne et 114 candidats ont une note inférieure à 6. Plus de la moitié des candidats ont été de ce fait éliminés. 27 candidats ont eu entre 8 et 9.

Le jury souhaite attirer l'attention des candidats sur la nécessité de préparer en amont cette épreuve qui exige un certain niveau de connaissances techniques et de réflexion sur le monde du travail, d'autant plus que cette épreuve est la seule comportant une note éliminatoire.

*Même si le profil de cette épreuve change pour 2020, on ne saurait donc trop insister auprès des futurs candidats sur la nécessité de travailler cette épreuve pour se donner des chances réelles de réussir ce concours.*

Épreuve n°3 : trois épreuves à option – le droit privé, l'économie et le droit public – ont regroupé les trois quarts des candidats. L'option droit privé, comme celle du droit public, se sont révélées plus sélectives que celle d'économie.

L'option « *droit privé* » a été particulièrement sollicitée par les candidats cette année. 88 d'entre eux l'ont en effet retenue, ce qui en fait l'option la plus demandée. Les raisons du faible niveau observé tiennent à ce que les connaissances de base (tels que le contrat ou la responsabilité civile) ne sont pas toujours maîtrisées (certains confondaient les actions devant les tribunaux répressifs et civils) ou encore non actualisées (certains n'avaient pas pris la mesure de la réforme du droit des obligations).

L'option « *économie* » est la deuxième option la plus retenue. Elle a enregistré un large éventail de notes, de 1,5 à 16. 10 % des candidats se situent à un très bon niveau et, à l'inverse, 20 % d'entre eux ont un faible niveau. Dans les bonnes copies, on note une compréhension assez satisfaisante du sujet. Les concepts économiques sont utilisés pour appuyer l'argumentation. Les références

économiques sont plus souvent utilisées à bon escient et l'analyse économique est cohérente. Les copies les plus faibles se caractérisent par des termes du sujet mal posés ou expliqués, et la problématique manque de profondeur. La syntaxe et l'orthographe ne sont pas toujours suffisamment maîtrisées.

Le niveau général de l'épreuve de droit public s'est révélé faible. Le sujet était connu dans ses grandes lignes par la majorité des candidats ; néanmoins, le niveau des connaissances est apparu insuffisant. Certaines copies restent descriptives, sans problématique, alors que l'actualité fournissait des exemples intéressants de discussion. Les meilleures copies s'appuient sur des propos structurés, sans contre-sens. Les copies les plus faibles démontrent un niveau de connaissances trop basiques. Le jury attire l'attention des candidats sur la nécessité de veiller au style, à la syntaxe et à l'orthographe de leurs copies, ces points étant apparus peu satisfaisants.

Épreuve n°4 : l'épreuve de conditions de travail s'est révélée sélective : 72 candidats sur 205 (35%) ont obtenu la moyenne, dont 26 candidats qui ont obtenu au moins 12 ; 56 candidats ont obtenu 6 ou moins de 6. Malgré des questions « simples » choisies par les examinateurs, compte tenu qu'il s'agit d'un concours qui s'adresse d'abord à des étudiants, le constat a été fait par les correcteurs que la matière n'a pas été préparée par le plus grand nombre et que les concepts de base ne sont pas ou suffisamment maîtrisés par beaucoup de candidats.

### 3.3. Concours interne

#### 3.3.1. Données chiffrées

Épreuve n° 1 : rédaction d'une note à partir d'un dossier traitant des questions de travail ; 26 candidats ont concouru. La moyenne de l'épreuve est de 5,38.

Épreuve n° 2 : épreuve de 4 à 5 questions à réponses courtes ou de cas pratiques dans le domaine du droit du travail et du droit social européen permettant de vérifier les connaissances juridiques. 24 candidats ont concouru. La moyenne de l'épreuve est de 8,04. 8 candidats ont obtenu au moins la moyenne.

Épreuve n° 3 : composition portant sur un ou plusieurs sujets dans l'une des matières à option. Les 23 candidats ont choisi : le droit public (11 candidats), l'économie (9 candidats) et les sciences (3 candidats). Aucun candidat n'a choisi le droit privé. Les notes moyennes sont respectivement de 9,05 ; 9 et 11,33.

#### 3.3.2. Appréciation du jury sur les épreuves

Épreuve n°1 : le niveau constaté est très faible ; à part deux candidats, les copies se caractérisent par des insuffisances dans les connaissances et les capacités rédactionnelles.

Épreuve n°2 : les mêmes insuffisances observées en matière de connaissances des questions de travail que celles relevées au concours externe ont été notées.

Épreuve n°3 : le niveau général observé est moyen. Par exemple, en économie, les notions de base sont insuffisamment maîtrisées, l'analyse est souvent incomplète et le raisonnement n'est que partiellement économique. L'argumentation développée manque souvent de cohérence. Les

connaissances sont éparées, plus souvent empruntées à la culture générale qu'au domaine de l'économie.

### 3.4. Troisième voie

Globalement, les résultats dénotent un bon niveau général, le dernier admissible ayant obtenu 12,9 de moyenne. Dans l'ensemble, ces épreuves ont permis de retenir un nombre significatif de bons candidats, alliant parcours professionnels diversifiés et aptitude à la rédaction. Les dossiers de RAEP permettent de juger les parcours professionnels des candidats et leur formation initiale et continue. Ces dossiers sont généralement bien présentés, même s'ils sont souvent formatés. Les parcours intéressants et diversifiés dans des secteurs ou emplois en lien avec les secteurs ou activités de gestion du personnel ou des relations sociales justifient des notes positives. La moyenne générale de cette épreuve s'élève ainsi à 10,9 et 45 candidats ont obtenu la moyenne.

L'épreuve de rédaction de note est assez bien maîtrisée ; la moyenne générale de cette épreuve est de 9,5 et 29 candidats ont une note égale ou supérieure à 10.

### 3.5. Recrutement d'agents contractuels

9 dossiers ont été sélectionnés sur la base des 4 critères rappelés plus haut. En particulier, l'expérience professionnelle et le niveau de formation, tous deux en rapport direct ou indirect avec le droit du travail, la GRH, ou les relations sociales, les conditions de travail ont permis de départager les candidats.

## 4. LES EPREUVES D'ADMISSION

Les oraux des trois concours ont été organisés entre les 27 et 29 mai pour le troisième concours, entre les 11 et 12 juin pour le concours interne, et entre les 17 et 21 juin pour le concours externe. Les entretiens pour le recrutement des agents contractuels ont eu lieu le 14 juin.

### 4.1. Concours externe

#### 4.1.1.1. Données chiffrées

Épreuve n°1 : interrogation sur l'une des matières à option

31 candidats ont choisi le droit public, note moyenne 8,8 ; 13 candidats ont choisi le droit privé, note moyenne 12,2 ; 13 candidats ont choisi l'économie, note moyenne 10,3 ; 4 candidats ont choisi les sciences, note moyenne 12. 1 candidat absent à l'épreuve d'économie.

Épreuve n°2 : entretien avec le jury

2 candidats admis ne se sont pas présentés ; 61 candidats ont donc concouru à cette épreuve dont la note moyenne est de 10,4 ; globalement le niveau observé à cette épreuve est satisfaisant : 22 candidats ont eu une note dépassant 12 et seuls 25 candidats n'ont pas eu la moyenne.

Épreuve n°3 : langue vivante

5 langues ont été choisies par les candidats : 46 candidats ont choisi l'anglais, 12 l'espagnol, et un candidat pour l'allemand, l'italien et le portugais. 2 candidats ne se sont pas présentés aux épreuves de langue. La note moyenne de l'anglais est de 14,1 et celle de l'espagnol de 14,7.

#### **4.1.1.2. *Appréciation du jury sur les épreuves***

Épreuve n°1 : s'agissant des épreuves à option, exception faite du droit public, matière dont le niveau observé est voisin de celui noté à l'écrit, les candidats ont dans l'ensemble assez bien réussi.

Épreuve n°2 : entretien avec le jury

Le niveau correct des candidats admis s'explique par une préparation globalement satisfaisante de l'épreuve. Par exemple, certains avaient pu rencontrer des inspecteurs du travail. En règle générale, la durée de l'exposé a été respectée ; néanmoins il est trop souvent « formaté », et ne fait pas toujours le lien entre le futur métier et les aptitudes décrites. Les différentes facettes des fonctions que peut occuper un membre de l'inspection du travail ne sont pas toujours bien connues, comme d'ailleurs la place du service dans la structuration des administrations au plan local. Si un grand nombre de candidats font preuve d'un certain bon sens dans l'appréciation des situations qui leur sont soumises, des erreurs ou des méconnaissances des exigences du contrôle ou de la conduite des politiques publiques ont été observées. Pour pallier ces écueils, le jury conseille aux futurs candidats de se rapprocher des services.

Épreuve n°3 : dans l'ensemble les notes sont bonnes, les candidats ayant logiquement choisi la langue dans laquelle ils ont le plus de facilité.

## **4.2. Concours interne**

Parmi les 6 admissibles, il est à noter qu'un seul contrôleur du travail y figure, ainsi que 2 candidats appartenant aux catégories B et C des services déconcentrés du ministère, et 3 relevant d'une administration ou d'un établissement public autres : éducation nationale, Pôle emploi, technicien de recherche.

Compte tenu du petit nombre de candidats, des commentaires détaillés de ces résultats ne peuvent être établis.

Épreuve n°1 : entretien avec le jury ; 1 absent et 5 candidats ont obtenu une note moyenne de 9,8.

Épreuve n°2 : 1 absente ; un candidat a choisi le droit public ; 3 candidats ont choisi le droit privé, un les sciences.

Épreuve facultative de langue : 5 candidats ont choisi la possibilité de passer l'épreuve de langue étrangère dont 4 en anglais (moyenne de 13,5) et 1 en espagnol.

### 4.3. Troisième voie

Les douze candidats admissibles ont passé les 2 épreuves d'admission. La note moyenne de l'épreuve d'entretien avec le jury est de 12, et celle de la mise en situation collective s'élève à 11,7.

L'épreuve de mise en situation collective ne s'est pas révélée très sélective : les notes s'échelonnent entre 10 et 15. De fait, l'objectif n'est pas de tester les connaissances des candidats sur le sujet qu'ils ont à traiter, mais de détecter les candidats qui s'expriment relativement facilement, qui savent aller au-delà d'une simple démarche procédurale, organiser la parole en faisant avancer les idées et qui tiennent compte des réactions des autres. Certains candidats se contrôlent parfois trop, au point que le jury a l'impression qu'il y a un accord préalable pour obtenir un consensus rapide dans le groupe. Certains groupes font le tour de la question en dix à quinze minutes alors qu'ils ont la possibilité d'échanger pendant trente minutes, comme s'ils voulaient terminer l'épreuve le plus rapidement possible. Les comportements à éviter durant cette épreuve sont ceux des candidats qui se positionnent trop en tant que leaders et qui orientent continuellement le débat dans leur sens. D'autres candidats, au contraire, restent de manière excessive sur la réserve. Le jury conseille aux candidats de trouver un équilibre entre ces deux extrêmes.

L'entretien individuel avec le jury, par contre, permet de mieux différencier les candidats dont les notes s'échelonnent de 6 à 17. Les notes reflètent, au-delà du parcours professionnel passé du candidat, le degré de motivation et d'appréhension par la personne des différentes facettes du métier d'inspecteur du travail. Bien entendu le jury n'attend pas du candidat une connaissance approfondie de ses futures attributions, mais la maîtrise des gestes élémentaires et de la posture d'agent de contrôle. A cet égard le jury ne saurait trop recommander aux candidats, dans le cadre de leur préparation au concours, de rencontrer un inspecteur du travail.

### 4.4. Recrutement d'agents contractuels

Les 9 candidats sélectionnés ont tous passé l'épreuve orale qui comporte plusieurs temps.

La moyenne de cette épreuve s'élève à 10,1 et les notes s'échelonnent entre 4 et 18,5.

Les quatre candidats reçus ont une note supérieure ou égale à 11. Les candidats reçus ont démontré, au-delà de leur exposé à partir du dossier, de réelles aptitudes dans les deux domaines qui ont fait l'objet des interrogations : une motivation réelle pour l'exercice du métier, des connaissances et des qualités d'exposition d'un niveau satisfaisant.



Le président des jurys tient à remercier l'ensemble des membres des jurys et des correcteurs pour leur professionnalisme, l'écoute des candidats et leur disponibilité. Le président remercie également le bureau du recrutement de la direction des ressources humaines pour la qualité de l'organisation des concours, l'appui aux jurys et l'accueil des candidats.

Le Président



François BRUN