



Rapport du jury des concours de recrutement internes, externe et 3^{ème} concours à l'inspection du travail, session 2025

I- Cadre général

Après deux précédentes réformes issues des arrêtés du 19 juillet 2019 et du 18 décembre 2023, les concours 2025 pour l'année 2026 se sont déroulés selon les mêmes modalités que ceux de l'année précédente.

Ils ont toutefois connu une évolution substantielle dans la mesure où le nombre de postes offerts est passé de 200 à 45 (25 places pour le concours externe, 8 pour le concours interne et 12 pour le 3^{ème} concours). En outre, et on y reviendra ensuite (voir point V- du rapport), le ministère en charge du travail a fait le choix de ne pas organiser en 2025 de recrutement contractuel en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette réduction substantielle, certes liée à des contraintes budgétaires, a conduit le jury à écarter des candidats de valeur, qui méritaient pourtant de réussir les concours. Elle comporte aussi le risque de ne pas satisfaire les besoins en recrutement des services, ce qui est dommageable.

Si elle a pu contribuer à rehausser le niveau des admis, ce qui est appréciable, une telle politique gagnerait à être réfléchie de façon à trouver un juste équilibre entre les différentes contraintes en jeu.

Compte tenu de la stabilité des textes, les trois épreuves écrites d'admissibilité des concours externe, interne et 3^{ème} concours sont restées inchangées en 2025, à savoir :

- Pour les externes : une composition sur un sujet contemporain d'ordre général comportant de façon facultative la mise à disposition d'un dossier de 10 pages maximum (4 heures ; coefficient 4), une épreuve de 4 à 5 questions à réponses courtes ou cas pratiques dans le domaine du droit du travail et du droit social européen (3 heures ; coefficient 3), une composition dans des matières optionnelles (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 (composition faisant appel à des connaissances personnelles, à partir d'un dossier de 10 pages maximum, dossier qui, contrairement à la 1^{ère} épreuve n'est pas facultatif, 4 heures ; coefficient 3).
- Pour les internes : rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier n'excédant pas 25 pages se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle (4 heures ; coefficient 4), épreuve de questions à réponses courtes ou de cas pratiques, identique au concours externe (3 heures ; coefficient 3), épreuve de composition dans les mêmes matières optionnelles que le concours externe.

- Pour le 3^{ème} concours : les épreuves écrites sont les mêmes que les deux premières épreuves du concours interne (note de synthèse et questions réponses courtes ou cas pratiques en droit du travail et droit social européen). Il n'y a pas d'épreuve de composition dans les matières optionnelles.

Les épreuves orales ont également été maintenues, à savoir pour les 3 concours :

- Une épreuve de mise en situation collective, à partir d'un sujet tiré au sort suivie d'un entretien individuel, tendant à apprécier les aptitudes du candidat à la résolution d'un cas pratique, à la recherche de solutions, son raisonnement face à une situation individuelle concrète pour les concours externe et interne (coefficient 4) et une mise 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 pour le 3^{ème} concours (coefficient 4 également). Comme en 2024, la différence de libellé de l'épreuve entre le 3^{ème} concours et les deux autres n'a pas été considérée par le jury comme impliquant une différence dans la nature des épreuves, l'essentiel résidant dans son caractère collectif.
- La deuxième épreuve d'admission des trois concours est similaire à celle d'autres concours ou examens professionnels. Il s'agit d'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 pour les candidats internes et 3^{ème} concours (30 minutes, débutant par 10 minutes de présentation du parcours et de la motivation pour les externes, 10 minutes sur l'expérience professionnelle pour les internes et les 3^{ème} concours). L'arrêté du 19 juillet 2019 précise que toute note égale ou inférieure à 6/20 à cet entretien est éliminatoire. Le coefficient de l'épreuve est de 5.

Les grilles d'évaluation de chacune de ces épreuves d'admission ont été retravaillées par le jury de 2024 pour une utilisation en 2025, dans le but de correspondre au mieux au métier exercé par les inspecteurs du travail et au profil attendu des candidats. Elles ont, pour les deux épreuves, été publiées sur le site du ministère préalablement aux oraux, et ce, bien que les textes ne le prévoient que pour la deuxième épreuve. La transparence que le jury a souhaité pour la première épreuve a permis aux candidats de mieux en appréhender la nature, qui reste sans doute un peu mystérieuse pour la plupart d'entre eux.

- La troisième épreuve d'admission est une épreuve facultative d'anglais pour les 3 concours, à l'exclusion des autres langues. Le coefficient est de 1 et seuls comptent les points excédant la note de 10/20.

II- L'attractivité des concours et les résultats

Le nombre de candidats inscrits en 2025 peut être comparé à celui des années précédentes, à la hausse en 2025 par rapport à 2024 :

INSCRITS	Externes	Internes	3 ^{ème} concours	TOTAL
2021	1180	189	339	1708
2022	1006	187	277	1470
2023	1294	277	505	2076
2024	1098	203	320	1621
2025	1230	214	339	1783

Ces chiffres sont à comparer à ceux des présents à la dernière épreuve écrite, quasiment identiques à ceux de 2024 :

PRESENTS	Externes	Internes	3 ^{ème} concours	TOTAL
2021	298	48	118	464
2022	260	48	90	398
2023	426	85	211	722
2024	418	62	165	645
2025	387	80	159	626

Si le nombre d'inscrits a augmenté, le taux des présents par rapport aux inscrits reste faible, soit 35%. Il est, en revanche, élevé par rapport au nombre de postes, puisque, comme cela a été souligné ci-dessus, le nombre de postes offerts aux concours 2025 a été très fortement réduit en par rapport à 2024, passant de 200 (y compris bénéficiaires de l'obligation d'emploi) à 45, soit une réduction de plus des trois quarts.

- Concours externe : 25
- Concours interne : 8
- 3^{ème} concours : 12

A l'issue des écrits, le jury a déclaré admissibles :

- 82 candidats externes,
- 26 candidats internes,
- et 31 candidats au 3^{ème} concours.

A l'issue des épreuves orales, ont été admis :

- 25 candidats au concours externe, avec un seuil d'admission à 14/20, et une liste complémentaire de 8
- 8 candidats au concours interne, avec un seuil d'admission à 12,08/20 et une liste complémentaire de 2
- 12 candidats au 3^{ème} concours, avec un seuil d'admission à 12,72/20, et une liste complémentaire de 4.

Compte tenu de la réduction drastique du nombre de postes, les seuils d'admissibilité et d'admission ont considérablement augmenté et, alors que les années précédentes, le jury éprouvait parfois des difficultés à pourvoir tous les postes, il a fait le choix en 2025 d'établir des listes complémentaires permettant de ne pas perdre de postes et de laisser leur chance à des candidats ayant un niveau à quelques points près équivalent à celui des candidats admis. En l'absence de texte prévoyant spécifiquement la possibilité de report d'un concours sur l'autre, les listes complémentaires ont été établies concours par concours.

III- Détail des résultats d'admissibilité

Résultats chiffrés :

Concours externe

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Composition sur un sujet d'ordre contemporain	9,17	17,50	0	406
Droit du travail et droit social européen	7,19	19	0,50	394
Droit public	9,68	16	7,75	51
Droit privé	5,77	17,50	0	54
Economie	8,99	18	0	69
Santé et sécurité au travail	8,89	14,50	1,50	213

Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Rédaction d'une note	9,42	17	0,25	81
Droit du travail et droit social européen	7,85	16	2,50	80
Droit public	10,64	13,50	6	16
Droit privé	5,17	6	4	4
Economie	9,36	15	1	10
Santé et sécurité au travail	8,39	14,75	0	50

3ème concours

Rédaction d'une note	8,50	16	0	160
Droit du travail et droit social européen	7,06	18,75	0,50	159

Appréciations qualitatives :

Les correcteurs continuent de constater des niveaux d'expression écrite pouvant parfois apparaître comme étant éloigné de ce qui est attendu pour un concours de catégorie A.

Toutefois, ils soulignent l'excellente qualité de certaines copies et le rehaussement des seuils d'admissibilité, résultant de la sélectivité des concours.

Le traitement égalitaire des candidats a été assuré par l'élaboration de corrigés et barèmes communs, accessibles aux correcteurs, le maintien de binômes de correction, et la possibilité d'harmonisation finale confiée à la présidente du jury.

Il est précisé que les seuils d'admissibilité ont été fixés à partir de tableaux anonymisés, en tenant compte de l'écart de points constaté entre le dernier admissible et le premier non admissible.

Comme l'année dernière, les épreuves d'admissibilité appellent quelques interrogations :

- Pour le concours externe : faut-il maintenir une épreuve de composition générale de préférence à une note de synthèse, qui peut révéler tout autant de qualités rédactionnelles de la part d'un candidat, ainsi que d'autres, moins académiques mais tout aussi appréciables ? Un esprit de synthèse n'est-il pas préférable ?
- Pour les trois concours : on peut également s'interroger sur la faible part des matières juridiques pour recruter dans un métier portant largement sur le contrôle de l'application du droit, de surcroît dans une profession relevant de la fonction publique : ne serait-il pas opportun de recentrer l'épreuve à matière optionnelle sur le droit et l'économie (droit privé, droit public, économie), et de supprimer l'option santé et sécurité au travail, choisie

par un plus grand nombre de candidats ? Ne serait-il pas utile de prévoir une troisième épreuve écrite pour le 3^{ème} concours, fût-ce facultative ?

Il est donc, au minimum, préconisé d'engager une réflexion sur une possible refonte à terme des épreuves écrites pour aligner les 3 concours et privilégier des profils différents de ceux actuellement induits par la nature des épreuves.

IV- Admissions

Préparation des sujets et des oraux par le jury :

Le jury a eu le souci d'assurer un traitement aussi égal que possible entre les candidats. Une réunion (visio) a été organisée par la présidente des jurys avec tous les membres des sous-jurys le 6 novembre 2025 afin de préciser l'objet des épreuves orales et les aptitudes à évaluer.

Le jury a demandé à l'INTEFP d'intervenir lors de cette réunion pour d'une part préciser le déroulement de la scolarité à l'INTEFP et, d'autre part, définir en conséquence le profil attendu des candidats issus des concours, permettant de mesurer ce qui devait obligatoirement être acquis avant l'entrée, et ce qui pouvait être acquis durant la scolarité.

Le jury préconise de renouveler l'expérience, qui s'est révélée très utile.

De même, ont été abordées les modalités de déroulement de l'épreuve de mise en situation collective, qui était nouvelle pour nombre d'examineurs.

Au cours des épreuves orales, la présidente du jury est passée d'un sous-jury à l'autre pour assister aux épreuves et poursuivre, si besoin, le travail d'harmonisation.

Enfin, les grilles d'évaluation élaborées en 2024 et appliquées en 2025 semblent avoir donné satisfaction. Leur maintien et leur publication sont préconisés pour l'avenir.

Pour le concours externe, 6 sous-jurys ont été désignés, présidés pour cinq d'entre eux par un des membres du jury plénier autres que la présidente, et pour le 6^{ème} par une personne membre du jury plénier 2024. Pour le 3^{ème} concours, 6 sous-jurys ont également fonctionné, avec les mêmes présidents de sous-jurys. Pour le concours interne, 5 sous-jurys ont suffi.

Cette année encore, la présence de psychologues au sein du jury et de chacun des sous-jurys s'est révélée particulièrement opportune.

Si la présence de membres du jury et des sous-jurys de personnes connaissant parfaitement le métier est utile, sans doute une diversification de ces membres, qui favoriserait le recrutement de candidats en fonction de leur potentiel et non forcément de leurs connaissances techniques acquises sur le métier serait-il utile.

C'est pour éviter un tel écueil que le choix a été fait, comme pour les années précédentes, de préparer des sujets de mise en situation portant sur des questions relatives au quotidien ou à la vie citoyenne, plaçant les candidats sur un pied d'égalité dans la construction de la solution, et non sur des situations professionnelles avec des rôles prédéfinis pour chacun. Le maintien d'une telle ligne

est préconisé pour l'avenir, l'entretien individuel de la 2^{ème} épreuve pouvant, quant à lui, servir à des interrogations sur des situations professionnelles.

Résultats chiffrés :

La totalité des postes des trois concours a été pourvue, avec des seuils d'admission de 14/20 pour le concours externe, de 12,08/20 pour le concours interne et de 12,72/20 pour le 3^{ème} concours, en hausse par rapport à 2024.

Concours externe

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	12,35	18	6	77
Entretien avec le jury	13,27	19	5	77
Anglais (épreuve facultative)	15,02	20	5	55

Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	11,04	16,50	7	23
Entretien avec le jury	11,61	19	6	23
Anglais (épreuve facultative)	14,89	20	10	9

3ème concours

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	12,20	17	7	27
Entretien avec le jury	10,38	18	5	27
Anglais (épreuve facultative)	14,35	19	11	13

Il y a eu peu de notes éliminatoires à la deuxième épreuve d'admission cette année (Concours Externe : trois notes éliminatoires - Concours Interne : trois notes éliminatoires - 3^{ème} concours : une note éliminatoire) longuement débattues au cas par cas en réunion d'admission, justifiées par un décalage important entre l'attitude affichée par le candidat lors de l'épreuve orale et la posture attendue de la part d'un inspecteur du travail ou sa capacité à assumer les difficultés du métier, notamment en section.

Approche qualitative pour chacune des 2 épreuves orales obligatoires :

L'épreuve de mise en situation collective, généralisée pour les trois concours pour la deuxième année consécutive, est apparue de nouveau comme présentant un intérêt particulier pour s'assurer de la capacité des candidats à travailler en équipe.

L'esprit dans lequel l'épreuve a été conçue est décrit ci-dessus (mises en situations non professionnelles, sans attribution de rôles particuliers aux candidats).

En outre, pour les trois concours, le jury a fait le choix d'aménager au sein des 30 minutes que doit durer la partie collective de l'épreuve **8 minutes** de préparation individuelle, durant lesquelles les candidats peuvent noter par écrit les réflexions que leur inspire le cas concret qui leur est soumis, puis **22 minutes** de discussion collective. L'entretien individuel de 15 minutes prévu par le texte de l'arrêté du 19 juillet 2019 modifié, n'a pas fait, quant à lui, d'aménagement particulier : chaque candidat est appelé individuellement et est interrogé à la fois sur la façon dont il a perçu sa place au sein du groupe, sur la façon dont il a perçu le fonctionnement du groupe, et sur le regard qu'il porte sur la ou les solutions apportées à la situation proposée.

Sans doute certains candidats ont-ils été déroutés par le choix fait par le jury de mises en situations non professionnelles, mais ce choix s'inscrit dans la continuité des années précédentes et la lecture du présent rapport pourrait les éclairer utilement sur la question.

Le jury a été lui-même surpris de constater que fréquemment, les groupes de candidats ne s'étaient pas suffisamment imprégnés du sujet qu'ils avaient à traiter. Ainsi, souvent, ils ne se sont pas placés dans la situation telle que décrite par le sujet et la place qui était la leur (élus, membres d'association, voisins...). De même, ils n'ont pas toujours pris en compte la temporalité qui leur était assignée (solution à trouver pour dans une heure, une semaine ou un mois ...).

Le plus souvent, avant même d'avoir pesé le pour et le contre, ils se sont précipités sur l'exposé de la solution que proposait le premier d'entre eux qui prenait la parole, en recherchant un consensus autour de cette solution, qui n'était pas forcément la seule possible, ni la plus adaptée aux contraintes que leur imposait le sujet. Il y a eu peu de débat entre eux, seulement des recherches d'actions complémentaires à celle initialement proposée. Le consensus a été recherché à tout prix, ainsi que l'ont révélé les entretiens individuels qui ont suivi la partie collective de l'épreuve, au cours desquels les candidats exprimaient leur satisfaction d'avoir eu un fonctionnement consensuel. Certains groupes toutefois ont largement débattu entre eux, ce que les examinateurs ont particulièrement apprécié.

Pour remédier à ces difficultés, qui ne doivent pas être regardées comme nécessitant une nouvelle réforme de l'épreuve, mais de simples aménagements mis en œuvre par le jury, il serait utile que les formations dispensées pour préparer les candidats tiennent compte de l'esprit dans lequel l'épreuve a été mise en œuvre.

La publication de la grille d'évaluation, permettant aux candidats de comprendre ce qui est attendu d'eux va dans le même sens et sera, espérons-le, maintenue.

Il est, par ailleurs, indispensable qu'au moins 3 candidats participent à un même oral collectif pour assurer le bon fonctionnement de l'exercice, l'idéal étant de 4.

Pour y parvenir, et compte tenu du fait que certains candidats peuvent ne pas se présenter, il est nécessaire de calibrer à 4 ou 5 les groupes de candidats passant devant le même sous-jury.

Ce calibrage a bien fonctionné en 2025.

L'épreuve *d'entretien avec le jury* est plus classique et n'appelle pas d'observation particulière, si ce n'est que la présence d'un psychologue au sein de chaque sous-jury est très appréciable.

De façon générale, les jurys ont estimé utile que le même jury fasse passer à chaque candidat à la fois l'épreuve de mise en situation et l'épreuve d'entretien, permettant d'ajuster au mieux son appréciation quant aux aptitudes du candidat, placé dans deux situations différentes.

De même que la grille d'évaluation de l'épreuve de mise en situation collective, cette grille a été retravaillée par les membres du jury 2024 à l'issue des oraux pour tirer les enseignements de l'épreuve qu'ils venaient de faire passer, et afin de tenir compte de l'importance de la motivation pour exercer le métier d'inspecteur du travail, plus importante que le critère précédemment utilisé de « cohérence du parcours ». Le jury a également pris en considération le fait qu'un inspecteur du travail débutant est un cadre A qui n'exerce pas immédiatement de fonctions d'encadrement. Il convient donc d'évaluer son potentiel pour plus tard, pas forcément mesurable d'emblée pour un candidat du concours externe, mais surtout d'apprécier sa capacité à prendre des décisions, ce qui relève à la fois des missions d'un cadre A et de l'inspection du travail.

V- Recrutement par la voie contractuelle :

Ce recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été supprimé en 2025 et le jury le déplore fortement, ne serait-ce que pour l'image que donne le ministère du travail, pourtant en charge de l'insertion des personnes handicapées, en estimant qu'une voie spéciale ne présente pas d'utilité.

Le jury souligne également que cette suppression induit un report des candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur les concours externe et 3^{ème} concours, générant des difficultés lorsque le candidat bénéficie d'un aménagement de l'épreuve (tiers temps, possibilité de disposer d'un ordinateur, possibilité de disposer d'un texte agrandi...) qui le distingue des autres candidats et pointe clairement l'existence du handicap.

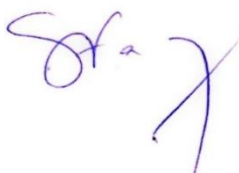
Le recrutement tel qu'il était organisé les années précédentes, avec une présélection sur dossier et une seule épreuve orale, comparable à la deuxième épreuve des trois concours, était plus adapté et plus équitable.

Quoi qu'il en soit, que ce mode de recrutement soit rétabli ou non, deux aspects doivent être pris en compte :

- **Réfléchir aux postes qui peuvent être offerts après l'INTEFP, aux candidats présentant un handicap** : il est certain que la position actuelle consistant à dire qu'ils sont, comme les autres, affectés en section de contrôle est susceptible de conduire le jury à adopter des attitudes qui pourraient être considérées comme discriminatoires, donc illégales, lorsqu'il estime qu'un candidat, à raison de son handicap, ne peut être affecté en section. Même s'il n'appartient pas au jury de s'immiscer dans la définition de la politique menée par le ministère en matière de handicap, il lui appartient, en revanche, de respecter les règles auxquelles il a été formé de prévention des discriminations,
- **Informers clairement les membres des jurys et sous jurys et les candidats des modalités de déroulement d'une épreuve orale lorsque le candidat dispose d'un tiers temps** : le tiers temps ne consiste pas à faire obligatoirement durer l'interrogation plus longtemps, mais permet au candidat de demander des pauses lorsqu'il éprouve des difficultés de concentration, dans la limite du tiers du temps de l'épreuve. Quoi qu'il en soit, un tel aménagement est impossible pour l'épreuve collective, d'où l'utilité d'un recrutement spécifique.

Fait à Paris, le 11 décembre 2025

La présidente du jury,



Sylvie Favier