

# CONCOURS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 2018

## RAPPORT DES JURYS

Le présent rapport tend, au-delà du bilan quantitatif des concours, à faire part des observations et des enseignements qu'en ont retiré les membres du jury, afin de répondre aux interrogations des candidats, passés ou futurs, et de leur donner des pistes de travail et de réflexion pour les aider dans la préparation des épreuves.

Pour cette session 2018, un nombre de postes plus important que lors de la précédente session avait été ouvert, soit 47 (contre 28 en 2017), décomposés ainsi:

- concours externe : 33
- concours interne : 10
- 3<sup>ème</sup> concours : 4

Les données statistiques relatives aux concours de l'inspection du travail pour l'année 2018 se situent, pour partie, dans la continuité de celles constatées ces quatre dernières années, mais rompent clairement avec celles antérieures, confirmant ainsi les tendances relevées dans le rapport du jury des concours pour l'année 2015.

En ce qui concerne le concours externe, seulement 1.032 personnes se sont inscrites, ce qui représente près de deux fois moins d'inscriptions qu'en 2015. Cette baisse s'accompagne également d'une réduction du nombre de candidats effectivement présents aux épreuves. Alors qu'ils étaient 453, présents le premier jour des épreuves en 2015, ils n'étaient plus que 259 en 2017 et 202 en 2018 (soit un ratio « présents sur inscrits » de 19,6 % en 2018 contre 33,6 % en 2015).

Ces phénomènes de baisse, conjugués à une forte augmentation du nombre de postes ouverts au concours (33 au lieu de 19 en 2017) a conduit à un accroissement significatif du ratio « postes sur candidats présents » : alors qu'il était de 7,3 % en 2017, il s'est monté à plus de 16 % en 2018. Une telle inflation traduit nécessairement, du fait de la conjugaison de ces facteurs, une sélectivité plus faible que les années passées.

En ce qui concerne le concours interne, les tendances constatées depuis 2015 se confirment et traduisent le phénomène d'« assèchement du vivier » pour ce concours dont le diagnostic avait été dressé par les jurys de l'époque : « Cette situation est a priori la résultante de la mise en œuvre du plan de transformation de l'inspection du travail qui a contribué à assécher le vivier naturel des candidats au concours interne, le corps des contrôleurs du travail, et aussi de la difficulté pour l'administration de recruter des candidats en dehors de ce vivier naturel ».

En 2018, 109 candidats se sont inscrits mais seulement 20 se sont présentés aux épreuves. Cette faible attractivité et le maintien d'un nombre significatif de postes ouverts (10 en 2018 contre 7 en 2017) conduisent à une faible sélectivité du concours (le ratio « postes sur candidats présents » s'élève ainsi à 50 %) et ce, alors même que l'intégralité des postes ouverts n'a pas été pourvue, le jury n'ayant admis que 7 candidats.

En ce qui concerne le troisième concours, les évolutions sont moins significatives. Le nombre de postes ouverts reste faible (4 en 2018), même s'il est doublé par rapport à 2017. En dépit de cela, le concours reste fortement attractif avec 134 candidats inscrits en 2018 (contre 107 en 2017) et 45

présents (*contre 55 en 2017*), soit un ratio « *postes sur candidats présents* » de 8,9 % (*contre 3,6 % en 2017*).

## Les concours externe et interne

### Les épreuves écrites

En ce qui concerne les concours externe et interne, les constats opérés par le jury ont été sensiblement les mêmes que pour les années passées et, au-delà de la question des connaissances techniques et de leur maîtrise, ils témoignent de mêmes points d'attention : qualité de l'expression et de l'orthographe, maîtrise de la technique du plan, définition d'une problématique pertinente, structuration d'une démonstration, capacité d'analyse du sujet ou encore faculté d'ordonner une réflexion.

\* En ce qui concerne le concours externe, la première épreuve consiste en une *composition sur l'évolution générale, politique, économique et sociale depuis 1945*. Le sujet proposé était d'actualité et d'un accès aisé du fait de sa généralité. Il n'a, de ce fait, pas donné lieu à la remise de « copies blanches », chacun ayant - malgré tout - des éléments à mentionner et les « canons » de l'épreuve (structuration en plan ...) étant majoritairement respectés. Il s'est avéré ainsi peu discriminant. Néanmoins, le jury regrette le faible nombre de copies présentant une problématique suivie, une structuration et une réflexion réelle, assortie de références philosophiques, historiques, économiques, sociologiques ou encore littéraires. Cette épreuve nécessite une véritable préparation et ne saurait se limiter à l'énoncé de généralités ou d'idées préconçues, à des discours superficiels ou convenus.

La deuxième épreuve relative au *droit du travail* s'est avérée plus discriminante. Le sujet donnait la possibilité aux candidats de développer des notions de base du droit du travail et de construire une argumentation pouvant, par exemple, porter sur l'évolution des relations et de l'organisation du travail. Trois catégories de candidats se sont dégagées : (1) ceux ne maîtrisant pas des notions de base du droit du travail, notamment la définition du lien de subordination, et n'ayant pas compris le sujet, (2) ceux disposant de quelques connaissances mais n'ayant pas identifié les enjeux que recouvrait l'énoncé du sujet, ni témoigné d'une réflexion de qualité et (3) ceux ayant appréhendé pleinement le sujet et apporté une réponse précise, complète et argumentée d'un point de vue juridique.

Le jury entend attirer l'attention des futurs candidats sur trois points à savoir : (1) la nécessité d'une analyse préalable du sujet pour éviter les « hors-sujets », (2) la construction d'une démonstration cohérente et réfléchie et (3) la maîtrise indispensable de la matière (textes, jurisprudence ...). Dès lors que les candidats aspirent à exercer des missions de contrôle de la législation du travail, une attention toute particulière doit être portée à la préparation de cette épreuve. L'attribution d'une note faible est difficilement compréhensible.

La troisième épreuve est celle des « options ». Les options donnant lieu à la rédaction d'une dissertation (*droit privé, droit public, économie*) font l'objet de constats similaires : une très forte hétérogénéité dans les notes mais un niveau globalement faible, qui n'a - paradoxalement - que très peu permis de « sauver » certains candidats. Des efforts doivent être fournis en termes de méthode (construction et structuration d'un plan), de style et de connaissances techniques, juridiques ou économiques. S'agissant des *sciences de la matière et de la vie*, en dépit d'une forte hétérogénéité des notes, il a été relevé, en général, une bonne préparation de l'épreuve et la question de la contextualisation sur le monde du travail a été traitée par tous. Les faiblesses consistent en des hors-sujets (récitation de cours, connaissances non demandées) ou des connaissances mal utilisées. Les candidats doivent s'attacher à tenir compte des informations fournies par les documents.

La quatrième épreuve sur dossier relative aux *conditions de travail* proposait un sujet offrant un échantillon varié de situations de travail et couvrant des champs variables de l'arrêté (exposition à

des CMR, RPS, accident du travail, interlocuteurs en daté et sécurité). Il permettait de déterminer la capacité du candidat à trier l'information donnée et à l'utiliser à bon escient. Les faiblesses constatées ont tenu, d'une part, à des questions de méthodologie : réponses théoriques sans lien avec le sujet, réponses partielles, hors-sujet ou excédant la question, exploitation insuffisante des documents, réponses évasives, difficultés à rendre concrets certains concepts ... Si le jury a, d'autre part, entendu valoriser le raisonnement ou l'effort de raisonnement, parfois même plus que la réponse technique exacte - ce qui a conduit à une notation globalement plus élevée que pour les autres épreuves -, il n'en reste pas moins que certaines connaissances sont attendues notamment s'agissant de la réglementation applicable (code de la sécurité sociale), des principes généraux de prévention ou encore des acteurs en la matière.

\* En ce qui concerne le concours interne, les épreuves de composition de *droit du travail*, d'*option*, et *sur dossier* ayant donné lieu à des sujets identiques à ceux proposés pour le concours externe, il est possible de renvoyer aux commentaires effectués ci-dessus qui sont pleinement transposables. Les constats sont les mêmes et ce, alors même que le profil des candidats est différent.

S'agissant de la première épreuve de *rédaction à partir d'un dossier se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle*, d'une note, le niveau constaté a été globalement moyen, avec une plus faible ventilation des notes. Nombre de copies ont souffert du même défaut, à savoir ne pas traiter du lien avec les missions de la Direccte (dans toutes ses composantes). Le sujet n'a donc que partiellement été traité, les candidats s'égarant dans un traitement non pertinent de la masse d'informations. Le jury attire l'attention des candidats sur la nécessité de produire une note « opérationnelle », autrement dit (1) de bien lire le sujet et d'identifier précisément la commande, et (2) de se positionner dans des conditions « réelles », c'est-à-dire de répondre utilement aux besoins du commanditaire. Compte tenu du parcours professionnel des candidats, ce type d'exercice doit être maîtrisé et, compte tenu du concours visé, le contexte administratif (compétences des Direccte) doit être connu.

#### L'admissibilité

En ce qui concerne le concours externe, le jury a retenu un nombre de 67 admissibles pour 33 postes ouverts. Cela correspond à un seuil d'admissibilité en points de 117,5/240, soit une moyenne de 9,79. Cette moyenne est inférieure d'un point à celle constatée en 2017, mais peut se justifier par le nombre plus importants de postes ouverts et donc, corrélativement, le nombre plus importants de candidats admissibles retenus.

En ce qui concerne le concours interne, le jury a retenu un nombre de 12 admissibles pour 10 postes ouverts, avec un seuil d'admissibilité en points de 109/240, soit une moyenne de 9,08 supérieure de plus d'un point à celles constatées en 2016 et 2017.

#### Les épreuves d'admission

\* En ce qui concerne le concours externe, les trois épreuves orales d'admission (*interrogation sur l'une des matières à option*, *entretien avec le jury* et *conversation dans la langue choisie*) ont fait l'objet de constats convergents de la part des jurys et les faiblesses identifiées tiennent avant tout à un manque de préparation trop souvent constaté.

Pour les épreuves « techniques » (option et langue), il a pu être constaté que certains candidats abordaient l'épreuve sans connaissances (par ex. en sciences de la matière et de la vie) ou témoignaient d'un manque de pratique (langue). Comme à l'écrit, les épreuves orales se préparent et doivent témoigner d'une réflexion du candidat à même de dégager une/des problématiques(s) et de construire un raisonnement articulé autour d'un plan. Un effort de méthodologie doit être fourni.

S'agissant de l'entretien avec le jury, un défaut de préparation est également trop souvent constaté, notamment en ce qui concerne les éléments de présentation personnelle. Se présenter à un

concours constitue une démarche personnelle qu'il doit être possible d'expliquer, de justifier, de motiver, d'illustrer.

Par ailleurs, la préparation à cette épreuve doit passer par une réflexion sur le travail, l'office, le positionnement et les postures possibles d'un inspecteur du travail dans l'ensemble de ses différentes fonctions potentielles. Il ne peut donc qu'être conseillé aux candidats d'aller à la rencontre d'inspecteurs du travail, d'effectuer, le cas échéant, un stage dans une Direccte, et d'élargir leurs connaissances de l'organisation administrative aux acteurs extérieurs de l'administration dans laquelle ils forment le projet d'être recrutés.

\* En ce qui concerne le concours interne, le constat est assez similaire. Le candidat ne peut se contenter de faire état de son parcours passé et, le cas échéant, de ses qualités, sans mettre ces expériences et acquis en regard de son projet professionnel. Il doit être en mesure d'expliquer la cohérence de sa démarche et motiver ses aspirations. En cela, une connaissance précise des fonctions, des métiers, du rôle et du positionnement d'un inspecteur du travail est essentielle, surtout lorsque le candidat provient d'un univers professionnel très différent.

### L'admission

Pour être admis au concours externe, il fallait avoir à l'issue de l'ensemble des épreuves 207 points, soit une moyenne de 10,89. Ce seuil se situe près d'un point en dessous de celui de 2017 (*moyenne de 11,68*) mais peut se justifier par le nombre plus important de postes ouverts. L'ensemble des postes a été pourvu.

En ce qui concerne le concours interne, la barre d'admission a été fixée à 10,51 (*soit 189,25 points*) et seuls les 7 candidats qui ont obtenu plus de 10 de moyenne, sur les 12 admissibles, ont été admis.

### Le troisième concours

Le troisième concours est ouvert à des personnes ayant déjà une expérience professionnelle.

En vue de l'admissibilité, il leur est demandé de faire valoir leur expérience professionnelle dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), qui est noté coefficient 6, ainsi que la rédaction d'une note de synthèse « administrative », qui est notée 4.

Une attention toute particulière doit être apportée à la qualité de la rédaction du RAEP : il s'agit d'un document préparé par le candidat et fourni au jury. Trois matières sont au choix : santé et sécurité au travail, relations du travail et du dialogue social, et gestion des ressources humaines. Le formalisme imposé pour l'exercice doit être respecté et le candidat doit veiller à la qualité du produit rendu.

En 20108, près de la moitié des candidats présents n'ont pas obtenu la moyenne à cette épreuve. Si une note faible à cette épreuve peut, en théorie, être « rattrapée » par la seconde épreuve, cela ne s'avère pas vrai en pratique, l'ensemble des candidats admissibles ayant eu des notes particulièrement élevées à cette épreuve.

La note de synthèse s'est révélée, en 2018, une épreuve moins discriminante car elle n'a pas permis de renverser intégralement le classement issu des notes de RAEP : la quasi-intégralité des candidats admissibles ont eu une bonne note aux deux épreuves.

Le jury souligne la très rare qualité des 12 candidats retenus au stade de l'admissibilité : le seuil d'admissibilité en points a été de 125/200 soit une moyenne de 13,5.

L'admission est prononcée à l'issue de deux autres épreuves se tenant dans la même journée.

D'une part, il s'agit d'une mise en situation collective à partir d'un sujet tiré au sort suivie d'un entretien individuel : les candidats sont rassemblés par groupes de quatre et doivent préparer et exécuter une mise en situation à partir d'un sujet tiré au sort, sans rapport aucun avec leur métier ou les fonctions d'inspecteur du travail. Le jury évalue à la fois cette période de mise en situation, pendant laquelle il n'intervient pas et le rendu individuel de chaque candidat, qui constitue une forme de « débriefing ».

Mettant « aux prises » quatre personnes qui ne se connaissent pas, qui doivent, sans délai de préparation, assimiler une mise en situation, définir leurs rôles et positionnements respectifs et répondre à la commande qui leur est posée, cet exercice s'avère très original et souvent difficile à anticiper et aborder pour les candidats. Comme a pu le souligner le jury en 2014, « *il s'agit toutefois d'un exercice de personnalité assez convaincant* ». En revanche, l'année 2018 rompt avec le constat qu'il opérait selon lequel « *au sein d'un groupe, selon la façon dont il se déroule, les notes apparaissent nécessairement homogènes.* ». En effet, si le jeu des personnalités a donné lieu à la constitution de quatre groupes très divers, il n'a pas été constaté d'homogénéisation du niveau des candidats. Par ailleurs, le « débriefing » permet de creuser certains aspects, de mieux appréhender le candidat mais aussi d'ajuster les notations.

D'autre part, il s'agit d'un entretien classique avec le jury dont le coefficient de 6 permet de compenser une prestation de mise en situation collective en demi-teinte. Le candidat est amené à présenter son parcours professionnel, son projet personnel et ses motivations. La configuration particulière de ce troisième concours a permis des échanges riches, vivants et intéressants avec des candidats aux profils très divers.

Le jury souligne la qualité des candidats admissibles qui, s'ils n'ont pas tous été admis, sont le plus souvent parvenus à susciter l'attention, l'intérêt et la curiosité du jury. En revanche, celui-ci a pu parfois regretter une connaissance imprécise du métier d'inspecteur du travail et surtout des métiers que ceux-ci peuvent exercer. Compte tenu du niveau très élevé des candidatures, cet aspect a pu constituer, pour les membres du jury, un élément déterminant.

L'ensemble des postes a pu être pourvu, avec inscriptions sur une liste complémentaire. Le seuil d'admission s'établit à 304/400, soit une moyenne de 15,5, très similaire à celle de 2017.

La présidente des jurys tient à remercier, enfin, l'ensemble des membres des jurys ainsi que les correcteurs pour leur collaboration, leur disponibilité et la qualité des échanges intervenus, ainsi que les services du bureau du recrutement de la direction des ressources humaines pour la qualité de l'organisation et de l'accueil mis en place, pour leur professionnalisme, leur disponibilité, leur assistance et leur constante bienveillance.

**La Présidente du jury**

**Muriel DEROC**



