



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Rapport du jury des concours de recrutement interne, externe, 3<sup>ème</sup> concours et de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour le concours d'inspecteur du travail, session 2024**

**I- Cadre général**

Après une précédente réforme issue de l'arrêté du 19 juillet 2019, les concours 2024 pour l'année 2025 ont été de nouveau modifiés, tant en ce qui concerne la composition du jury, qu'en ce qui concerne la nature des épreuves :

- La composition du jury :
  - depuis les concours 2020, elle avait été fixée par l'arrêté du 19 juillet 2019 de la façon suivante : un membre d'une haute juridiction administrative ou judiciaire, ou d'une inspection générale interministérielle ; deux agents du corps de l'inspection du travail, dont au moins un avec le grade de directeur du travail ; le DGT ou son représentant ; le DGEFP ou son représentant ; deux personnalités qualifiées n'appartenant pas au corps de l'inspection du travail ; un psychologue du travail ayant une expérience dans le domaine du recrutement. Aucun de ces membres ne pouvait être nommé plus de deux années consécutives, une seule année pour les personnalités qualifiées.
  - L'arrêté du 18 décembre 2023 réduit la taille du jury en supprimant l'alinéa relatif à la participation des deux personnalités qualifiées et permet des nominations pour trois années consécutives.
- Les épreuves écrites et orales ont été modifiées également :
  - Les trois épreuves écrites d'admissibilité des concours externe, interne et 3<sup>ème</sup> concours sont restées inchangées, si ce n'est un léger ajustement pour les deux premiers :
    - 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<sup>ère</sup> épreuve n'est pas facultatif, 4 heures ; coefficient 3).

La seule modification concernant ces épreuves écrites est la suppression de l'option sciences de la matière ou de la vie.

- 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. Le seul ajustement porte, de même que pour les externes, sur la suppression des sciences de la matière ou de la vie.
  - Pour le 3<sup>ème</sup> concours : les épreuves écrites d'admissibilité sont restées inchangées en 2024 et 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.
- Le principal changement porte sur la première épreuve orale d'admission des concours externe et interne :

Depuis 2020, les candidats à ces deux concours devaient passer une première épreuve orale de mise en situation individuelle (mise en situation individuelle 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). Les inconvénients de cette épreuve de mise en situation individuelle ont été soulignés dans les rapports de jury 2021 et 2022 (double emploi avec la deuxième épreuve d'admission, qui était également un entretien individuel, au cours duquel les candidats pouvaient être interrogés sur des mises en situation destinées à s'assurer de leur réflexion sur le métier et leur capacité à l'exercer ; durée trop longue et modalités non adaptées (découpage entre mise en situation et poursuite en entretien individuel, d'une épreuve qui était déjà une épreuve individuelle) ; difficulté à mesurer, à travers cette épreuve, l'insertion du candidat dans une équipe, que cette équipe soit professionnelle ou autre). Désormais, la première épreuve orale d'admission est 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 à la résolution d'un cas pratique, à la recherche de solutions, son raisonnement face à une situation individuelle concrète

(coefficient 4).

La transformation de l'épreuve, d'individuelle à collective, était attendue et mérite d'être saluée, même si elle est encore perfectible dans ses modalités d'organisation par le jury.

- La mise en situation collective du 3<sup>ème</sup> concours est restée dans les formes mises en place en 2020 : 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 (coefficient 4 également).
- La deuxième épreuve d'admission des trois concours n'a pas été modifiée et 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

La grille d'évaluation utilisée par le jury est préalablement publiée sur le site du ministère.

- La troisième épreuve d'admission est une épreuve facultative d'anglais pour les 3 concours. L'innovation porte sur la suppression des autres langues que l'anglais. 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 2024 est en diminution par rapport à l'année 2023, mais en légère progression par rapport à 2022, soit :

INSCRITS	Externes	Internes	3 <sup>ème</sup> concours	TOTAL
2021	1180	189	339	1708
2022	1006	187	277	1470
2023	1294	277	505	2076
2024	1098	203	320	1623

En revanche, le nombre de présents à la dernière épreuve écrite, s'il est en légère

diminution en 2024 par rapport à 2023 est supérieur à celui des 2 années précédentes, sauf en ce qui concerne les candidats au concours interne.

PRESENTS	Externes	Internes	3 <sup>ème</sup> concours	TOTAL
2021	298	48	118	464
2022	260	48	90	398
2023	426	85	211	722
2024	418	42	165	625

Le taux des présents par rapport aux inscrits reste faible avec 38,5 %, en hausse par rapport à 2023 (34,8%).

Le nombre de postes offerts aux concours 2024 était identique à celui des 2 années précédentes, soit :

- Concours externe : 112
- Concours interne : 29
- 3<sup>ème</sup> concours : 47
- Recrutement contractuel de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : 12

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

- 153 candidats externes,
- 23 candidats internes,
- et 88 candidats au 3<sup>ème</sup> concours.

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

- 100 candidats au concours externe, avec un seuil d'admission à 10,50,
- 16 candidats au concours interne, avec un seuil d'admission à 10,50
- 47 candidats au 3<sup>ème</sup> concours, avec un seuil d'admission à 11,30,
- 10 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### III- Détail des résultats d'admissibilité

*Résultats chiffrés :*

#### **Concours externe**

	<b>Moyenne de l'épreuve</b>	<b>Note la plus haute</b>	<b>Note la plus basse</b>	<b>Nombre de candidats présents</b>
Composition sur un sujet d'ordre contemporain	9,10	18	1,5	433
Droit du travail et droit social européen	9,49	18,50	0	426
Droit public	9,78	15	4	50
Droit privé	8,13	19,5	1,25	75
Economie	8,51	18,5	0	56
Santé et sécurité au travail	7,87	16	1,5	237

## Concours interne

Rédaction d'une note	9,38	16,25	5	62
Droit du travail et droit social européen	9,68	17,5	2,75	62
Droit public	10,11	16	3,75	9
Droit privé	7,38	12,5	3	6
Economie	10,11	15	2	9
Santé et sécurité au travail	7,75	16	4	38

## 3ème concours

Rédaction d'une note	10,23	17,25	0	166
Droit du travail et droit social européen	10,16	6,5	0	165

### Appréciations qualitatives :

Globalement, le niveau des notes n'est pas aussi bas qu'il a pu apparaître lors de concours précédents, notamment en droit du travail et droit social européen. Cela apparaît comme plus satisfaisant compte tenu des fonctions auxquelles aspirent les candidats.

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

Pour assurer un niveau suffisant, après double correction, et après harmonisation par la présidente des notes attribuées lorsqu'apparaissaient des différences de moyenne entre les différents binômes ayant concouru à la correction d'une même épreuve, le jury a déclaré admissibles moins du double de candidats que de postes à pourvoir.

Il a fixé les seuils d'admissibilité à des niveaux globalement supérieurs aux années précédentes, soit 10/20 pour les concours externe et interne et 10,50/20 pour le 3<sup>ème</sup> concours.

La différence de seuils entre concours externe et interne, d'une part, et 3<sup>ème</sup> concours, d'autre part, tient sans doute à un niveau globalement plus élevé au 3<sup>ème</sup> concours pour des épreuves analogues au concours interne (cf. ci-dessus, tableaux des épreuves), et à l'incidence dans le sens de la baisse de l'épreuve dans les matières optionnelles des 2 premiers concours, notamment en santé et sécurité au travail.

Il est précisé que ces seuils 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.

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 alignement des trois concours ne serait-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 (droit privé, droit public), quitte à rendre l'épreuve facultative pour les 3 concours, et de supprimer l'option santé et sécurité au travail, choisie par un grand nombre de candidats, mais trop techniques et dont les résultats en termes de notation ont plutôt tendance à pénaliser les candidats (cf. tableaux ci-dessus) ?

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 5 novembre 2024 afin de préciser l'objet des épreuves orales et les aptitudes à évaluer. Les membres du jury en avaient débattu entre eux dès la réunion d'admissibilité du 10 septembre 2024. 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, le jury a élaboré une grille d'évaluation de l'épreuve de mise en situation collective afin que tous les candidats soient notés selon les mêmes critères et les mêmes barèmes par l'ensemble des sous-jurys.

Pour le concours externe, 7 sous-jurys ont été désignés, dans le cadre desquels les 5 membres du jury plénier autres que la présidente et deux autres examineurs ayant participé aux sessions précédentes ont été désignés comme rapporteurs. Pour le 3<sup>ème</sup> concours, 6 sous-jurys ont fonctionné, avec un rapporteur non membre du jury plénier. Pour le concours interne, 5 sous-jurys ont suffi.

Ainsi qu'il l'a été rappelé au début du présent rapport, la composition du jury a été modifiée par rapport à celle des années précédentes, avec la suppression de la participation de 2 personnalités qualifiées, issues d'autres univers que l'inspection du travail.

La présence de ces personnalités qualifiées au sein du jury présentait toutefois l'avantage d'équilibrer le profil des candidats recrutés, que les professionnels de l'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pouvaient être tentés de choisir comme devant détenir préalablement tout le savoir attendu d'un inspecteur du travail déjà formé. Cela ne signifie pas que le risque de ne recruter que des spécialistes ait été consommé, mais la présence de personnes extérieures au métier constituait un apport dont on peut regretter la perte.

Dans le même sens, la réduction de 8 à 6 du nombre de membres du jury a rendu nécessaire la désignation de rapporteurs non membres du jury plénier, rapporteurs dont la place n'est pas entièrement satisfaisante, ni tout à fait examinateurs de sous-jurys, ni tout à fait membres du jury, puisque sans voix délibérative lors des réunions d'admission. Il est précisé que ces rapporteurs ont été désignés tardivement, ce qui a exclu qu'ils aient été associés aux choix qui ont été faits par le jury dès sa réunion d'installation et tout au long de l'année.

Sans doute, faudrait-il réfléchir à revenir à la configuration antérieure, ou augmenter le nombre de psychologues dans la composition du jury plénier, le texte n'en prévoyant qu'un, nombre qui pourrait être porté à 3 pour assurer un élargissement.

#### Résultats chiffrés :

100 des 112 postes du concours externe ont été pourvus, 16 des 29 postes du concours interne et 47 des 47 postes du 3<sup>ème</sup> concours, avec des seuils d'admission de 10,50/20 pour les concours externe et interne et de 11,30 pour le 3<sup>ème</sup> concours.

#### Concours externe

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	11,52	19	4	138
Entretien avec le jury	11,35	19	3	137
Anglais (épreuve facultative)	14,51	20	8	138

#### Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	11,70	17	6	22
Entretien avec le jury	11,98	18	5,5	22
Anglais (épreuve facultative)	16	20	11	22

#### 3<sup>ème</sup> concours

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents



Mise en situation collective	11,49	17,50	3	81
Entretien avec le jury	10,82	19	3	81
Anglais (épreuve facultative)	12,85	19	8	81

Tous les candidats déclarés admissibles ne se sont pas présentés aux épreuves orales, et ici aussi, le choix a été fait par le jury de ne pas déclarer admis des candidats dont il estimait que la formation initiale à l'INTEFP ne suffirait pas à combler les lacunes. Enfin, des notes éliminatoires ont été attribuées (32, soit 17 pour le concours externe, 3 pour le concours interne et 12 pour le 3<sup>ème</sup> concours), longuement débattues au cas par cas en réunion d'admission, et ont toujours été 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 individuelle* des concours externe et interne, qui était une innovation de l'arrêté du 19 juillet 2019, a été remplacée par une épreuve de mise en situation collective.

Ainsi, les candidats des 3 concours ont désormais une épreuve d'admission de mise en situation collective.

Il est précisé que bien que les libellés des épreuves de mise en situation collective soient différents pour les candidats externes et internes, d'une part, et les candidats au 3<sup>ème</sup> concours, d'autre part, l'arrêté de 2023 modifiant la nature des épreuves s'étant limité à substituer le terme « collective » au terme « individuelle » pour les deux premiers concours, le jury a fait le choix de les traiter pareillement, afin de tenir compte des implications de cette substitution : savoir non seulement apporter des solutions à un cas pratique, mais aussi les apporter collectivement.

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, 5 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 25 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. Les candidats appelés les derniers à l'entretien dit de « debriefing » disposent de plus de temps que les premiers pour poursuivre leur réflexion sur le sujet et prendre un certain recul, mais le jury ne manque pas d'en tenir compte dans les questions qu'il pose et l'appréciation qu'il porte.

La situation sur laquelle les candidats doivent réfléchir n'est pas qualifiée dans le texte régissant le concours de « situation professionnelle ». Certes, une telle lecture n'était pas exclue, mais le jury a fait de choix d'élaborer des sujets qui ne comportaient pas d'enjeux de connaissances professionnelles ou techniques de la part des candidats mais faisaient uniquement appel à leurs qualités personnelles de raisonnement, de réflexion et d'organisation. Les situations proposées pouvaient ainsi les placer en position d'élus, de membres d'une association, de voisins...

Sans doute certains candidats ont-ils été déroutés par ce choix, qui s'inscrit toutefois dans la continuité des années précédentes, mais 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 le rôle qui leur était assigné (cf. paragraphe ci-dessus, 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 ...), pourtant contenue dans l'énoncé du sujet.

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 (rôle, temporalité...) 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.

Le jury estime que la grande majorité des sujets n'appelaient pas nécessairement un consensus, a fortiori dès le début de l'épreuve, mais principalement la courtoisie dans le débat, et propose donc quelques aménagements, sans nouvelle réforme textuelle, dont il souhaite qu'ils soient mis en œuvre pour les sessions suivantes :

- **Afficher les consignes relatives à l'épreuve avant même l'énoncé de la mise en situation**, en rappelant qu'il est nécessaire de bien se placer dans la situation assignée, que l'expression d'avis divergents est tout à fait possible, et que plusieurs hypothèses peuvent être envisagées,
- **Laisser aux candidats un temps de préparation individuelle devant jury de 8 minutes au lieu de 5 comme les années précédentes**. L'épreuve serait donc découpée en 8 minutes de prise de connaissance du sujet et de réflexion individuelle en présence du jury, au cours desquelles la prise de notes serait autorisée, puis 22 minutes de débat collectif devant jury, qui serait susceptible d'intervenir, si besoin, pour compéter ou réorienter le débat,
- **Permettre aux candidats d'avoir leur montre ou tout autre instrument de mesure du temps, non connecté** pour assurer une meilleure gestion du temps,
- **Mais surtout publier sur le site du ministère la grille d'évaluation de l'épreuve**, pour que les candidats puissent se préparer plus utilement et connaître à l'avance les points sur lesquels portera le contrôle du jury. Ce point fait l'objet des observations plus détaillées dans l'encadré ci-dessous.

Contrairement à ce qui est prévu pour la deuxième épreuve orale d'admission, les textes ne prévoient pas pour l'épreuve de mise en situation collective la mise en ligne sur le site du ministère du travail de la grille d'évaluation dont se sert le jury. Toutefois, et en l'absence d'interdiction, le jury 2024 ne verrait que des avantages à ce que cette grille soit publiée en 2025. Cette publication permettrait, en effet, aux candidats, s'agissant d'une épreuve à laquelle ils ne sont pas forcément préparés, de savoir ce qui est attendu d'eux, plutôt que présupposer que la recherche d'une solution unique et toujours consensuelle serait le seul critère de réussite de l'épreuve. Il est précisé que lors de la réunion d'admission, et pour tenir compte des difficultés relatées plus haut, les membres du jury ont travaillé à la préparation d'une grille d'évaluation différente de celle utilisée en 2024, d'utilisation plus facile pour eux comme pour les candidats. Cette grille a été transmise à la DRH concomitamment au présent rapport.

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. Certains groupes se retrouvent ainsi à 5, mais ce « surnombre » est préférable à une insuffisance numérique.

**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 appréciée. De façon générale, les jurys ont estimé utile que le même jury fasse passer aux mêmes candidats 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.

Le jury note toutefois que la durée de la présentation du candidat n'est fixée par l'arrêté du 19 juillet 2019 que pour le concours interne et le troisième concours (dix minutes au plus) mais ne l'est pas pour le concours externe. Il a, pour sa part, appliqué la même règle au concours externe et il a, pour cette épreuve également, évalué les candidats à partir d'une grille commune.

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 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 tout à la fois des missions d'un cadre A et de l'inspection du travail.

Le jury demande donc que la nouvelle grille d'évaluation soit publiée pour le prochain concours sur le site du ministère en substitution de la précédente.

#### **V- Recrutement par la voie contractuelle :**

Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été mené en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Lors de la session 2024 de recrutement des inspecteurs du travail, le nombre de postes à pourvoir par la voie contractuelle a été fixé à 12.

Une commission composée de 5 membres a été constituée pour présélectionner les dossiers des candidats qui seraient auditionnés, puis les auditionner. Cette commission a également statué sur les trois demandes d'équivalence des candidats qui n'avaient pas le niveau de diplôme requis mais pouvaient justifier d'une durée d'activité professionnelle suffisante dans la catégorie professionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures.

61 candidatures ont été reçues, étudiées par chacun des 5 membres de la commission.

Ceux-ci se sont réunis en visio-conférence les 19 et 20 septembre 2024 pour procéder à la présélection des candidats.

Sur les 3 demandes d'équivalence, 2 ont été refusées, une admise.

Sur le plan méthodologique, les membres de la commission ont comparé leurs analyses préalables individuelles en vue d'établir un consensus. Ils ont écarté celles des candidatures qu'aucun d'entre eux n'avait retenues, et réexaminé en séance celles qu'au moins l'un d'entre eux avait jugée comme justifiant une audition.

Au vu des dossiers, il a été décidé d'auditionner 23 candidats, choisis en raison de l'intérêt qu'ils avaient manifesté pour l'exercice du métier d'inspecteur du travail, et la vision qu'ils avaient de ce métier. Les dossiers rédigés en des termes trop généraux (par ex. « l'inspecteur assure une mission d'intérêt général », sans beaucoup de précision), ou révélant une vision trop partielle, voire erronée du métier ( « il assure un accompagnement social et une mission de médiation »...) et ceux qui ne faisaient pas apparaître une motivation à exercer le métier ont été écartés. Ont été également pris en compte d'autres critères comme la connaissance des fonctions et de leur cadre institutionnel, la logique de carrière que pouvait représenter l'accès à ces fonctions, et l'apport que pouvait constituer le candidat au service public.

Les 23 candidatures retenues ont donc procédé d'un réel accord entre les membres de la commission.

6 des candidats sélectionnés après étude de leur dossier étaient, par ailleurs, admissibles au concours externe (4) ou au 3<sup>ème</sup> concours (2).

Deux des candidats non sélectionnés étaient, par ailleurs, admissibles au 3<sup>ème</sup> concours, auquel, ils ont, par la suite, été admis.

19 des candidats non sélectionnés ont demandé les motifs du rejet de leur candidature. La motivation écrite leur a été transmise par mail le 22 octobre 2024, ou dans les jours qui ont suivi pour ceux d'entre eux qui avaient fait leur demande après le 15 octobre.

17 candidats sur les 23 sélectionnés se sont présentés à l'entretien proposé.

Chaque candidat a été reçu par le jury pendant 30 minutes, 10 minutes étant consacrées à une présentation personnelle par le candidat de son parcours et de ses motivations et le reste à des questions et mises en situation proposées par le jury, destinées à approfondir l'appréciation portée au vu du dossier sur le parcours et la motivation du candidat, ainsi qu'à

vérifier sa capacité à suivre la scolarité à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et son aptitude à exercer les fonctions susceptibles d'être confiées à un inspecteur du travail et, plus généralement, à un cadre de la fonction publique de l'Etat.

Les candidats auditionnés ont, pour la plupart d'entre eux, témoigné d'une préparation satisfaisante de leur présentation personnelle, s'attachant à démontrer la cohérence de leur parcours, à mettre en valeur l'adéquation de leurs compétences à l'emploi et à convaincre de leurs motivations, en respectant le temps de parole qui leur avait été imparti.

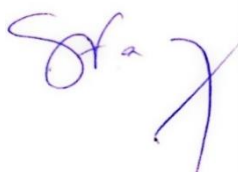
Les échanges suivant cette présentation personnelle, s'ils ont révélé des écarts entre les candidats ont été le plus souvent intéressants. Certains candidats ont toutefois manifesté une impossibilité à se projeter dans les fonctions d'inspecteur du travail, qu'ils considéraient comme très proches de leur activité professionnelle antérieure, alors que tel n'était pas toujours le cas.

A l'issue des entretiens, 10 candidats, dont les 6 admissibles aux concours, ont été admis pour 12 postes à pourvoir. Seul l'un d'entre eux a fait le choix maintenir sa candidature au 3<sup>ème</sup> concours et s'est présenté aux oraux, à l'issue desquels il a été admis.

Ainsi que mentionné plus haut, 2 candidats n'ont pas été présélectionnés pour le recrutement par la voie contractuelle, mais ont été admis au 3<sup>ème</sup> concours.

Fait à Paris, le 11 décembre 2024

La présidente du jury,



Sylvie Favier