

# CONCOURS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 2015

## RAPPORT DES JURYS

Par rapport à 2014, les concours de l'inspection du travail 2015 ont été marqués d'abord par une forte baisse des inscriptions.

Ainsi pour le concours externe, seuls 1.347 personnes s'étaient inscrites, contre 2.026 en 2014, soit une baisse de plus d'un tiers (33,5 % exactement). Mais cette baisse ne s'est pas traduite par une baisse concomitante du nombre de personnes présentes, puisque 453 candidats se sont présentés le premier jour (contre 508 en 2014, soit une baisse de 10,8 % seulement), et 420 étaient encore là le dernier jour (contre 442 en 2014 et 5,2 %).

Cette baisse n'a donc pas eu trop de conséquences « qualitatives » sur le niveau des candidats. Néanmoins, la forte diminution des postes ouverts au concours (32 au lieu de 52 en 2014), a contribué à augmenter le ratio « postes sur candidats », qui est passé de 1 sur 8,5 candidats réels à 1 sur 13, ce qui traduit une sélectivité accrue du concours.

Pour le concours interne, la baisse a été du même ordre pour les inscrits (143 contre 209, soit une baisse de 31,6 %) mais il n'a pas été observé le même maintien du niveau des présents que pour le concours externe, puisque seuls 57 candidats se sont présentés le premier jour (contre 79 en 2014, soit une baisse de 27,8 %) et ils n'étaient plus que 53 le dernier jour.

Le nombre de postes ouverts au concours ayant baissé en plus faible proportion pour ce concours (11 postes au lieu de 17), il en est résulté une faible hausse du ratio « postes sur candidats » passé de 1 pour 4,2 à 1 pour 4,8.

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.

Si ce vivier tend à s'assécher pour le concours interne, tel ne semble pas être le cas du troisième concours qui, malgré le faible nombre de postes offerts (4 contre 6 en 2014), garde un certain potentiel d'attractivité (77 inscrits et 36 présents, contre respectivement 95 et 44 en 2014).

### Les concours externe et interne

#### Les épreuves écrites

Pour les concours externe et interne, les constatations du jury sur les épreuves écrites en 2015 sont assez voisines de celles relevées en 2014 et détaillées dans le rapport du jury pour cette année-là, auquel nous invitons le lecteur à se référer.

Le jury a ainsi une fois de plus constaté, pour l'épreuve dite de culture générale, un faible niveau global des copies, un défaut fréquent d'analyse et de réflexion, un évitement tout aussi fréquent du sujet soit volontairement soit involontairement, une absence de problématique et une difficulté toujours aussi grande à exprimer une opinion personnelle et, pour les épreuves techniques, en plus, un manque de connaissances et de technique (une épreuve de droit ou d'économie requiert une copie de droit ou d'économie sur le sujet et non, comme trop souvent rencontré, une copie de droit ou d'économie sur un sujet voisin ou une copie de culture générale sur le sujet). A cela s'ajoutent des lacunes toujours aussi criantes en

orthographe de la part de beaucoup de candidats. Comme l'année précédente, l'épreuve de droit du travail (2<sup>ème</sup> épreuve) a joué son rôle de sélection, puisque seulement 241 candidats sur 437 copies corrigées ont eu une note égale ou supérieure à 6 sur 20, soit un taux d'élimination de 44 % identique à celui de l'année précédente. Une telle proportion est difficilement compréhensible.

Le jury rappellera une nouvelle fois que ce concours ne peut être un choix par défaut des candidats mais être le résultat d'une démarche professionnelle réfléchie. Il n'est pas normal que de telles notes puissent être attribuées dans ce domaine à des personnes se destinant au contrôle de la législation du travail même si une formation est prévue lors de l'année de stage en école. On ne saurait trop insister sur ce point.

Pour la troisième épreuve, les mêmes observations peuvent être faites, à ceci près qu'il n'y a pas de note éliminatoire, ce qui a pu « sauver » un certain nombre de candidats, alors même que le choix de la matière dans cette épreuve était censé leur permettre d'assurer des points. Comme l'année précédente cela a loin d'avoir été le cas pour beaucoup de candidats.

Enfin, pour la quatrième épreuve, consacrée à l'étude d'un dossier relatif aux conditions de travail, l'exercice a semble-t-il été mieux appréhendé que l'année précédente, les résultats ont été largement meilleurs. Les candidats ont semblé avoir mieux préparé cette épreuve particulière, d'où des notes globalement plus élevées, ce qui contribué à relever la moyenne générale.

Cela a permis au jury de relever la barre d'admissibilité du concours externe à 10 sur 20, 78 candidats remplissant cette condition (*soit un ratio admissibles sur postes de 2,4 pour 1*). En revanche, pour le concours interne, cette barre a été maintenue à 109 points, soit un peu plus de 9 sur 20 (*22 candidats, soit 2 admissibles pour un poste au concours*).

#### Les épreuves d'admission

Comparativement à l'année précédente, les épreuves orales se sont mieux passées et le jury a été plutôt agréablement surpris par le niveau général, ce qui tendrait à démontrer que, nonobstant les notes assez faibles dans les épreuves techniques, la sélection a été renforcée.

Certes, dans le concours externe, sur les 78 candidats, seuls 54 ont atteint la moyenne générale requise pour être admis, en raison de la grande faiblesse notamment lors de l'épreuve orale technique, mais le jury a été toutefois en mesure de faire ce qu'il n'avait pu accomplir l'année précédente, à savoir inscrire des personnes sur une liste complémentaire (*2 personnes*), le dernier admis atteignant la moyenne de 11.

On indiquera uniquement aux candidats, en complément des observations du rapport de l'année précédente, qu'une réussite à ce concours, comme d'ailleurs à tous les concours, ne peut s'accomplir sans une bonne performance à l'épreuve d'entretien et que cette épreuve doit être très soigneusement préparée de façon à pouvoir exprimer sa personnalité, ses attentes et ses motivations. Un positionnement le plus naturel possible n'en est que plus apprécié dans cet exercice.

Pour le concours interne, et en complément de la remarque faite plus haut, 18 des 22 candidats présentes étaient contrôleurs du travail, et donc seulement 4 venaient de l'extérieur du ministère.

Au final, le jury a été satisfait du niveau général et été en mesure de compléter la liste des admis par une liste complémentaire de deux personnes.

### Le troisième concours

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

Il leur est d'abord demandé de faire valoir leur expérience professionnelle dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui est noté avec un coefficient de 6, et dont il ne saurait être trop conseillé aux candidats de lui porter toute l'attention nécessaire car une bonne note à cette épreuve est souvent susceptible de compenser une moins bonne à la première épreuve, plus difficile pour des personnes n'ayant pas nécessairement un bagage universitaire et ne connaissant pas l'administration.

A la suite des épreuves écrites, 20 candidats avaient une note supérieure à 10 mais, en raison de la particularité d'une des épreuves orales et de la difficulté rencontrée par les candidats lors de la première épreuve et du faible nombre de postes, le jury a choisi de déclarer admissibles 12 candidats. Un d'entre eux ne s'est toutefois pas présenté.

Pour les épreuves d'admission, on rappellera qu'elles sont composées de manière particulière. Les candidats sont rassemblés par groupe 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. Cet exercice est particulier car les candidats ne connaissent pas a priori les autres membres du groupe et qu'ils ont un délai très court pour s'adapter. Il s'agit toutefois d'un exercice de personnalité assez convaincant même si au sein d'un groupe, selon la façon où il se déroule, les notes apparaissent nécessairement homogènes. La deuxième épreuve est en revanche un entretien avec le jury classique.

Le profil des candidats a été très divers, d'agent administratif à avocat, en passant par une chimiste, un auto-entrepreneur dans l'immobilier, des responsables en ressources humaines, un journaliste et même un contrôleur du travail, les membres de ce corps pouvant encore prendre cette voie s'ils ont une expérience dans le secteur privé antérieurement à leur entrée dans le secteur public et s'ils ne remplissent pas encore les conditions pour le concours interne.

L'ensemble des postes a pu être pourvu et comme dans les autres concours, une personne étant en plus inscrite sur la liste complémentaire.

### Le Président du jury

Michel AYMARD

### Premier conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel

Le président du jury remercie ici l'ensemble des membres du jury ainsi que les correcteurs pour leur collaboration et leur disponibilité, ainsi que les services du bureau du recrutement de la direction des ressources humaines.



M. AYMARD