

**Rapport du jury des concours de recrutement à l'inspection du travail session 2020,  
interne, externe et 3<sup>ème</sup> concours**

**Cadre général**

75 postes d'inspecteur du travail étaient ouverts au recrutement par concours au titre de l'année 2020 (52 pour le concours externe, 15 pour le concours interne et 8 pour le troisième concours) et 5 par la voie contractuelle aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les épreuves du concours ont été renouvelées par l'arrêté du 19 juillet 2019, s'inscrivant dans une réforme plus vaste de l'inspection du travail, dont le ministère a souhaité que soient tirées les conséquences sur la formation et le recrutement des inspecteurs du travail. Les épreuves écrites ont ainsi été simplifiées, pour intégrer l'épreuve technique aux options dans les concours externe et interne et privilégier moins les candidats à profil académique ou les spécialistes que des généralistes disposant d'une capacité d'analyse, de synthèse, de stratégie d'action et pouvant mobiliser ponctuellement une expertise. S'agissant des épreuves orales, une épreuve de mise en situation individuelle a été introduite pour les concours externe et interne (l'épreuve de mise en situation collective du troisième concours étant maintenue), pour mesurer les qualités relationnelles des candidats et leur comportement dans une situation donnée.

Le même arrêté a réformé la composition du jury pour intégrer deux personnalités qualifiées, des représentants des directions métiers (direction générale du travail et délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et un psychologue du travail ayant une expérience dans le domaine du recrutement. Il comporte également désormais un membre d'une haute juridiction administrative ou judiciaire ou d'une inspection générale interministérielle. Il comprend huit personnes.

De façon générale, l'objectif du ministère à travers ces nouvelles épreuves et à travers la réforme du jury était de développer chez les inspecteurs du travail recrutés une approche d'anticipation, de prévention, un travail plus stratégique avec des objectifs et une évaluation des effets de l'action menée, une culture du dialogue, de l'écoute et de la conciliation avec leurs différents interlocuteurs (représentants du personnel, employeurs, salariés, acteurs du territoire) et une culture du travail collectif et de la solidarité.

Les membres du jury ont été attentifs aux objectifs poursuivis par l'administration lors de cette réforme. Ils estiment utile de signaler quelques points d'attention, qui seront développés plus loin, s'agissant des nouvelles épreuves du concours, en particulier l'épreuve de droit du travail, l'épreuve à option et l'épreuve de mise en situation. S'agissant de la composition du jury, elle s'est avérée équilibrée et opérationnelle, il est regretté en revanche que les membres du jury ne puissent être reconduits au-delà de deux années consécutives et ne puissent être renouvelés s'agissant des personnalités qualifiées, alors que l'investissement important à consentir pour s'approprier les épreuves et les objectifs du recrutement pourrait utilement produire ses effets au-delà d'un an. A tout le moins est-il suggéré, en l'état du texte, de nommer certains des membres du jury qui ne sont pas renouvelables en qualité de correcteur pour les épreuves écrites ou d'examineur pour les épreuves orales, pour ne pas perdre le bénéfice de l'expérience acquise.

Il est à noter qu'en dépit du contexte sanitaire ayant rendu les conditions de déroulement du concours plus contraignantes et ayant conduit à en reporter les épreuves, tant d'admissibilité que d'admission, le nouveau concours a vu son attractivité s'accroître de façon notable. Ainsi, 227 candidats étaient présents au concours externe lors de toutes les épreuves écrites (à comparer à 202 en 2018 et 204 en 2019, soit + 11,3 % en un an), 32 au concours interne (à comparer à 20 en 2018 et 23 en 2019, soit + 39,1 %) et 112 au troisième concours (à comparer à 45 en 2018 et 64 en 2019, soit + 75 %). Il n'apparaît pas, en revanche, pour autant que l'on puisse comparer les notes obtenues d'une année sur l'autre, que cette attractivité plus grande se soit traduite par une hausse correspondante du niveau des candidats.

Le jury tient à souligner le très grand professionnalisme et la très grande rigueur avec lequel les concours ont été organisés par le département du recrutement dans son ensemble et par la gestionnaire de ces concours en particulier, dans ce contexte pourtant particulièrement délicat, et les remercier de leur appui constant et efficace.

### **Admissibilités**

#### *Résultats :*

Après péréquation des notes conformément à l'article 8 de l'arrêté du 19 juillet 2019, le jury a déclaré admissibles :

- 80 candidats / 227 au concours externe (moyenne du dernier admissible à 8,5/20), pour 52 postes à pourvoir (à comparer à 2019 : 63 admissibles / 204 présents, pour 39 postes, seuil d'admissibilité à 8,5/20)
- 13 candidats / 32 au concours interne (moyenne du dernier admissible à 8,05/20) pour 15 postes à pourvoir (à comparer à 2019 : 6 admissibles / 23 présents, 11 postes à pourvoir, seuil d'admissibilité à 9,21/20)
- 20 candidats / 112 au 3<sup>ème</sup> concours (moyenne du dernier admissible à 9,5/20) pour 8 postes à pourvoir (à comparer à 2019 : 12 admissibles / 64 présents, 6 postes à pourvoir, seuil d'admissibilité à 12,9/20).

Le jury n'a ainsi pas estimé pouvoir déclarer admissibles un nombre de candidats au concours interne atteignant le nombre de postes à pourvoir, compte tenu du niveau trop faible des candidats à ce concours, particulièrement en droit du travail. Le jury s'est interrogé sur ce dernier point, en émettant l'hypothèse que de nombreux candidats au concours interne sont issus d'autres administrations – ce dont peut témoigner la coexistence fréquente entre de bons résultats lors des épreuves de note de synthèse, ainsi parfois que d'option, et des résultats très faibles à l'épreuve de droit du travail. Le jury n'a pu envisager de recruter des candidats semblant n'avoir tenté ce concours de catégorie A que par hasard, sans s'attacher à préparer l'épreuve de droit du travail et donc sans disposer d'un socle minimal de connaissances dans cette matière, dont les lacunes ne pourraient être comblées lors de la scolarité à l'INTEFP.

### 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	8,41	16	0	240
Droit du travail et droit social européen	4,47	14,5	0	234
Droit public	8,61	16	4,5	27
Droit privé	10,11	17	3	53
Economie	8,68	14	3	53
Sciences	9,5	12	8	3
Santé et sécurité au travail	8,61	16,5	2	92

### Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Note de synthèse	10,55	17,5	0	33
Droit du travail et droit social européen	2,38	11	0,5	32
Droit public	8,69	11	5	8
Droit privé	5	5	5	1
Economie	7,56	14	3	8
Santé et sécurité au travail	8,63	13,5	5	15

### 3ème concours

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Note de synthèse	9,62	15,5	0	114
Droit du travail et droit social européen	4,67	17	1	112

#### Epreuves :

De façon générale, alors que *la nouvelle épreuve de droit du travail* résultant de l'arrêté du 19 juillet 2019 devait, en se composant de questions à réponse courte et/ou de mises en situation, être plus accessible, elle a déçu les correcteurs, le niveau des candidats en droit du travail s'avérant faible dans tous les concours, y compris pour les questions les plus simples et les plus banales – le sujet ayant été

conçu comme traduisant un équilibre d'ensemble permettant à tout profil de candidat de faire valoir ses qualités et n'ayant pas été voulu particulièrement difficile (il est en outre à noter que, bien qu'il leur ait été expressément et systématiquement précisé qu'ils devaient traiter l'ensemble des questions, quelques candidats n'ont traité que les questions à réponse courte ou que la question de cas pratique).

Le jury s'interroge sur cette absence de maîtrise par les candidats de la matière dont l'application est la mission principale de ce corps. Il se demande si elle ne reflète pas l'absence ou le très faible nombre de filières de préparation au concours – tant pour le concours interne que pour le concours externe – et suggère au ministère d'examiner ce point et, le cas échéant, d'œuvrer à un développement des préparations au concours. Il suggère que l'instauration d'une note éliminatoire pour cette épreuve soit envisagée, tant il paraît peu acceptable que des candidats puissent être recrutés dans le corps d'inspecteur du travail en dépit d'un niveau inacceptable en droit du travail. L'un des candidats admis dans la première moitié au concours externe à la faveur d'excellentes notes dans toutes les autres épreuves a ainsi obtenu 1,5/20 en droit du travail.

S'agissant de l'épreuve à option, le niveau des candidats s'est avéré hétérogène, bien que là aussi avec des moyennes assez basses, mais n'excluant pas quelques très bonnes copies, qu'on peut attribuer à de bons connaisseurs de la discipline. Tous les correcteurs en revanche ont remarqué que, loin d'aider les candidats à développer leur réflexion, le dossier de dix pages mis à leur disposition les a bridés. Il leur a fait perdre de vue qu'il s'agissait d'une épreuve de composition, devant permettre notamment d'évaluer leurs connaissances personnelles, et non d'une note de synthèse – vouée à demeurer très pauvre dès lors qu'elle ne portait que sur un dossier circonscrit qui n'avait pas été conçu à cette fin. Le jury s'interroge sur l'utilité du maintien de la mise à disposition de ce dossier de dix pages et suggère, à tout le moins, qu'il soit clairement rappelé aux candidats qu'il n'est pas attendu d'eux une synthèse de ce dossier mais une composition faisant également appel à leurs connaissances.

Plus largement, les correcteurs soulignent un manque de références et connaissances des candidats dans ces matières à option et un niveau de grammaire et d'orthographe catastrophique pour un concours de catégorie A. La méthode de la composition n'est pas acquise, les introductions sont lacunaires, les plans peu convaincants, les énonciations ne sont pas démontrées.

## **Admissions**

### *Résultats*

Les cinquante-deux postes du concours externe ont été pourvus (moyenne du dernier admis à 10/20, comme en 2019), de même que les huit postes du troisième concours (moyenne du dernier admis à 12,19/20, contre 13,3/20 en 2019). Aucune liste complémentaire n'a été établie.

En revanche, seuls six des quinze postes du concours interne (moyenne du dernier admis à 10,95/20 contre 11,13/20 en 2019) l'ont été, le jury n'ayant pas estimé devoir recruter des candidats dont la moyenne était inférieure à 10/20 et qu'il ne considérait pas comme présentant les mérites nécessaires.

Il ne peut, dans ces conditions, qu'approuver l'orientation envisagée en 2021, consistant à diminuer le nombre de postes offerts au concours interne au profit de ceux offerts au troisième concours.

### Concours externe

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	11,14	17	5	76
Entretien avec le jury	11,34	18	5	76
Anglais	15,11	20	7	61
Allemand	17,67	20	14	3
Espagnol	16,38	18	14	8
Italien	9	9	9	1
Portugais	18	18	18	3

### Concours interne

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation individuelle	9,92	13	5	12
Entretien avec le jury	9,73	14	6	11
Anglais ( <i>épreuve facultative</i> )	17,2	20	11	5
Espagnol ( <i>épreuve facultative</i> )	14	18	10	2

### 3ème concours

	Moyenne de l'épreuve	Note la plus haute	Note la plus basse	Nombre de candidats présents
Mise en situation collective	10,35	14	6	17
Entretien avec le jury	10,82	17	6	17
Anglais ( <i>épreuve facultative</i> )	14,4	17	12	5
Allemand ( <i>épreuve facultative</i> )	12	17	7	2
Portugais ( <i>épreuve facultative</i> )	17	17	17	1

## *Epreuves du concours externe et du concours interne*

L'épreuve de *mise en situation individuelle*, qui était une innovation de l'arrêté du 19 juillet 2019, a requis du jury des travaux de préparation intenses pour identifier l'objet précis de l'épreuve et déterminer la façon dont il convenait de l'organiser.

Cette épreuve 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 concrète* » (l'arrêté précise pour le seul concours interne que cette situation concrète est « individuelle », sans que l'ajout de ce qualificatif soit apparu différencier l'épreuve de celle du concours externe), le jury a choisi 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'élu, de chef d'entreprise, de responsable associatif... Le jury n'a aucunement attendu des candidats qu'ils témoignent de connaissances dans le domaine où la mise en situation les plaçait et s'est attaché à n'évaluer que les aptitudes prévues par le règlement du concours.

En outre, le jury a eu le souci d'assurer un traitement aussi égal que possible entre les candidats. Une note a été adressée par la présidente des jurys à l'attention de tous les examinateurs afin de préciser l'objet de l'épreuve et les aptitudes à évaluer. Les sujets ont fait l'objet d'une harmonisation dans leur formulation et leur présentation. Enfin, le jury a élaboré une grille d'évaluation afin que tous les candidats soient notés selon les mêmes critères et les mêmes barèmes par les six sous-jurys.

Le jury a estimé que l'épreuve était pertinente et qu'elle méritait d'être conservée et approfondie, sa durée de quarante-cinq minutes apparaissant en revanche beaucoup trop longue (aucun candidat n'a réussi à tenir sur toute la durée de l'épreuve sans relance du jury).

En l'état de la durée prévue par l'arrêté du 19 juillet 2019, il suggère que soit conservée, pour la structurer et la rythmer, l'organisation du temps qu'il a proposée aux candidats et qui s'est avérée concluante, avec un temps de mise en situation de trente minutes incluant un temps de préparation personnelle de cinq minutes – qui pourrait être porté à dix minutes – et, après une césure nette annoncée par le président du jury, un temps d'entretien individuel de quinze minutes commençant par un bilan par le candidat lui-même de sa mise en situation et se poursuivant avec les questions du jury.

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 jury est apparue 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.

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.

Il a relevé avec un certain étonnement que les candidats n'avaient généralement pas en tête que la fiche individuelle de renseignement ou le dossier constitué par le candidat en vue de cet entretien avaient vocation, même s'ils ne sont pas notés en tant que tels, à constituer un appui pour les questions que le jury serait amené à leur poser. Ils ne peuvent qu'inviter les candidats à s'y préparer.

### *Epreuves du troisième concours*

L'épreuve de *mise en situation collective* est apparue peu pertinente aux membres du jury, qui suggèrent qu'elle gagnerait à être remplacée par une épreuve de mise en situation individuelle comme pour le concours externe et pour le concours interne.

D'une part en effet, elle rend chaque candidat tributaire du comportement des autres candidats, qui peut s'avérer plus ou moins propice à la mise en valeur de ses propres qualités. Elle permet en général de voir se dégager un « leader », mais ce n'est pas l'objectif recherché.

D'autre part, le jury s'interroge sur l'utilité d'apprécier des aptitudes différentes de la part des candidats au troisième concours et de la part des candidats aux concours externe et interne. L'arrêté du 19 juillet 2019 précise en effet que la mise en situation collective tend « à apprécier les aptitudes du candidat au travail en commun et à la négociation », qualités qui apparaissent moins centrales pour un inspecteur du travail que celles évaluées par la mise en situation individuelle, qui tend à apprécier « les aptitudes du candidat à la résolution d'un cas pratique, à la recherche de solutions, son raisonnement face à une situation concrète ».

Par ailleurs, si cette épreuve est, comme pour les concours externe et interne, suivie d'un entretien individuel de quinze minutes, le fait que la mise en situation soit collective oblige à échelonner les entretiens individuels qui la suivent. Or, les candidats n'ont pas le même recul sur leur mise en situation lorsque l'entretien la suit immédiatement ou trois quarts d'heure plus tard.

A noter qu'à la différence de l'épreuve de mise en situation individuelle des concours externe et interne, le jury n'a pas proposé aux candidats de temps de préparation après le tirage au sort du sujet, les aptitudes à apprécier ne le nécessitant pas et appelant au contraire la préservation d'une certaine spontanéité dans le comportement des intéressés et dans leurs interactions.

En revanche, l'épreuve d'entretien avec le jury ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours et sa motivation ou sur son expérience professionnelle est apparue pleinement pertinente.

Le 8 mars 2021

La présidente du jury  
  
Gaëlle DUMORTIER

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

Le compte-rendu du jury constitué pour le recrutement par cette voie a été publié par ailleurs. Il est reproduit ci-après :

« En application du décret n°95-979 du 25 août 1995 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-13 du code du travail, peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé. Les candidats doivent, pour accéder à un corps de catégorie A, justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats au concours externe. Les emplois à pourvoir selon ce mode de recrutement doivent être fixés à 6 % au moins de ceux prévus lors de l'ouverture d'un concours. L'appréciation des candidatures est faite sur dossier et peut être complétée par des entretiens.*

*Lors de la session 2020 de recrutement des inspecteurs du travail, le nombre de poste à pourvoir par la voie contractuelle a été fixé à 5 (contre 4 en 2019, 3 en 2018 et 2 en 2017).*

*42 candidatures ont été reçues, dont 39 recevables.*

*Tous les dossiers recevables, à l'exception de celui d'un candidat reçu entre-temps à un autre concours, ont été examinés par l'ensemble des membres du jury et évalués selon une grille prenant en compte quatre familles de critères, destinés à apprécier les mérites de chaque candidature au regard des qualités attendues d'un inspecteur du travail : la qualité formelle du dossier et de son contenu ; le parcours de l'intéressé (incluant tant sa formation que son expérience professionnelle) ; les compétences attendues déjà acquises au cours de l'expérience professionnelle ; la motivation. Sur la base de ces critères, les membres du jury ont sélectionné 11 candidats qu'ils ont estimé devoir auditionner. Tous ceux qu'ils ont ainsi retenus avaient présenté des dossiers complets, détaillés, bien construits et mettant en valeur des parcours denses apparaissant d'intérêt pour le corps des inspecteurs du travail. Ont été en revanche d'emblée écartés certains dossiers particulièrement peu détaillés, allusifs, ne témoignant pas d'une motivation convaincante (avec à plusieurs reprises des « copier-coller » d'éléments repris du site internet du ministère) et, parfois, marqués par une expression, une orthographe et une syntaxe ne permettant pas d'envisager un recrutement dans un corps de catégorie A.*

*8 candidats seulement se sont présentés à l'entretien proposé. Sur les trois candidats ne s'étant pas présentés, l'un a été reçu entre-temps à un autre concours et un autre n'a pu se déplacer pour raisons de santé. 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 avaient été informés lors de leur convocation de ce déroulement.*

*Les candidats auditionnés ont, dans l'ensemble, 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 ont, en revanche, révélé des écarts importants entre les candidats et, souvent également, avec l'impression favorable laissée par le dossier du candidat lui-même, nombre de candidats, y compris titulaires de diplômes supérieurs à la licence, s'avérant ne détenir que des connaissances très floues, fragiles et limitées sur l'organisation institutionnelle, les principes de bases de l'action administrative et de la fonction publique, voire le droit du travail lui-même. Le jury a surmonté le constat de ces lacunes lorsqu'elles lui ont paru demeurer dans les limites de ce qui pourrait être comblé lors de la formation à l'INTEFP, que l'intéressé lui a paru être conscient de cette nécessité, et qu'elles étaient compensées par*



*des qualités personnelles, une attitude et une motivation montrant une capacité de l'intéressé suffisamment certaine à assurer les missions susceptibles de lui être confiées en qualité d'inspecteur du travail et, plus largement, de cadre de la fonction publique de l'Etat, ainsi qu'à faire face aux situations, y compris délicates et urgentes, susceptibles de se présenter à lui.*

*5 candidats ont été retenus.*

Le 2 octobre 2020 »

La présidente du jury



Gaëlle DUMORTIER