

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

Paris, le 27 JUIL. 2018

**COMMISSION DE SÉLECTION D'INSPECTEURS DU TRAVAIL
PAR LA VOIE CONTRACTUELLE
RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE**

I- L'organisation du recrutement

Le corps de l'inspection du travail est accessible aux travailleurs handicapés par la voie contractuelle en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le recrutement contractuel est une voie d'accès spécifique à la fonction publique réservée aux personnes ayant obtenu notamment la RQTH. Il s'agit d'un recrutement donnant vocation à titularisation.

Le ministère chargé du travail organise chaque année dans le corps de l'inspection du travail, corps de catégorie A, un recrutement contractuel de personnes en situation de handicap.

Une commission de sélection est chargée de sélectionner les candidats qui ont vocation à suivre, avec les candidats recrutés par concours, la formation statutaire organisée par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle situé à MARCY-L'ÉTOILE (69).

Le recrutement comporte deux temps :

1. Une présélection sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) complété (toutes les rubriques doivent être renseignées) et signé.

Le dossier RAEP comporte notamment les rubriques suivantes : expérience professionnelle, formation initiale et professionnelle tout au long de la vie, acquis de son expérience professionnelle au regard du profil recherché, descriptif de deux actions au plus.

2. Une audition par la commission de sélection, d'une durée de 45 minutes, qui se décompose en 3 séquences :

- 1) Analyse d'un texte d'actualité portant sur des problématiques en rapport avec l'inspection du travail.

Deux questions sont à traiter par le candidat.

Le candidat dispose de 30 minutes de préparation et de 5 à 10 minutes de restitution devant le jury.

- 2) Présentation par le candidat de son parcours et de ses motivations professionnelles (5 à 10 minutes),

3) Entretien avec le jury, destiné à permettre à la commission d'apprécier, au travers d'interrogations et de mises en situation :

- les connaissances et les capacités d'analyse du candidat,
- ses aptitudes à exercer les missions qui peuvent être confiées à un inspecteur du travail,
- ses capacités à suivre la scolarité de 15 mois à l'INTEFP,
- son parcours et ses motivations.

Le présent rapport s'appuie sur les recrutements réalisés par la voie contractuelle de 2015 à 2018. Il vise principalement à aider les futurs candidats dans la préparation de leur candidature.

II- Le dossier RAEP – analyse et conseils pour les candidats.

A titre liminaire, il est rappelé aux candidats que le dossier doit être rédigé dans l'objectif d'intégration du corps de l'inspection du travail. Ainsi, s'il est légitime de candidater à plusieurs recrutements réservés organisés par les ministères chargés des affaires sociales, le même dossier ne peut être présenté pour le recrutement d'un inspecteur du travail ou d'un attaché d'administration. Si ces deux corps appartiennent à la catégorie A de la fonction publique et peuvent parfois conduire à occuper des postes identiques, ils n'ont pas la même vocation et ne nécessitent pas les mêmes compétences.

Certains dossiers pour le recrutement d'inspecteurs du travail mentionnent ainsi parfois plusieurs fois le corps des attachés, ce qui fragilise le dossier et conduit la commission à s'interroger sur la motivation du candidat pour intégrer le corps de l'inspection du travail.

De plus, l'attention des candidats est appelée sur la nécessité de soigner la présentation formelle des dossiers de candidatures et de veiller à l'expression et à l'orthographe. Il est ainsi vivement conseillé d'une part de présenter un dossier dactylographié et d'autre part de faire relire par un tiers le dossier de candidature.

Enfin, il est rappelé aux candidats qu'il est essentiel de connaître l'inspection du travail et son environnement afin de remplir de manière pertinente les différentes rubriques. Le site internet du ministère du travail, comme des démarches plus personnelles d'échange avec des inspecteurs du travail, sont des sources d'information indispensables. Il est particulièrement important d'avoir conscience de la diversité de postes occupés par les inspecteurs du travail tant à la sortie de l'école que tout au long de leur carrière.

1) Les rubriques « votre expérience professionnelle » et « votre formation initiale et professionnelle tout au long de la vie » sont généralement correctement complétées.

Elles restent cependant souvent trop descriptives et ne permettent pas toujours de faire le lien avec les compétences et connaissances attendues d'un futur inspecteur du travail.

Il est rappelé que le lecteur appréhendera mieux un déroulé débutant par l'expérience la plus récente.

2) La rubrique « les acquis de votre expérience professionnelle au regard du profil recherché » a été très diversement complétée. Une partie des candidats se contente de décrire leurs expériences professionnelles en prenant le risque de répéter les rubriques précédentes.

Le libellé de la rubrique établit clairement ce qui est attendu : présenter les acquis de son expérience professionnelle et de les mettre en perspective par rapport au profil recherché.

Il est donc attendu des candidats d'une part une réflexion et une analyse de leur parcours et d'autre part une connaissance suffisante des compétences attendues d'un inspecteur du travail pour pouvoir faire le lien entre les deux.

La rubrique devenir inspecteur du travail du site internet du ministère du travail¹ rappelle les principales missions d'un inspecteur du travail et présente les principaux métiers qu'il peut exercer.

Les candidats doivent enfin veiller à illustrer leur propos : il ne suffit pas d'affirmer posséder une compétence, il faut l'explicitier et l'illustrer par un exemple.

3) Il était demandé de décrire deux actions au plus, jugées pertinentes pour être portées à la connaissance des recruteurs et soulignant toutes les qualités du candidat.

Alors qu'il était possible de ne valoriser qu'une seule action, la quasi-totalité des dossiers RAEP en comporte deux sans que cela soit toujours approprié.

Plutôt qu'à la quantité, les candidats devraient s'attacher à la qualité d'une rubrique essentielle à la qualité du dossier. Comme la précédente rubrique, elle doit traduire la réflexion du candidat sur son expérience, qui ne relève pas nécessairement du domaine professionnel, et sur sa projection dans le métier d'inspecteur du travail. Il est ainsi tout à fait possible de mettre en avant une action réalisée dans le cadre de sa formation ou bien dans le cadre d'une activité bénévole.

Il est essentiel, pour cette rubrique, d'éviter une approche purement descriptive des activités réalisées. Les actions présentées, de manière structurée, doivent permettre d'apprécier les capacités d'analyse du candidat face à un objectif à atteindre, les compétences qu'il mobilise pour cela mais aussi sa capacité à les présenter synthétiquement, sans pour autant dresser un inventaire des tâches réalisées et à prendre du recul par rapport à sa pratique.

III- L'audition des candidats – analyse et conseils pour les candidats

1) Première séquence : analyse d'un texte

D'une manière générale, cette première séquence est bien comprise par les candidats même s'ils n'évitent pas toujours l'écueil de la paraphrase (il est demandé de faire ressortir les idées essentielles du texte, ce qui implique synthèse et concision).

Certains candidats ne répondent cependant pas aux deux questions posées qui ont pourtant pour objet de les aider à structurer leur présentation et à permettre à la commission d'apprécier leur capacité d'analyse et de synthèse.

Il est de plus souvent difficile d'obtenir des candidats leur avis sur les idées contenues dans le texte. Il est rappelé que la commission ne cherche pas à obtenir « la bonne réponse » mais plutôt à apprécier la capacité du candidat à faire preuve de réflexion et à exprimer une position en l'argumentant et en la contextualisant.

2) Deuxième séquence : présentation du parcours professionnel des candidats

Comme pour le dossier de RAEP, les candidats doivent bâtir cette présentation en gardant à l'esprit l'objectif d'intégration du corps de l'inspection du travail. Ce n'est pas une présentation à plat du parcours professionnel qui est attendue mais bien la démonstration par le candidat de sa capacité à se projeter dans le métier d'inspecteur du travail, dans toutes ses dimensions, et de la cohérence de sa démarche et de son projet professionnel.

¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/metiers-et-concours/devenir-inspecteur-du-travail/le-metier-d-inspecteur-du-travail/article/decouverte-du-metier-d-inspecteur-du-travail>

Il est trop rare d'entendre un candidat mettre en perspective son expérience par rapport au métier d'inspecteur du travail. Là encore la connaissance du contexte d'exercice du métier et des activités susceptibles d'être réalisées par un inspecteur du travail à tous les stades de sa carrière est essentielle pour assurer cette mise en perspective.

La présentation ne devrait pas être ainsi le simple rappel du dossier mais devrait permettre de l'approfondir et de la compléter à travers une présentation dynamique de nature à emporter l'adhésion des membres de la commission.

Dans l'ensemble les candidats respectent la consigne de temps et rares sont les cas où le candidat dépasse les 10 minutes.

3) Troisième séquence : entretien avec le jury

La discussion avec le jury peut porter sur le dossier RAEP, l'analyse du texte, la présentation ou tout autre sujet tenant à l'environnement institutionnel, à l'actualité ministérielle, aux compétences et connaissances attendues d'un inspecteur du travail.

Les candidats doivent bien comprendre qu'il ne s'agit pas d'une épreuve de connaissances et qu'aucune « bonne réponse » n'est attendue. Il convient en effet de rappeler qu'il s'agit d'un recrutement professionnel et que la commission cherche à apprécier si le candidat est en capacité de suivre la formation et de réussir dans ses futures fonctions.

Cette troisième séquence doit notamment permettre d'apprécier l'écoute des candidats, leur capacité à entrer en interaction avec le jury, leur compréhension des questions, leur capacité à les problématiser et à y répondre en s'appuyant sur leur vécu, tant personnel que professionnel.

Il est regrettable que certains candidats ne montrent pas un minimum de connaissances sur les missions et compétences d'un inspecteur du travail, sur les réformes et actualités du ministère mais aussi de la fonction publique. La consultation du site internet ministériel, comme de la presse, devrait être une démarche réalisée pour l'ensemble des candidats.

S'agissant des mises en situation, il s'agit là encore pour la commission d'apprécier les capacités d'analyse et de proposition des candidats et non de rechercher à apprécier les connaissances de candidats.

Il n'en demeure pas moins que les candidats doivent disposer d'un socle minimal de connaissances en matière de droit du travail afin de pouvoir suivre la formation dans des conditions satisfaisantes. Certaines candidatures ont ainsi été écartées en raison de la distance entre les connaissances du candidat et les attendus nécessaires pour le suivi de la formation.

La présidente de la commission de sélection

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eliane Galleri', with a stylized flourish at the end.

Eliane GALLERI