

Rapport du jury 2020 du concours de recrutement d'inspecteurs du travail par la voie contractuelle

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, 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 présentés 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 consacrés 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