

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES AU CORPS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL POUR 2015

RAPPORT DE LA PRESIDENTE DU JURY

La troisième session de l'examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail s'est déroulée en 2015 sous un format différent des deux précédentes sessions. Selon les termes de l'arrêté du 20 février 2015¹, le concours n'a comporté qu'une seule épreuve, une épreuve orale d'entretien avec le jury portant sur « l'expérience professionnelle du candidat, ses motivations et son projet professionnel ».

L'évaluation des candidats a reposé ainsi sur les mêmes critères dans les trois sessions : compétences acquises par l'expérience professionnelle, motivations et présentation d'un projet professionnel. En revanche, la réduction de la sélection à une seule épreuve a clarifié sa portée : **seule la prestation orale effectuée devant le jury par le candidat a été notée pour établir la liste d'admission.**

La suppression de l'épreuve d'admissibilité a modifié le rôle du dossier de RAEP. Dans la précédente formule, le dossier de RAEP constituait un outil de sélection des candidats pour l'épreuve d'admission. Dans le format de 2015, le dossier de RAEP est devenu un simple support pour la conduite de l'entretien par le jury.

Les enseignements de cette session tiennent en deux points :

1. le choix de l'épreuve unique a nécessité la mise en place d'une organisation du jury adaptée ;
2. l'épreuve orale simplifie les règles de sélection en les limitant à une seule prestation orale

1 LE CHOIX DE L'EPREUVE UNIQUE A NECESSITE LA MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION DU JURY ADAPTEE

Le choix de l'épreuve unique a nécessité une adaptation de l'organisation du jury et de ses modalités de travail.

Concernant l'organisation, le nombre de candidats à entendre étant le double de la session de 2014, le jury s'est étoffé par une augmentation du nombre de groupes d'examineurs, sachant qu'un groupe a été dédié à l'examen sur place des candidats des DOM. L'organisation en résidentiel des épreuves au sein de CREPS de Reims, a facilité les échanges entre les groupes d'examineurs. Le jury a pu ainsi recevoir sur deux semaines plus de 800 candidats (857 exactement). L'amplitude entre le premier candidat reçu en début de session et le dernier en fin de session a été identique à celle de l'année dernière.

¹ Arrêté du 20 février 2015. JORF du 6 mars 2015

Pour garantir l'homogénéité de la sélection entre groupe, une fonction de coordination a été retenue permettant de s'assurer que la méthode et les outils retenus par le jury étaient effectivement mis en œuvre. Trois coordonateurs ont ainsi été désignés : Florent FRAMERY, Sophie HUG, et Frédéric LECLERC.

Les outils du jury ont été complétés par la définition de la fonction de coordination et de repères de notation, en sus des outils élaborés les années précédentes pour la conduite de l'entretien oral des candidats.

Les règles relatives à la neutralité du jury ont été mises en œuvre lors de la constitution des groupes d'examineurs pour garantir que le candidat n'était pas connu des examinateurs puis vérifiées tout au long de l'épreuve et les mesures adéquates mises en œuvre (changement de groupe ou départ)

2 L'ÉPREUVE ORALE SIMPLIFIÉE LES RÈGLES DE SÉLECTION EN LES LIMITANT AU JUGEMENT DE LA PRESTATION DU CANDIDAT

La forme de l'épreuve orale est restée la même que pour les précédentes sessions. L'épreuve unique consiste en un entretien de 30 minutes. Elle comprend, la présentation pendant 10 minutes d'un exposé par le candidat de « son expérience professionnelle, ses motivations et son projet professionnel » suivie d'un échange entre le candidat et le jury. Son jugement ne porte que sur la prestation orale du candidat. Une grille de notation a été établie par le jury sans grande modification par rapport aux précédentes sessions, la méthode de la conduite de l'entretien oral étant la même. Cette grille est annexée au présent rapport.

Le jury dispose pour préparer l'entretien du dossier de RAEP des candidats. La qualité du dossier c'est-à-dire le soin avec lequel il a été rempli facilite le travail du jury en ce sens qu'il permet de cerner les thèmes de la discussion en sus de l'exposé du candidat. Il facilite ainsi le questionnement et permet de lever les doutes possibles sur les différentes compétences présentées comme acquises par le candidat. A l'oral, le doute nuit au candidat. En effet, dans le travail de comparaison que le jury doit réaliser pour classer les candidats **la cohérence** que le candidat démontre fait la différence : cohérence entre le dossier qu'il a présenté (simple support) l'exposé qu'il fait devant le jury sur sa carrière, ses motivations et son projet professionnel, et la qualité de ses réponses lors de la discussion (objets de notation).

La qualité de la prestation des candidats accomplie devant le jury a été très hétérogène. Cette hétérogénéité reflète des situations différentes.

Il y a d'une part la différence entre les candidats qui se sont préparés à l'exercice et les autres. L'impréparation se note dès l'exposé pour lequel certains candidats ne respectent pas la durée ni le contenu de l'exposé qui a pour but non pas d'exposer uniquement le parcours professionnel (il est déjà relaté dans le dossier de RAEP) mais les motivations et le projet professionnel.

Il y a d'autre part, la différence de niveau entre des candidats qui parviennent à dégager de leur expérience professionnelle une problématique, une stratégie, ou une vision dans l'exécution de leur mission (analyse du contexte, perception des contraintes, recherche d'efficacité), et ceux qui ont du mal à le faire.

L'exposé : ce que le jury attend, c'est que le candidat dépasse les informations contenues dans le dossier pour montrer qu'il a un projet professionnel au sein de l'inspection du travail. Il n'y a pas en la matière de « modèle », ni de parcours plus appréciable qu'un autre. Il appartient au candidat de convaincre le jury que son parcours a un sens, et qu'il est en mesure de qualifier ce sens dans un projet professionnel.

La ligne de partage est assez nette entre les candidats qui arrivent à aborder dès le début de l'exposé leurs motivations et leur projet professionnel et ceux qui ne font que commenter leur parcours professionnel et attendent la dernière minute pour aborder le point. Le type d'exposé à proscrire est l'exposé qui redit sous une autre forme le contenu du dossier de RAEP.

Des cas se sont présentés de dossiers de RAEP presque vides. Les candidats ont été notés sur leur prestation orale et selon la même méthode. Mais face à l'absence d'information sur les compétences du candidat, les examinateurs élargissent leur questionnement à toutes les compétences. Les candidats se sont ainsi placés dans une position moins favorable que celles des candidats qui ont pris soin de bien remplir leur dossier.

Sur le plan de la forme, le « récit par cœur » est à proscrire car il nuit au candidat : les trous de mémoire brisent l'exposé et déconcertent le candidat ; le récit donne une image désincarnée du candidat. Le bon candidat doit avoir suffisamment confiance en soi pour tenir un exposé sans note mais de façon vivante pour attirer l'attention des examinateurs.

La discussion avec le jury : il est important de rappeler pour lever tout malentendu que l'objectif du jury n'est pas de vérifier des connaissances mais de tester chez le candidat les aptitudes pour exercer les fonctions d'inspecteur du travail.

Le plus souvent, le jury rebondit sur l'exposé pour questionner le candidat, puis passe en revue deux compétences qu'il aura au préalable choisies en s'appuyant sur le dossier de RAEP. Les questions des examinateurs ont pour but de préciser certains points de l'exposé, puis de vérifier les capacités du candidat soit en approfondissant des exemples de situation professionnelle présentés dans le dossier, soit en mettant le candidat en situation.

Ces mises en situation ont parfois déstabilisé les candidats à la recherche d'une bonne réponse. Il faut préciser que les examinateurs posent leur question sur deux registres :

-celui de l'acte professionnel et dans ce domaine le jury vérifie la pratiques professionnelle dans certains situations concrètes. Dans ce cas, il y a toujours une pluralité de réponses possibles fondée sur une connaissance de la règle, de ses limites et de son adaptation aux situations concrètes ; mais c'est la qualité du raisonnement fait par le candidat qui fait la différence ; même si le candidat peut se rattraper en raisonnant correctement, une erreur ou mauvaise compréhension d'une règle bien sur nuit au candidat ;

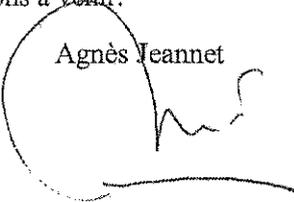
-celui de la mise en situation : elle peut être tirée d'un environnement professionnel ou être extérieure au monde du travail. Dans ce cas, il n'y a pas de bonne réponse a priori. Les examinateurs attendent du candidat qu'il raisonne sur la situation pour donner sa réponse.

Sur un plan général, il convient de souligner que la sélection sur une seule épreuve « durcit » la sélection qui s'est établie pour cette session 2015 à 1 poste pour 4 candidats. La préparation du candidat est bien sur un mode efficace pour passer la barre de l'admission. Le jury a pu constater d'une part que la maîtrise du stress était un atout important dans ce type d'épreuve sur le plan de la forme, et d'autre part sur le plan du fond, que les candidats qui arrivaient avec naturel à convaincre le jury de ses motivations et d'un projet professionnel au sein du corps de l'inspection avaient une chance de réussite certaine.

La règle du concours fait tomber un couperet de façon relative entre des candidats qui ayant globalement le même niveau (c'est-à-dire les aptitudes au métier) ont présenté une prestation d'inégale qualité. Ce groupe de candidats qui se situent en dessous, mais près de la barre de l'admission ont toutes leurs chances dans les sessions à venir.

Novembre 2015

Agnès Jeannet



Nom du candidat :

Date :

I - Exposé et motivations

Echelle de notation	Critères d'évaluation
1	Ne répond pas à la question, ne s'est visiblement pas informé (par rapport aux questions posées par l'exposé)
2	Reste à un niveau descriptif et partiel
3	Valorise sa carrière
4	Cite les principales étapes de son parcours sans justifier ses choix et/ou sans faire le lien avec son projet actuel.
5	Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel
6	Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel et souhaite exercer des responsabilités et est prêt à faire les efforts nécessaires pour évoluer
7	Cite les principales étapes de son parcours en justifiant ses choix et en faisant le lien avec son projet actuel et souhaite exercer des responsabilités et est prêt à faire les efforts nécessaires pour évoluer et se positionne dans un environnement professionnel (acteurs, partenaires, contexte...)
Note (sous-total sur 7) :	

II -COMPETENCES

II-A CAPACITE A DECIDER

Critères d'évaluation	0	1
- Analyser les informations et les données, les hiérarchiser		
- Emettre les hypothèses		
- Choisir une solution adaptée aux personnes et aux circonstances		
- Engager des actions concrètes et en assumer la responsabilité		
- Revenir sur sa décision et changer de cap si nécessaire		
- Accompagner, suivre les résultats		
Note (sous total sur 6) :		

III-B CAPACITE A CONTROLER

Critères d'évaluation	0	1
- Identifier la cible du contrôle		
- Apprécier les faits, mesurer les écarts, étayer les constats		
- Analyser et tenir compte du contexte		
- Définir des mesures à prendre		
- Mesurer les conséquences		
- Evaluer, mesurer les résultats		
Note (sous total sur 6) :		

III-C CAPACITE A TRAVAILLER EN EQUIPE

Critères d'évaluation	0	1
- Partager et mutualiser les informations		
- Apporter un appui		
- Identifier les partenaires internes et externes		
- Gérer les tensions et les divergences		
- Convaincre, se faire comprendre		
- Restituer et valoriser les résultats		
Note (sous total sur 6) :		

IID CAPACITE A NEGOCIER

Critères d'évaluation	0	1
- Ecouter et consulter		
- Exprimer sa position et l'argumenter		
- Analyser les écarts et identifier les points de convergence		
- Identifier sa marge de manœuvre		
- Accepter de modifier son point de vue initial		
- Concilier les points des vue et trouver un compromis		
Note (sous total sur 6) :		

II –APTITUDES RELATIONNELLES

Critères d'évaluation	0	1
Posture, Déontologie, Pédagogie		
Note (sous total sur 1) :		

Observations :

Note / 20 :