

RAPPORT DU PRESIDENT DU JURY DE FIN DE FORMATION DES INSPECTEURS DU TRAVAIL STAGIAIRES DE LA PROMOTION 2017

Le présent rapport du jury d'évaluation de la scolarité des inspecteurs du travail stagiaires (I.T.S.) appelés, dans le cadre du plan de transformation d'emplois des contrôleurs du travail, à intégrer le corps des inspecteurs du travail à l'issue d'une formation statutaire répond aux dispositions de l'arrêté du 8 août 2013 et de l'arrêté du 30 décembre 2016 fixant l'organisation générale et le contenu de la formation pour le recrutement exceptionnel d'inspecteurs du travail.

Ledit rapport a pour objet, à partir des entretiens d'évaluation, d'indiquer à la Ministre ce que sont les appréciations du jury et les points susceptibles d'être revus pour mieux adapter la préparation de six mois aux missions qui seront dévolues aux nouveaux inspecteurs du travail.

1) Déroulement de l'audition des inspecteurs du travail stagiaires

Dans le cadre du plan de transformation d'emplois des contrôleurs du travail en inspecteurs du travail la cinquième promotion comptait 247 inspecteurs du travail stagiaires (ITS) ayant achevé leur formation le 1^{er} juin 2018. Aux termes des arrêtés précités «le cycle de perfectionnement est sanctionné par une épreuve d'entretien avec le jury d'une durée de trente minutes maximum. Cet entretien a pour objet d'évaluer les acquis que chaque stagiaire a retirés des enseignements dispensés lors de sa formation ainsi que le degré de maîtrise des connaissances et compétences professionnelles attendues d'un inspecteur du travail... Pour conduire cet entretien le jury dispose du livret individuel de formation établi par l'I.N.T.E.F.P. et du rapport établi par le maître de stage. »

Le jury d'évaluation, constitué par l'arrêté du 28 mai 2018 s'est réuni du 4 au 13 juin 2018. Chaque stagiaire a été auditionné pendant 30 minutes. Le jury s'est scindé en cinq sous-jurys, le Président assistant à certaines auditions sans interroger les candidats.

Les cinq sous-jurys ont été ainsi composés:

1^{er} sous-jury

Madame Hélène RUBI

Monsieur Jean-Paul LEGROS

Monsieur Pascal ETIENNE

2^{ème} sous-jury

Monsieur Guillaume SCHNAPPER

Monsieur Emmanuel JOLY

Madame Nadine DESPLEBIN

3ème sous-jury

Madame Christiane CHAMBAULT

Madame Francelyne CALMELS

Monsieur Loïc POCHE

4ème sous-jury

Madame Isabelle LAFFONT-FAUST

Monsieur Niklas VASSEUX

Monsieur Alain SOUSSEN

5ème sous-jury

Madame Peggy AMMERICH

Monsieur François KIFFER

Monsieur Frédéric JALMAIN

Les cinq sous-jurys ont fait chaque jour, ensemble, un point d'avancement de l'épreuve avec le Président afin d'avoir une cohérence dans les notations et appréciations.

Aucune difficulté notable ne s'est produite à l'exception d'un seul retard important d'un candidat dont l'audition a pu être reportée au lendemain grâce au sous-jury qui a adapté ses horaires.

A l'issue des entretiens le jury s'est réuni en séance plénière le 13 juin 2018 afin d'harmoniser ses appréciations et pour délibérer sur l'avis devant être rendu à la Ministre.

2) Analyse globale des entretiens d'évaluation

a) Déroulé des entretiens

Le jury s'est réuni une première fois le 16 mai 2018, antérieurement aux premiers entretiens d'évaluation de manière à harmoniser le déroulé des entretiens au moyen d'une grille d'évaluation commune.

Conformément à l'arrêté précité chaque entretien, d'une durée de trente minutes, s'est déroulé en deux séquences :

- Une première partie consacrée à la présentation par le stagiaire, pendant dix minutes maximum, du bilan qu'il dresse des stages pratiques accomplis et des compétences professionnelles acquises au terme du cycle de perfectionnement,

- Une seconde partie consacrée à un échange avec le sous-jury portant sur l'exercice des missions statutaires d'un inspecteur du travail.

L'ensemble de l'entretien a fait l'objet d'une notation de 0 à 20.

b) Déroulement des entretiens

Première partie de l'entretien au cours de laquelle le stagiaire présente son bilan.

Le jury a constaté que la majorité des ITS faisait un exposé acceptable, voire bon pour certains. Une forte minorité, en revanche, a éprouvé des difficultés pour tenir dix minutes et faire une présentation cohérente de leurs six mois de formation.

Au cours de l'exposé plusieurs ITS ont souligné la «chance» d'avoir pu suivre une formation longue à cette étape de leur carrière.

Deuxième partie de l'entretien portant sur l'exercice des missions d'un inspecteur du travail.

Cette partie de l'entretien permet au jury d'approfondir les thèmes abordés par le stagiaire dans sa première partie mais aussi de vérifier que les connaissances acquises au cours des six mois précédents ont été assimilés et permettent d'exercer des fonctions de catégorie A.

Au terme des six mois de formation les ITS ont généralement pris la mesure du contenu du métier d'inspecteur du travail et du niveau de responsabilité qui différencie cette fonction de celle de contrôleur du travail. De ce fait beaucoup ont pu identifier les besoins de formations complémentaires nécessaires à leur prise de poste ou pour approfondir ou parfaire leurs connaissances.

Concernant le niveau des candidats le jury a constaté d'énormes écarts entre les candidats, tant en ce qui concerne la qualité des exposés que pour les connaissances acquises ou maîtrisées. Un nombre non négligeable d'ITS maîtrise très insuffisamment les situations d'entreprises en difficulté et notamment leur rôle en matière de P.S.E. en relation avec les services «mutations économiques» (suivi de la procédure information consultation des I.R.P.).

Quelques candidats sont encore très éloignés de la posture d'inspecteur du travail (en section ou en emploi) et n'ont pas assimilé les sujets les plus basiques tels que les L.S.P. Ce qui se traduit fréquemment par un manque de confiance en eux ne leur permettant pas de s'affirmer comme I.T. ou, plus généralement comme agents de catégorie A.

A cet égard, dans quelques rares cas, les membres du jury ont pu paraître déconcertés par certains commentaires élogieux portés sur le candidat par le maître de stage, assez éloignés de la qualité de la prestation rendue par l'I.T.S. lors de l'entretien.

3) Observations du jury sur la formation et le dispositif d'évaluation

L'ensemble des candidats a pu être auditionné à l'exception de deux I.T.S. qui étaient absents pour des motifs d'ordre personnel justifiés.

A l'instar des années précédentes les candidats ont apprécié, dans leur quasi-totalité, l'accueil qui leur a été réservé dans les différents lieux de réalisation de leur stage (et notamment les C.I.F.). Ils soulignent également la qualité de la formation dispensée et la qualité des intervenants. Les I.T.S. ont souvent apprécié cette période de formation qui leur a permis de prendre du recul et de s'interroger sur leurs pratiques et sur le métier d'inspecteur du travail.

a) S'agissant de la formation

- Le tronc commun fait l'unanimité des I.T.S., notamment le module d'intégration qui leur a permis une réflexion sur l'évolution de l'entreprise.

- L'intervention de Monsieur VIGOUROUX a été appréciée et a marqué les esprits.

- La formation L.S.P. est très souvent citée positivement. Beaucoup d'I.T.S. restent inquiets à l'idée d'exercer cette responsabilité et mesurent leurs lacunes, notamment à propos de l'examen des documents comptables en L.S.P. économiques mais aussi à propos de la qualité de la décision administrative.

- Le module Travail illégal et P.S.I. Les ITS semblent maîtriser ces notions mais lorsque les sous-jurys précisent leurs questions il apparaît que, pour une partie des ITS, les éléments de base constitutifs du contrat de travail (salaire, travail, lien de subordination...) ne sont pas assimilés.

- Le système d'inspection du travail. Beaucoup d'ITS se limitent à l'U.D. ignorant l'U.R. et la D.G.T.. La Ministre est très rarement citée même pour les recours hiérarchiques.

- Transversalité. Trop souvent les I.T.S, en dépit de la qualité de la formation, s'intéressent insuffisamment aux missions des autres services de la DIRECCTE sans saisir pleinement ce que ceux-ci peuvent leur apporter ou ce qu'ils peuvent apporter à ceux-ci.

- « E-learning ». Certains ITS font part de difficultés de connexion aux formations.

- Les attentes. Les ITS ont fréquemment identifié des besoins de formations complémentaires, le plus souvent sur les thèmes suivants : analyse des documents comptables (L.S.P. économiques), négociation collective, méthode de contrôle des entreprises de plus de 50 salariés, conflits collectifs, la décision administrative.

b) S'agissant de l'évaluation et du processus de titularisation

Le jury a constaté un écart important de niveau entre les ITS et cet écart est beaucoup plus important que pour les précédentes promotions. Manifestement certains ITS, reçus au CRIT, grâce à un bon dossier RAEP et avec l'espoir qu'ils puissent combler certaines de leurs lacunes techniques n'ont pas pu mettre à profit les six mois de formation leur permettant d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour prendre la pleine mesure de leur poste et de leur statut d'agents de catégorie A. Il est apparu que, souvent, les fragilités ou les

qualités des stagiaires avaient déjà été identifiées par les maîtres de stage qui les ont accueillis en région ou en département. Cependant même si, pour des motifs de confidentialité, les « avis circonstanciés » portés par les membres du jury ne doivent pas être communiqués en tant que tel, le jury estime que les responsables hiérarchiques régionaux devraient être informés des points d'alerte principaux soulignés à l'issue des entretiens.

Une telle information permettrait d'adapter l'encadrement et l'appui qu'il sera nécessaire de mettre en place afin de faciliter la prise de poste des ITS :

- Quelques excellents ITS sont en capacité de jouer, d'ores et déjà, un rôle moteur et d'entraînement auprès de leurs collègues. Il ne faudrait pas que leurs compétences soient ignorées (Notés 18 et plus),
- Des candidats sont déjà dans une posture d'inspecteur (notés 16 et 17)
- D'autres auront besoin d'un temps d'adaptation et de mise en pratique pour devenir efficaces dans leurs fonctions (notés 14 et 15),
- Certains risquent d'être rapidement en difficulté s'ils ne bénéficient pas d'un appui (notés 12 et 13),
- Les candidats les moins bien notés auront besoin d'un encadrement et d'un appui rapprochés. Pour quelques-uns il sera, en outre nécessaire d'adapter le contenu du poste qui leur sera attribué (notés 10 et 11).

Dans cette promotion un nombre non négligeable d'ITS risque d'être en difficulté dans leurs fonctions. Le jury n'a proposé leur titularisation qu'en faisant preuve d'une très grande mansuétude, eu égard aux six mois de formation et à l'admission au concours réservé.

Un jury moins tolérant aurait sans doute proposé la non-titularisation d'un nombre conséquent d'ITS assortie de prolongations de stages pour certains d'entre eux avec obligation de formations complémentaires.

Cette solution n'a pas été retenue au motif que, statutairement, la prolongation n'est possible que pour trois mois (cette période couvrant les mois de juin, juillet et août), période trop courte pour organiser des formations, seuls des stages aux postes de travail et des auto-formations étant possibles.

Globalement le jury estime qu'un tiers de la promotion exercera ses missions sans problème, un autre tiers devra faire l'objet d'un suivi attentif, le dernier tiers étant potentiellement en difficulté s'il n'est pas accompagné et tutoré de très près.

Paris, le 22 août 2018

Le Président du jury

Serge LEROY