



Syndicat

cftc

Finances publiques

GUIDE

L'ORAL D'ADMISSION CONCOURS DGFIP



2025



Cela fait près de 10 ans que la CFTC DGFIP prépare des candidats à l'épreuve d'entretien avec le jury. Ce petit guide s'inspire beaucoup des recommandations officielles émanant des rapports de jury et de l'Enfip qui forme les jurys. Cette épreuve, qui peut paraître subjective, a réservé finalement peu de surprises (bonnes ou mauvaises) chaque année. Pour l'ensemble des concours, les attentes demeurent assez similaires, seul le niveau d'exigence et les points d'attention changent en fonction des grades et des modalités d'accès. La principale différence reposant pour les concours externes par des connaissances liées à l'environnement économique et financier alors que pour les concours internes, les épreuves reposent sur les connaissances de l'environnement de la DGFIP.

Le « fonds » nécessite une présentation structurée, dynamique et positive qui illustre les principales compétences acquises à travers le parcours professionnel en lien avec le poste visé. Cette hauteur de vue est également recherchée dans les réponses aux questions ouvertes et dans les mises en situations. Bien connaître l'ensemble des services de la DGFIP, les réformes en cours et les logiques qu'elles engendrent est indispensable. Maîtriser les obligations du fonctionnaire et le positionnement attendu de chaque grade permettront de s'illustrer davantage dans les mises en situation.

Après 10 ans d'accompagnement et de recul sur les résultats obtenus par les candidats suivis (plus de 500), il est indéniable que la forme est tout aussi, voir plus importante, dans l'évaluation des jurys. L'exercice est un entretien d'embauche où il s'agit de séduire et de convaincre. L'attitude physique (sourires, tenue vestimentaire adaptée, posture), la manière de s'exprimer (débit maîtrisé, propos clairs, pas de tics de langage, vocabulaire varié, voix souriante), la personnalité (proactive, déterminée, positive, motivée, empathique, assertif) mais aussi la psychologie (À éviter : motivation négative, frein psychologique, croyances limitantes) sont déterminantes dans la réussite du candidat.



LES ÉPREUVES ORALES

Vous trouverez dans cette 1^{re} partie les intitulés de l'épreuve, mais aussi les recommandations des jurys. Prendre connaissance des critiques et réserves faites par les jurys pour les autres concours que le vôtre peut être profitable.

Agent externe et interne :

Entretien avec les membres du jury permettant d'apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer les fonctions postulées au sein du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours, d'une durée d'environ deux minutes. Il se poursuit par un échange avec le jury.

-> Durée : 20 min - coefficient 2 - Note éliminatoire inférieure à 5.

En 2023, le jury souligne le bon niveau d'ensemble des prestations à l'oral des candidats, même si celui-ci reste hétérogène. Le jury a apprécié la sincérité et la personnalisation des réponses formulées par certains d'entre eux. D'autres, au contraire, se sont limités à des réponses stéréotypées, correspondant aux attentes supposées des examinateurs. S'agissant de la connaissance de l'environnement des ministères économiques et financiers, des efforts doivent, en particulier, être faits et porter sur l'ensemble des missions, les structures et les grandes réformes poursuivies par la DGFIP et la DGDDI.

Contrôleur externe :

Entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer des fonctions de contrôleur. L'entretien comprend tout d'abord **une présentation par le candidat, durant environ 5 minutes**, de son parcours. Il se poursuit par un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier.

-> Durée : 25 min - coefficient 6 - Note éliminatoire inférieure à 5.

En 2023, le jury a regretté la perte du sens du collectif chez certains candidats. Le jury relève également un manque de hauteur de vue par rapport aux questions d'environnement économique et financier. Des chiffres sont certes donnés, mais sans compréhension de l'environnement. Par ailleurs, les candidats « faux externes » sont apparus souvent moins bien préparés que les candidats externes à la DGFIP ; il a été noté une méconnaissance de l'environnement économique et financier, ainsi qu'un manque de culture administrative et de recul dans le positionnement d'un contrôleur.

Contrôleur interne normal :

L'épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et à apprécier ses aptitudes. Cet entretien a pour point de départ **un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée d'environ cinq minutes**. Il se poursuit par un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement de la DGFIP et sur des mises en situation.

-> Durée : 25 minutes – coefficient 6 – Note éliminatoire inférieure à 5.

En 2023, le jury souligne cette année encore la méconnaissance des candidats à propos des missions, des grandes réformes et de l'actualité de la DGFIP. Cela témoigne d'un manque d'investissement dans la préparation de l'épreuve orale. Ce manque de recherche est d'autant plus regrettable que l'information est aisément accessible pour les candidats internes à la DGFIP (Rapports d'activité, journal e.FIP, guide de déontologie, actualités générales sur Ulysse...). Le jury observe également que des candidats internes à la DGFIP connaissent les missions qu'ils exercent au quotidien, mais ne vont pas au-delà de leur domaine d'activité immédiat. Il est indispensable pour les candidats de connaître les différentes missions exercées dans leur poste, mais également les interactions et les liaisons avec les autres services.

Contrôleur interne spécial :

Entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée d'environ cinq minutes. Il se poursuit par un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement DGFIP et sur des mises en situation.

-> Durée : 25 minutes – coefficient 4 – Note éliminatoire inférieure à 5.

En 2023, le jury concluait son rapport par la nécessité d'élargir ses connaissances à l'environnement de la DGFIP et pas seulement à ses propres missions et de se projeter dans le rôle de contrôleur.

Par ailleurs, les préconisations suivantes peuvent être formulées aux candidats non retenus :

- faire preuve de curiosité lors de la préparation pour approfondir ses connaissances dans l'option choisie et appréhender l'environnement de la DGFIP ;
- se positionner lors des épreuves comme un cadre B en démontrant des qualités d'analyse et de synthèse, en respectant les consignes données et en répondant aux mises en situation avec bon sens ;
- affirmer sa motivation et son envie lors de l'épreuve orale en personnalisant sa présentation et son projet de carrière.

Inspecteur interne :

Entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée d'environ cinq minutes. Il se poursuit par un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement DGFIP et sur des mises en situation.

-> Durée : 30 minutes – coefficient 9 – Note éliminatoire inférieure à 5.

En 2023, le rapport de jury insiste sur la nécessité de trouver un plan plus original ou plus personnel, d'avoir plus d'ouverture d'esprit dans les métiers en dehors de la sphère professionnelle du candidat, de donner son point de vue et de prendre position et enfin de laisser parler sa personnalité.

Inspecteur – Examen professionnel :

Le candidat remet un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle, au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel. L'épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et à apprécier ses aptitudes. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle d'une durée d'environ 10 minutes. Il se poursuit par un échange avec le jury qui interroge le candidat.

-> Durée : 30 minutes – coefficient 5 – Note éliminatoire inférieure à 5.

Les membres du jury s'accordent sur le fait que les candidats ont une bonne connaissance de leur environnement professionnel immédiat. A contrario, ils déplorent l'absence de curiosité des candidats dans les autres domaines de la DGFIP, qui ne disposent que de connaissances lacunaires. Ils soulignent également le manque flagrant d'intérêt pour les grandes évolutions en cours. Les candidats ayant fait montre d'intérêt pour les missions de la DGFIP se trouvent valorisés. Les mises en situation continuent à poser problème à de très nombreux candidats. Le jury remarque que nombre de ceux-ci se précipitent pour répondre, sans réfléchir à l'ensemble des tenants et aboutissants de la situation présentée. La majorité des candidats manquent de pragmatisme dans leur réponse, préférant ne pas s'impliquer et ne pas prendre de décision.

Inspecteur externe :

L'épreuve consiste en un entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur. L'entretien comprend tout d'abord une présentation par le candidat, durant environ 5 minutes, de son parcours. Il se poursuit par un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier.

Durée : 30 minutes – coefficient 6 – Note éliminatoire inférieure à 5

En 2023, le jury a souligné notamment que les candidats semblent ne pas assimiler les épreuves orales à un entretien de recrutement. Elles ne sont pas préparées comme tel. Les missions de la DGFIP sont connues dans la majorité des cas, mais les recherches sur Internet sur la direction, son activité et son actualité sont limitées. Les connaissances globales sur l'environnement économique et financier sont plutôt bonnes mais souvent superficielles. Certains candidats répondent de manière très scolaire. À l'opposé, certains candidats ont réussi à démontrer leur capacité de réflexion lorsqu'ils n'avaient pas la réponse de manière immédiate.

LA PRÉSENTATION



Cet exercice doit, dans son contenu et par sa dynamique, refléter la **singularité** du parcours professionnel et la personnalité du candidat. Ce dernier doit y faire preuve de **sincérité** et d'engagement et refuser la facilité des clichés, la succession de stéréotypes et le piège de la banalité. Le **formatage et le conformisme** sont des pièges redoutables que le candidat doit impérativement s'efforcer d'éviter.

Le candidat ne doit pas rechercher l'**exhaustivité**, car il encourt le risque de noyer le jury sous une masse d'informations sans ligne directrice. L'exposé doit au contraire permettre de revenir sur les **moments clés** du parcours, de **l'illustrer** concrètement, d'en dégager les **grands axes**, de le remettre en perspective au regard de sa candidature au grade d'inspecteur/contrôleur/agent. Par ailleurs, la dimension de projet professionnel ne doit pas être ignorée : le candidat pourra ainsi conclure son exposé en abordant brièvement ledit projet, le type de métier, de structure, de mission qu'il envisage en cas de réussite.

Introduction et conclusion

Elles ne doivent pas dépasser à elles deux plus du quart de la durée de l'épreuve (soit au maximum 40 secondes chacune).

L'entretien débute généralement, après avoir salué le jury, par l'indication de ses nom et prénom, le cas échéant de l'âge (sans que ce ne soit une obligation), de la date éventuelle de l'entrée dans l'administration, son poste actuel, son plus haut niveau de diplômes et éventuellement un rapide résumé de son parcours professionnel et/ou universitaire. Elle se termine en quelques mots par l'annonce du plan et de la logique qui le sous-tend.

La conclusion permet de clore l'entretien et sera généralement utilisée pour montrer en quelques mots la motivation du candidat et sa projection dans les fonctions d'agent/contrôleur/inspecteur. Cette projection permet de démontrer que le candidat a fait preuve de curiosité et d'intérêts pour les postes qu'il pourra occuper en cas de réussite.

À cet égard, il faut impérativement éviter les conclusions emplies de bons sentiments et au final banales, conformistes ou grandiloquentes (« Je veux désormais, à un autre niveau, participer pleinement aux réformes menées à la DGFIP, m'investir totalement dans de nouvelles missions et prendre une part active à la démarche de changement, je me sens désormais prêt à assurer des missions d'inspecteur et je pense posséder toutes les qualités pour y parvenir. »). Le candidat doit plutôt profiter de cette conclusion pour exposer au jury en quelques phrases et concrètement son projet professionnel, pour lui dire, simplement, avec franchise pourquoi il passe ce concours, le type de poste qui le motiverait et ce que représente pour lui l'accès à la catégorie A, B ou C. Mettre en avant ce que vous apporterez à l'administration peut également être apprécié.

L'exposé ne devra pas dépasser les 5 minutes sans être inférieur à 4 minutes 30. Une non maîtrise du temps sera sévèrement pénalisée par le jury.

Trois questions à se poser



Quels compétences, savoir-faire, savoir-être, ou expertises ai-je développé au travers de mon expérience professionnelle ?

Il peut s'agir de compétences techniques, managériales et pédagogiques ou d'un autre domaine. Le candidat doit, dans cette phase, faire preuve d'une grande rigueur et d'objectivité. Il ne s'agit pas de travestir une compétence peu significative ou un atout indéniable ou de s'inventer une supposée qualité acquise éminente.

Quelles qualités puis-je valoriser au regard des missions incombant à un agent, contrôleur ou inspecteur des Finances publiques ?

Il est à cet égard attendu d'un inspecteur/contrôleur/agent un certain nombre de qualités professionnelles. On peut citer, sans que la liste soit exhaustive :

- la capacité d'adaptation ;
- la rigueur ;
- la disponibilité
- l'aptitude à travailler sur le terrain ;
- les qualités relationnelles
- le sens du contact ;
- la pédagogie ;
- l'autonomie ;
- la capacité à travailler en équipe ;
- l'aptitude à encadrer et à manager une équipe, à convaincre, et faire adhérer ses collaborateurs ;
- le sens du service public ;

- la loyauté envers sa hiérarchie ;
- le réalisme, le sens de la mesure et le sang-froid ;
- la capacité à proposer des solutions et à atteindre les objectifs ;
- etc.

Tout l'art de l'exposé consiste donc à s'appuyer sur quelques éléments marquants de son parcours qui attestent que le candidat possède déjà ces qualités, en demeurant réaliste et concret.

Quelle logique d'ensemble mon parcours professionnel permet-il d'illustrer ?

Certaines carrières obéissent à une logique de choix, d'autres, en apparence, sont le fruit du hasard, déterminées plutôt par la mobilité géographique. Dans toute la mesure du possible, il faut mettre en cohérence ce parcours, en dégager une logique, notamment autour des thématiques de compétence. La complexité de l'exercice réside dans cela, sachant qu'il faut convaincre le jury que l'issue cohérente, logique et évidente de votre parcours est le poste d'agent, de contrôleur ou d'inspecteur des finances publiques convoité.

Plan et sa logique

Le plan est la colonne vertébrale de l'exposé. Sans plan, ce n'est plus un exposé, mais une litanie, une énumération fastidieuse.

L'objectif d'un plan n'est pas de faire entrer dans les 5 minutes de l'exposé toute la chronologie de tous les postes occupés (ce serait alors juste un catalogue.). Il s'agit surtout de valoriser, de manière ordonnée, les quelques éléments significatifs et essentiels qui vont accrocher le jury, susciter son intérêt, sa curiosité et déjà le convaincre que le candidat a l'étoffe d'un agent/contrôleur/inspecteur. Le plan chronologique en forme de catalogue, d'énumération des différents postes occupés est à proscrire ; sauf s'il est organisé autour de thématiques fortes (par exemple les différentes missions exercées et leur complémentarité, les champs d'expertise maîtrisés, les publics rencontrés, les outils utilisés, la polyvalence, etc.). Quelle que soit l'option choisie, il s'agit de ne pas rester dans la simple description, mais d'exposer et d'illustrer de manière convaincante un véritable parcours professionnel ayant permis de développer des compétences et des aptitudes. En tout état de cause, ce plan doit demeurer simple, lisible et éclairant pour le jury. Il ne faut pas multiplier les concepts, les thématiques et les sous-parties, car en seulement 5 minutes, c'est surtout prendre le risque de la confusion. Ainsi, deux ou trois parties divisées elles-mêmes en 2 ou 3 sous-parties sont déjà très largement suffisantes. À chaque moment de votre exposé, le jury doit facilement savoir où vous êtes dans votre déroulé. Il est très préjudiciable de perdre le jury. À ce titre, n'hésitez pas à effectuer des transitions entre vos parties et à indiquer clairement vos débuts de parties ou sous-parties.

Le contenu de la présentation

L'exposé ne doit surtout pas constituer un catalogue, mais s'inscrire dans une stratégie de conviction du jury. Il faut donc élaguer, résister à la tentation de vouloir être exhaustif, détaillé, technique. Ce qui doit nourrir l'exposé, ce sont les expériences marquantes, celles qui ont permis de progresser, d'évoluer, celles qui ont été en prise directe avec les grandes réformes de la DGFIP. L'hyper-technicité, le jargon, le récit détaillé du mode d'emploi d'une application, la description minutieuse d'une procédure n'ont pas leur place dans un exposé de parcours professionnel. Au demeurant, les compétences techniques du candidat dans son domaine professionnel ont déjà été mesurées dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité. En revanche, des exemples significatifs, marquants, choisis avec soin et en petit nombre permettent de rendre plus vivant et concret l'exposé.

L'objectif de l'ensemble de l'entretien est de convaincre le jury de vos qualités et compétences. Nombre de candidats ne résistent pas à la tentation de dresser eux-mêmes le catalogue de toutes leurs qualités et compétences supposées (dynamique, engagé, professionnel, compétent, responsable, etc.) confondant ainsi l'objectif et le moyen. En agissant de la sorte, le candidat n'apporte aucun argument ou exemple, mais énonce seulement un postulat et manque singulièrement de modestie. Il faut démontrer par les exemples cités que l'on possède ces qualités, ne pas se les attribuer unilatéralement. Il est ainsi préférable de dire que ce métier, cette mission, ce projet « nécessitait beaucoup de rigueur et demandait une adaptation permanente aux difficultés rencontrées » plutôt que d'asséner péremptoirement au jury « je suis un agent rigoureux qui sait s'adapter à

tout ». Apporter les preuves de la reconnaissance de vos compétences par un tiers habilité à le faire : par votre hiérarchie (mission particulière confiée par exemple), par l'administration (équipe de formateurs, participation aux groupes de travail), vos collègues (fiches techniques, tutorat), les usagers ou tout autre tiers. Le récit d'une anecdote significative peut permettre de prouver une compétence. Une autre méthode consiste à illustrer une solution apportée à un problème posé. Ce cheminement peut ainsi être utilisé : j'ai été confronté à tel problème, j'ai apporté cette solution et j'ai (ou nous, le service) obtenu tel résultat.

Dynamisme et personnalité !

Il s'agit d'un oral de présentation personnelle : c'est donc le « je » qui doit être utilisé, sans pour autant tomber dans des expressions susceptibles de laisser transparaître une personnalité trop autocentrée (« moi, je », « personnellement »). La forme active doit être privilégiée, elle fait du candidat l'acteur et le pilote de sa carrière, alors que la forme passive accrédite l'idée d'un parcours subi, décidé par autrui. Préférer ainsi la formulation « j'occupe actuellement un poste de X, dans le service Y », plutôt que « j'ai été affecté sur un poste de X à Y ». De même, la forme affirmative renforce votre détermination et le dynamisme de l'exposé : préférer ainsi « je participe régulièrement à un groupe de travail » plutôt que « j'ai été retenu/désigné pour participer à un groupe de travail ».

La présentation comme l'entretien qui va suivre, doivent permettre de dévoiler votre personnalité : à vous de la dévoiler à travers votre présentation. À ce titre, évoquer un loisir personnel, une expérience atypique ou une particularité peuvent être une bonne stratégie afin que le jury se souvienne précisément de vous après avoir vu une centaine de candidats en une semaine. Les jurys ne demandent qu'à briser la monotonie qu'installe la succession des candidats, être surpris voire s'enthousiasmer pour un profil atypique, une compétence rare, une personnalité originale. Attention, cela ne veut pas dire qu'il faut jouer une quelconque carte d'excentricité ou d'originalité à tout prix, mais simplement que le candidat doit se révéler, accepter que le jury fasse sa connaissance.

L'ENTRETIEN AVEC LE JURY



Pour apprécier les aptitudes du candidat, le jury va chercher à connaître l'ensemble de ses savoir-faire et savoir-être. Le jury va donc procéder à une appréciation concrète des qualités du candidat, celles qui lui permettront de s'adapter et de réussir dans un nouveau métier, un nouveau positionnement, de nouvelles responsabilités. Il faut y ajouter les thématiques de valeurs : loyauté, solidarité, déontologie, sens du service public, responsabilité, qui suscitent souvent des questions du jury. Le candidat doit avoir présent à l'esprit toutes ces qualités recherchées lorsqu'il répond aux questions, sans pour autant fabriquer des réponses stéréotypées telles qu'il imagine que le jury les

Questions en lien avec votre présentation

Ce temps sera relativement court et ne dépassera pas 5 minutes de toute évidence. Il est recommandé de tendre des perches au jury dans votre présentation. L'exigence minimale engendrée par ces perches est d'y répondre correctement et de manière pré-réfléchie. Le contraire serait très préjudiciable. Par exemple, il n'est pas acceptable de se projeter dans un métier de la DGFIP et de

ne pas maîtriser les attentes de ce poste, ni son organisation.

Questions de connaissances ou questions fermées

Selon l'arrêté du concours, il s'agit notamment de connaissances de l'environnement économique et financier. Au-delà de la connaissance de chiffres et de concepts, il est également apprécié de mesurer les liens et les logiques afférentes aux logiques économiques et financières. Bien que ne figurant pas expressément dans le texte de l'arrêté, la connaissance de l'environnement de la DGFIP fait bien entendu partie des sujets de questionnement des candidats par le jury. Il s'agit non seulement de la connaissance des missions de la DGFIP, mais également du contexte dans lequel elles sont exercées comme des contraintes qui pèsent sur la réalisation de ses objectifs. Ainsi, même s'il s'agit d'un concours externe, il est impératif de connaître la DGFIP, son organisation, mais aussi les ministères dont elle dépend. Les réformes récentes et à venir doivent être comprises au-delà de leur simple description.

Il est rare de maîtriser tous les sujets : rester sec ou incomplet à une ou deux reprises sur un thème, une question est peut-être regrettable, mais ce n'est pas dramatique. Et en tous les cas, cela ne compromet pas de manière décisive les chances de réussite dès lors que de nombreux autres candidats se retrouveront eux aussi devant cette difficulté. Ce qui fait la différence dans ce type de situation, c'est la capacité d'un candidat à surmonter ce moment de déséquilibre sans chuter, ni se laisser submerger par l'émotion et être paralysé dans son expression. Si vous ne connaissez pas une réponse, mieux vaut après quelques secondes admettre que vous n'avez pas suffisamment réfléchi à cette problématique, que vous manquez de connaissances sur ce point précis. S'enfermer dans une réponse dilatoire, vague et hors sujet, ne fera qu'amplifier à la fois votre trouble et votre trac. Il est toujours préférable d'admettre spontanément une lacune, plutôt que de se noyer lentement devant le jury.

Ces types de questions sont fermés. Il faut répondre directement et de manière assez brève (mais avec plus qu'un mot !) à la question posée et éviter les digressions. À l'opposé, répondre de manière répétée que par oui, non ou se contenter de communiquer uniquement le chiffre de la réponse sans faire une phrase laissent apparaître des qualités relationnelles médiocres.

Questions ouvertes

Dans les questions ouvertes, le jury vous demande généralement votre avis ou votre analyse. Que pensez-vous de telle réforme ? De tels dispositifs ou de telles lois ? Il n'y a aucune réponse attendue par le jury. Devant un jury, tout est audible ou presque à la condition que ce soit argumenté, raisonné et raisonnable, nuancé et surtout constructif.

L'oral d'un concours, c'est l'occasion de dévoiler sa personnalité, son caractère, ses qualités à un jury chargé de les évaluer. Le candidat ne doit pas chercher à se couler dans un moule prédéterminé, à gommer sa personnalité. Le jury ne cherche pas à recruter des répliques toutes identiques et formatées. Au contraire, la diversité des profils, la richesse des personnalités est un des éléments qui contribuent à la réussite d'une organisation comme la DGFIP. Il est dès lors essentiel de ne pas interposer entre le candidat et le jury les filtres de réponses prévisibles et convenues, de ne pas refuser de donner son analyse lorsque celle-ci est sollicitée, de ne pas esquiver lorsqu'il est demandé d'émettre un avis.

Les jurys regrettent souvent le manque d'esprit critique des candidats. Nul ne pense que l'action de la DGFIP est parfaite en tout point, sans quoi elle ne serait plus perfectible et améliorable. Les candidats ne doivent dès lors pas hésiter à émettre des réserves sur tel ou tel point, à développer une analyse critique, à proposer des alternatives crédibles. Critiquer, ce n'est pas démolir, c'est au contraire analyser ce qui fonctionne moins bien et proposer des pistes pour résoudre les difficultés. Une critique sera d'autant mieux accueillie qu'elle démontrera à la fois une adhésion sans équivoque aux valeurs et aux missions de la DGFIP et une capacité de réflexion, ainsi qu'une force de proposition.

Il peut être tentant d'étirer ses réponses, d'occuper l'instant de manière exagérée pour diminuer le nombre de questions. Mais ce n'est pas une bonne stratégie. D'abord, parce que l'arrêté parle bien d'échange entre le jury et le candidat, et non d'un monologue de la part du candidat. Un jury ne saurait être ainsi dépossédé de sa prérogative essentielle que constitue la conduite de

l'entretien. Ensuite, parce qu'à en dire trop, on finit par parler pour ne rien dire, par se répéter, voire par devenir incohérent. Enfin, parce que le jury ne sera pas dupe un seul instant de l'artifice et pourra légitimement penser que le candidat n'a pas une attitude loyale et ouverte. Les réponses doivent être complètes, formulées d'un ton posé, mais le candidat doit s'abstenir d'en faire trop. Le travers inverse n'est au demeurant guère meilleur : les réponses monosyllabiques, trop courtes, vont décourager le jury qui analysera cette réaction comme étant celle d'un candidat n'ayant pas le niveau requis, incapable de communiquer, d'approfondir un sujet.

Mises en situation

La mise en situation se distingue du questionnement classique. La mise en situation est l'un des outils qui permet au jury de mesurer la capacité d'un candidat à se projeter dans le grade et à adopter les bons comportements. Il faut d'abord analyser rapidement le contexte qui est proposé, afin de présenter une solution opérationnelle, montrer que l'on est capable de prendre des initiatives, d'arbitrer en tenant compte de l'essentiel et d'impulser sans omettre de rendre compte.

Vous n'avez pas à porter d'appréciation sur les questions du jury : « C'est une bonne question, c'est effectivement une question d'actualité » sont à proscrire. De même, vous ne devez en aucune manière renvoyer vous-même une question au jury : celui-ci attend vos réponses, pas d'être lui-même interrogé. Pour ces mises en situation, vous pouvez décrire votre questionnement avec précision. Projetez-vous concrètement dans les situations présentées. Les candidats doivent être conscients qu'il n'y a pas de réponse parfaite, ni toute faite.

La CFTC DGFIP vous recommande de vous questionner lors de mises en situation sur les 6 aspects mentionnés ci-dessous (non-exhaustifs) qui vous permettront d'appréhender la mise en situation sur les thématiques les plus importantes :

1 - La sécurité des personnes : collègues, usagers, mais aussi vous-même. Dans la plupart des mises en situation, c'est la question à traiter en priorité.

2 - La continuité et l'image du service public : les deux sont liés, en fonction des circonstances, est-on en mesure d'assumer la continuité du service public ? Si oui ou si non, quel en est l'impact sur l'image du service public ?

3 - Agir, prendre une décision ou proposer une solution : le jury attend un engagement du candidat, qui ne pourrait pas, dans la vie réelle, laisser la situation perdurer sans réagir. Le jury peut également vérifier à travers ce questionnement votre connaissance du positionnement d'un cadre intermédiaire. À ce titre, un contrôleur, contrairement à un inspecteur ne fait pas partie de l'équipe encadrante. Les solutions ne doivent pas être trop excessives ou trop rigides. La réponse doit être mesurée, équilibrée et doit tenir compte des impératifs professionnels et respecter les collaborateurs.

4 - Obéissance hiérarchique et ses limites : en tant que fonctionnaire, vous avez un devoir d'obéissance hiérarchique que le jury testera. Celle-ci a des limites qu'il faut savoir apprécier.

5 - Des références à la déontologie et notamment aux devoirs du fonctionnaire. Montrer que l'on est capable de faire le lien entre la déontologie et le cas concret permet de distinguer les meilleurs candidats. La déontologie est également ce qui encadre votre réponse. Dans vos réponses, vous disposez de libertés d'action et de décision à condition de respecter les règles déontologiques qui orientent nécessairement vos réponses.

6 - En référer à la hiérarchie : valable pour tous les concours et tous les grades de la DGFIP. Même le DG rend compte au Ministre. Au-delà de prévenir son supérieur, il s'agit également de se protéger personnellement en se dégageant d'une responsabilité importante qui n'incombe pas à notre grade.

En résumé, prenez le temps de rédiger une présentation organisée, qui met en avant 4 à 6 compétences étayées d'expériences ou d'éléments probants. N'hésitez pas à agrémenter celle-ci d'éléments personnels et de réelles motivations professionnelles. Faites un effort d'information sur l'environnement économique et financier et sur la DGFIP et son évolution. En apprenant, posez-vous la question du pourquoi des réformes, des liens entre les services ou encore du rôle de la DGFIP ou

de tel service. Osez donner votre avis en argumentant, pondérant et surtout en étant constructif. Enfin, sur les mises en situation, la connaissance de la déontologie est nécessaire afin de cadrer vos réponses et d'apporter une solution logique et humaine à la situation exposée.

CFTC *'est un syndicat :*

Moderne

Proche

Positif

Compétent

Disponible

Constructif

Efficace

Dynamique

La CFTC
un partenaire
à votre service



cftc