



**MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE,  
DES FINANCES  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**IGF**

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES

**RAPPORT DU JURY DE RECRUTEMENT  
DES INSPECTRICES ET INSPECTEURS  
DES FINANCES**

**Session automne 2023**

**RAPPORT DU JURY DE RECRUTEMENT DES  
INSPECTRICES ET INSPECTEURS DES FINANCES**

**Session automne 2023**

# SOMMAIRE

<b>1. PRESENTATION GENERALE .....</b>	<b>1</b>
<b>2. BILAN DES ETAPES DE SELECTION .....</b>	<b>3</b>
2.1. L'exercice écrit .....	4
2.1.1. <i>Présentation de l'exercice écrit</i> .....	4
2.1.2. <i>Observations du jury</i> .....	5
2.2. Entretien de motivation .....	5
2.2.1. <i>Présentation de l'entretien de motivation</i> .....	5
2.2.2. <i>Observations du jury</i> .....	6
2.3. Mise en situation professionnelle.....	7
2.3.1. <i>Présentation de l'entretien de mise en situation professionnelle</i> .....	7
2.3.2. <i>Observations du jury</i> .....	8
2.4. Entretien avec la cheffe du Service et une personnalité qualifiée .....	9

## 1. Présentation générale

À la fin de l'année 2022, l'Inspection générale des finances (IGF) a, dans le contexte de la réforme de la haute fonction publique, précisé les modalités de recrutement des inspectrices et inspecteurs des finances avec pour objectif de renouveler et diversifier ses talents. Ainsi, la procédure de recrutement des inspectrices et inspecteurs des finances :

- ◆ concerne des femmes et des hommes ayant déjà eu une première expérience professionnelle, leur ayant permis de montrer leur aptitude au travail en équipe, leurs facultés d'analyse, de réactivité et d'adaptation ainsi que leur sens de la communication ;
- ◆ vise des femmes et des hommes montrant un goût et une bonne connaissance du service public, la qualité d'agent public n'étant toutefois pas une condition nécessaire pour se porter candidat. La procédure a ainsi valorisé les expériences professionnelles dans des domaines ou politiques publiques en lien avec les missions de l'IGF ou la maîtrise de compétences dans les domaines de la gestion des ressources humaines, des systèmes d'information, de l'analyse quantitative, etc. ;
- ◆ conduit au recrutement :
  - de fonctionnaires justifiant de deux à six ans d'expérience professionnelle et étant membres notamment d'un corps recruté par la voie de l'Institut national du service public ou d'un corps ou cadre d'emploi de niveau comparable<sup>1</sup> ;
  - de fonctionnaires de catégorie A qui justifient d'au moins cinq ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ;
  - d'officiers supérieurs ou de magistrats de l'ordre judiciaire ;
  - ou de personnes qui, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique<sup>2</sup> et disposent d'une expérience professionnelle comprise entre deux et six années.

**Au deuxième semestre 2023, cette procédure de recrutement des inspectrices et inspecteurs des finances a été organisée en deux phases :**

- ◆ une phase de pré-sélection sur dossier à partir d'un *curriculum vitae* (CV) et d'une lettre de motivation ;
- ◆ une phase de sélection constituée d'une épreuve écrite et de trois entretiens :
  - un entretien de motivation ;
  - un entretien de mise en situation professionnelle ;
  - un entretien final avec la cheffe du Service et la personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines extérieure au ministère chargé de l'économie.

L'avis de vacance prévoit que les candidats communiquent le nom de trois personnes pouvant se porter référentes du candidat. Le jury attire l'attention des candidats sur la nécessité de proposer une liste de références diversifiées – et pas uniquement l'ensemble de la chaîne hiérarchique dont ils dépendent au moment de leur candidature. La qualité et la diversité des références est l'un des éléments d'appréciation. Les éventuels contacts ne sont néanmoins établis qu'après avoir prévenus les prétendants présélectionnés.

---

<sup>1</sup> Par exemple : administrateurs de l'Assemblée nationale, administrateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques, administrateurs du Sénat, administrateurs territoriaux, directeurs d'hôpital, ingénieurs de l'armement, ingénieurs des mines, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

<sup>2</sup> Notamment : être Français ou ressortissant d'un état de l'espace européen, jouir de ses droits civiques.

## RAPPORT DU JURY IF AUTOMNE 2023

L'appel à candidatures pour le recrutement a été ouvert le 5 octobre 2023 pour un mois. Les épreuves de sélection ont eu lieu en novembre et décembre 2023 pour une prise de poste effective au 1<sup>er</sup> avril 2024. Cette session de recrutement est donc appelée, dans la suite de ce rapport, la « session d'automne ».

Le comité de sélection était constitué, outre la cheffe du Service de l'IGF, par<sup>3</sup> :

- ◆ Bruno Mettling, personnalité qualifiée en matière de ressources humaines, extérieure aux ministères économiques et financiers (MEF) ;
- ◆ deux inspecteurs des finances : Cédric Dutruel, l'adjoint à la cheffe du Service, chargé de mission ainsi que Charlotte Baratin, inspectrice des finances exerçant les fonctions de sous-directrice à la Direction générale des finances publiques ;
- ◆ Sonia Leverd, la directrice des talents de l'IGF ;
- ◆ Marc Estournet, délégué à l'encadrement supérieur des ministères économiques et financiers, personnalité qualifiée en matière de ressources humaines, extérieure à l'IGF ;
- ◆ un membre suppléant, Vincent Constanso, responsable adjoint de département à la Caisse des dépôts et consignations

Il est à noter que l'ensemble des membres de jurys de nos différents jurys de sélection ont participé pour la première fois collectivement à **une sensibilisation aux biais cognitifs**. L'objectif visait à mieux les appréhender et à concevoir des processus de recrutement adaptés, notamment lorsqu'il s'agit d'arbitrer en situation d'incertitude et de complexité.

Cet atelier a permis de :

- ◆ partager les bonnes pratiques en matière de choix des CV, conduite d'entretiens, de modes de délibération et choix de vocabulaire inclusif
- ◆ analyser les attentes figurant sur nos appels à candidatures
- ◆ s'assurer que les exigences du poste ne défavorisent pas un groupe de personnes

**163 dossiers de candidatures ont été reçus.** L'exposé des motivations et la cohérence des parcours ont été des facteurs décisifs dans la première sélection opérée par le jury. L'avis d'appel à candidatures attirait d'ailleurs l'attention des candidats sur la nécessité de soigner particulièrement la qualité du CV et de la lettre de motivation.

À l'issue de cette présélection effectuée à partir des CV et des lettres de motivation, 17 candidats (9 femmes, 8 hommes) ont été invités à passer la phase suivante constituée d'un :

- ◆ exercice écrit ;
- ◆ entretien de mise en situation ;
- ◆ entretien de motivation ;
- ◆ entretien final avec la cheffe du Service et la personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines extérieure au ministère chargé de l'économie.

Chaque candidat non présélectionné ayant souhaité avoir un échange au sujet de sa candidature a été contacté pour un membre du jury afin d'avoir un retour.

Le comité de sélection a finalement proposé à l'autorité de nomination une liste de candidats (3 femmes et 4 hommes) qu'il a jugés, à l'unanimité, aptes à être nommés dans [l'emploi d'inspectrice ou d'inspecteur des finances](#).

---

<sup>3</sup> Arrêté du 16 octobre 2023 portant nomination au comité de sélection pour le recrutement aux emplois d'inspecteur des finances.

## RAPPORT DU JURY IF AUTOMNE 2023

Le taux de sélection de cette procédure de recrutement atteint donc en conséquence 10 % pour la présélection puis 41 % pour la sélection finale, le taux de candidats proposé à la nomination par rapport au nombre de candidats s'élevant au total à 4 %.

Les principales caractéristiques déclarées par les candidates et candidats (genre, statut) sont détaillées dans le **tableau 1** ci-dessous. Le **tableau 2** présente une comparaison des caractéristiques des candidats aux sessions de recrutement d'automne 2022, printemps et d'automne 2023.

**Tableau 1 : Caractéristiques des candidates et candidats du recrutement IF automne 2023**

Caractéristiques	Candidatures reçues	Candidats présélectionnés	Candidats proposés à la nomination
<b>Genre</b>			
Femmes	56 (34%)	9 (53%)	3 (43%)
Hommes	107 (66%)	8 (47%)	4 (57%)
<b>Statut</b>			
Fonctionnaires ou agents publics	114 (70%)	15 (88%)	7 (100%)
dont agents des MEF	42 (37%)	8 (47%)	4 (57%)

*Source : Jury de sélection à partir des données déclarées par les candidats sur Choisir le service public.*

**Tableau 2 : Comparaison des caractéristiques des candidats aux sessions de recrutement d'automne 2022, de printemps 2023 et d'automne 2023**

Caractéristiques	Candidatures reçues			Candidats présélectionnés			Candidats proposés à la nomination		
	S1 (1)	S2 (2)	S3 (3)	S1	S2	S3	S1	S2	S3
<b>Genre</b>									
Femmes	24%	28%	34%	38%	47%	53%	43%	40%	43%
Hommes	76%	72%	66%	63%	53%	47%	57%	60%	57%
<b>Statut</b>									
Fonctionnaires ou agents publics	53%	70,7%	70%	94%	87%	88%	100%	80%	100%
dont agents des MEF	13%	21,4%	37 %	38%	20%	47%	29%	0	57 %

*Source : Jury de sélection à partir des données déclarées par les candidats sur Choisir le service public.*

(1) Session de automne – inspectrices et inspecteurs des finances ayant pris leurs fonctions au printemps 2022.

(2) Session de printemps 2023 – inspectrices et inspecteurs des finances ayant pris leurs fonctions à l'automne 2023.

(3) Session d'automne 2023 - inspectrices et inspecteurs des finances prenant leurs fonctions au printemps 2024.

## 2. Bilan des étapes de sélection

Les étapes de sélection (cf. figure 1 ci-dessous) ont été menées afin d'identifier le potentiel et les qualités des candidates et candidats.

**Figure 1 : calendrier du processus de sélection**



*Source : Inspection générale des finances.*

### 2.1. L'exercice écrit

#### 2.1.1. Présentation de l'exercice écrit

**Il avait vocation à vérifier la capacité des candidats** à analyser finement un sujet de mission, à rédiger de manière structurée et synthétique avec un style clair et concis et à se projeter dans un exercice professionnel en lien avec les travaux de l'IGF.

Dans ce cadre, les candidats étaient amenés à rédiger une note d'analyse à partir d'une véritable lettre de mission et d'un dossier documentaire. La lettre de mission est la formalisation écrite de la commande passée à l'IGF par un ou plusieurs ministres. Son analyse occupe généralement les premiers jours de mission.

Dans cet exercice, les candidats devaient tenir le rôle d'une inspectrice ou d'un inspecteur des finances faisant partie de l'équipe qui doit réaliser la mission lancée par les cabinets. Le travail de cette équipe était encadré par une inspectrice expérimentée désignée comme cheffe de mission. La mission pouvait s'appuyer sur les compétences du pôle Science des données et du pôle Economie de l'IGF. Cette note devait permettre à la fois de présenter le contexte et les principaux constats en lien avec le sujet, mais aussi de proposer les différents axes d'analyse qui feraient l'objet d'investigations par la mission pour la suite des travaux.

À ce stade de la mission, la note d'analyse ne pouvait raisonnablement être exhaustive ni contenir des recommandations sur le fond du sujet. En principe, les différents axes d'analyse retenus au début de la mission font l'objet d'un travail ultérieur détaillé d'un ou plusieurs membres de la mission, enrichi de données et d'entretiens, qui peuvent s'étaler sur plusieurs semaines ou mois. Ces travaux doivent alimenter en constats et propositions un rapport de synthèse final.

**Aucune connaissance préalable en lien avec le sujet de la mission n'était attendue des candidate(s). Les copies ont été évaluées à l'aune de leurs qualités d'analyse et de rédaction, dans le périmètre des informations et données contenues dans le dossier documentaire fourni.**

Dans le détail, la note d'analyse demandée devait tenir en **trois pages** et comporter les éléments suivants :

- ◆ une courte **introduction** rappelant l'objet et le contexte de la mission et annonçant le plan de la note ;
- ◆ une **première partie** dédiée à la présentation du sujet de mission et des principaux constats associés (qualitatifs et/ou quantitatifs) servant de justification à la commande des cabinets ;
- ◆ une **deuxième partie** proposant des axes d'analyse et d'investigation problématisés, en lien avec les principaux enjeux soulevés par la mission. Les axes peuvent concerner, par exemple, la dimension juridique, la dimension financière ou les questions de gouvernance, sans que cette liste ne soit contraignante ni exhaustive.

Le sujet présenté aux candidats portait sur la tarification dans le secteur du transport aérien de passagers. La lettre de mission invitait à analyser le cadre juridique applicable, le rôle des modes de tarification dans le modèle économique des compagnies, et les conditions de faisabilité, des avantages et des inconvénients d'un dispositif réglementaire envisagé.

Le dossier documentaire fourni aux candidats permettait d'apprécier plusieurs aspects du sujet : sources de droit français et européen, études relatives au trafic aérien et à ses émissions, étude de scénarios de décarbonation, article économique relatif au modèle économique des compagnies aériennes, articles de presse.

### 2.1.2. Observations du jury

Les travaux au sein de l'IGF accordent une place particulière à l'écrit, ce qui rend cette étape importante dans la procédure de recrutement.

Sur dix-sept candidats et candidates évalués, cinq se sont distingués par une compréhension fine des enjeux du sujet et des axes d'analyse pertinents pour la suite de la mission, huit copies étaient d'un niveau intermédiaire, trois d'un niveau faible et une seule était insuffisante. De manière générale, l'objet de la note, structuré entre constats et propositions d'axes d'analyse, a été bien compris.

Sur le fond, certains candidats ont pu être mis en difficulté par la densité du dossier à analyser dans un temps limité. La majorité des candidats ont bien cerné les principales thématiques, aidés par la lettre de mission qui les évoquait. Cependant, la plupart des notes se sont contentées d'évoquer certains axes, sans chercher à proposer une plus-value analytique, ni à les problématiser de manière réaliste. Les meilleures copies sont parvenues à présenter l'ensemble des enjeux de manière synthétique, et à proposer des investigations complémentaires pertinentes et opérationnelles.

Sur la forme, le plan en deux parties imposé par la notice explicative a été globalement suivi. Une structuration claire du raisonnement au sein de chacune des parties a été un atout pour les meilleures copies. Eu égard à la densité du dossier, il convenait de présenter clairement les enjeux en évitant au maximum les redites entre les parties.

À quelques exceptions près, le format et le style attendus pour une note administrative ont été respectés. Quatre copies se démarquaient par leur caractère inachevé et ont été pénalisées pour une gestion du temps de l'exercice perfectible, s'étant traduite par une rédaction plus confuse et moins précise. L'exercice de la note suppose de soigner les recommandations d'actions, la partie la plus importante mais, dans les faits et souvent par manque de temps, la plus négligée.

## 2.2. Entretien de motivation

### 2.2.1. Présentation de l'entretien de motivation

L'entretien de motivation avait pour objectif d'évaluer le parcours du candidat et son intérêt à rejoindre l'IGF. Plus précisément, cet entretien a permis de mesurer :

- ◆ les caractéristiques du parcours professionnel du candidat et de sa formation académique ou des acquis de l'expérience (qualité et richesse des compétences académiques, capacité à restituer des expériences professionnelles et à en tirer des enseignements, cohérence du parcours...);
- ◆ la motivation et les compétences en matière de savoir-être lui permettant de travailler à l'IGF (travail au sein d'équipes-projets, à forte intensité et sur une large gamme de sujets, etc.) et plus largement à se projeter dans d'autres postes au sein des administrations publiques.

L'entretien était articulé autour de 3 phases pour une durée totale de 45 minutes :

- ◆ **une présentation du candidat** (10 minutes) récapitulant sa formation, sa ou ses expériences professionnelles ainsi que ses motivations à rejoindre l'IGF ;
- ◆ sur cette base et au regard du dossier de candidature, une **phase de questions / réponses** (20 minutes) visait à :



## RAPPORT DU JURY IF AUTOMNE 2023

- **approfondir les motivations du candidat à rejoindre l'IGF** et l'interroger sur ses perspectives professionnelles à moyen et long termes ; l'objectif ici était de mieux comprendre les raisons poussant le candidat à se présenter devant le comité de sélection (notamment : expériences montrant les compétences requises pour l'IGF, intérêt pour l'évaluation et la transformation des politiques publiques, intérêt pour le service public, cohérence en termes de déroulement de carrière etc.) ;
- **analyser le savoir-être du candidat** ; il s'agissait notamment, sur la base de questions pratiques proches de celles rencontrées au quotidien dans l'exercice professionnel du candidat ou dans les missions, d'analyser la capacité du candidat à prendre position de manière affirmée, à argumenter et montrer sa hauteur de vue ;
- **vérifier l'ouverture d'esprit du candidat, son éthique et son sens du service public** au travers de questions plus ouvertes, au-delà de la seule pratique professionnelle passée du candidat et de celle de l'IGF.

Une phase de **réponses apportées par le jury aux questions que pourrait se poser le candidat sur l'IGF** (10 minutes).

### 2.2.2. Observations du jury

Le jury de l'entretien de motivation était composé d'une personne qualifiée en matière de ressources humaines, extérieure à l'IGF et de la directrice des talents de l'IGF.

**Pour une grande majorité des candidats, cette séquence a permis un échange très fluide, direct et constructif avec le jury. Globalement, elle a été utile pour approfondir les parcours et motivations des candidats, et pour tester leur aptitude à rejoindre le collectif de travail à l'IGF. Les performances des candidats ont néanmoins été relativement hétérogènes.** Le jury a adopté une posture très ouverte considérant que la diversité des profils était un atout pour l'IGF.

**La présentation initiale des candidats** était globalement synthétique et bien équilibrée. Certains candidats ont toutefois su présenter leurs parcours avec davantage de recul et en mettant d'emblée en avant leurs motivations. Le jury invite les candidats à être attentifs à la rédaction leur CV, il doit être court, précis et mettre l'accent sur les compétences et expériences qu'ils estiment le mieux fonder leur candidature. Les candidats ont toute latitude sur ce qu'ils ont envie de mettre en lumière. A ce titre, le CV constitue un outil à part entière pour le jury et non pas un simple document administratif.

Le jury note également que peu de candidats mettent spontanément en avant leurs engagements extra-professionnels : artistiques, sportifs, associatifs, humanitaires, civiques, etc. Ces engagements – sans qu'ils soient indispensables de les préciser – peuvent constituer des éléments d'appréciation des qualités des candidats et notamment de leur capacité à s'intégrer dans un collectif.

**Au cours de la phase de questions / réponses sur les motivations**, le jury a apprécié la capacité à faire preuve d'esprit critique et à traiter certaines des questions posées dans leur globalité (enjeux juridiques, organisationnels, économiques, financiers, sociaux...). Le jury a été sensible aux qualités de présentation orale, d'écoute, d'empathie. Il a également noté la qualité des illustrations fournies. De manière générale une forte curiosité intellectuelle est attendue, à commencer à l'endroit des publications du service qu'ils aspirent à rejoindre. Le jury a pu trop souvent regretter que des candidats évoquent peu, voire pas, et très en surface, des exemples de publications récentes de l'IGF.

Concernant **les courtes mises en situation proposées**, incluant souvent une brève scénarisation, elles servent à éclairer la capacité des candidats à réagir face à des situations

## RAPPORT DU JURY IF AUTOMNE 2023

difficiles. Les situations proposées présentent souvent un dilemme et / ou une injonction paradoxale pour vérifier comment ils réagissent dans la difficulté.

Le jury a apprécié les candidats qui ont cherché l'interaction, et se sont montrés réceptifs à ses relances. Les prestations les plus réussies sont celles qui ont montré un(e) futur(e) inspecteur(trice) des finances capable de prendre de la hauteur dans sa réflexion.

**Les questions posées par les candidats au jury** faisaient enfin partie intégrante de cet entretien de motivation. La plupart des postulants se sont prêtés à l'exercice qu'ils avaient inégalement préparé. Les questions ont porté sur : le calendrier de décision du jury et de la prise de poste ; le déroulement d'une mission ; la contribution de l'IGF aux travaux relatifs à la transition écologique ; les perspectives professionnelles après quatre années à l'IGF ; mais également des préoccupations légitimes relatives à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

**De manière générale**, le jury souligne l'effet positif donné par les candidats qui se sont exprimés avec spontanéité, conviction, franchise et humilité.

Il a également été sensible à la qualité des argumentations sur la motivation à rejoindre l'IGF. Les formules convenues « *chercher un métier qui a du sens /qui sert l'intérêt général* » peuvent desservir les candidats si elles ne sont pas complétées par un argumentaire ou des illustrations plus précises.

Enfin, la qualité d'expression et la concision des argumentations lors de la phase des questions / réponses sont fortement valorisés dans l'appréciation finale portée par le jury. Les candidats sont invités à écouter avec attention les questions et à éviter les réponses par trop univoques.

### 2.3. Mise en situation professionnelle

#### 2.3.1. Présentation de l'entretien de mise en situation professionnelle

L'entretien de mise en situation a pour principal objectif d'évaluer la capacité des candidats à comprendre rapidement les principaux enjeux d'un sujet. Il s'agit ici davantage de comprendre comment le candidat aborde une problématique nouvelle plutôt que d'évaluer des connaissances techniques précises. Pour ce faire, sont testés :

- ◆ les capacités d'analyse et de synthèse, la vivacité d'esprit et la culture administrative générale : compréhension des enjeux globaux d'une mission, capacité à prendre en charge un pan d'un rapport dans ses différentes dimensions (axes d'analyses susceptibles d'être retenus, méthodes d'investigation, interlocuteurs à rencontrer, nature des travaux à réaliser, etc.) ;
- ◆ les compétences de compréhension et d'interprétation de données chiffrées (tableaux, graphiques) ;
- ◆ le savoir-être professionnel : réactions face à des situations professionnelles régulièrement rencontrées dans la vie d'une mission.

L'entretien de mise en situation professionnelle débute par le traitement de **questions portant sur une lettre de mission**. Le temps de préparation pour cet exercice est de **30 minutes** dans les locaux de l'IGF. Les questions peuvent notamment porter sur :

- ◆ le cadre général de la mission, de l'organisme et/ou de la politique publique traités : contexte, opportunités et risques, obstacles éventuels, lien avec d'autres politiques publiques, etc. ;
- ◆ la méthodologie à adopter pour prendre en charge les travaux d'une ou plusieurs annexes : organisation des travaux, personnes ressources à rencontrer, données à mobiliser, travail avec des conjoints, etc.

## RAPPORT DU JURY IF AUTOMNE 2023

Après cette phase de préparation, l'entretien avec le jury se déroule en quatre temps, sur une durée totale de 40 à 45 minutes :

- ◆ un premier temps d'exposé, par le candidat, des travaux menés pendant la phase de préparation – 10 minutes ;
- ◆ un temps d'échange avec le jury sur le cas – 10 minutes ;
- ◆ un temps consacré au traitement d'informations chiffrées, sous forme de tableaux ou de graphiques – 10 minutes. Les données chiffrées sont en lien avec le sujet préparé par les candidats. Elles sont communiquées par le jury en cours d'entretien, sous la forme d'un document imprimé. Il est laissé quelques instants aux candidats pour prendre connaissance des données, avant qu'ils en restituent la teneur et en tirent des analyses pour leur sujet ;
- ◆ enfin, un moment d'échange avec le jury pour évaluer le comportement et les réflexes professionnels du candidat – 15 minutes. Ces questions peuvent s'inscrire ou non dans le cadre du sujet préparé par le candidat. Elles sont souvent en lien avec la vie de la mission (relation avec le chef de mission, les inspections conjointes, les commanditaires) mais peuvent également porter sur des situations précises particulières (ex : questions déontologiques).

### 2.3.2. Observations du jury

Le jury de l'entretien de mise en situation professionnelle était composé d'un inspecteur des finances, adjoint à la cheffe du Service et chargé de mission auprès d'elle, et d'une inspectrice des finances exerçant des fonctions de sous-directrice à la Direction générale des finances publiques.

Comme lors de la précédente session, le jury a veillé à varier les sujets attribués aux candidats afin de garantir l'égalité de traitement entre les candidats. Au total quatre mises en situation différentes, issues de véritables missions menées par l'Inspection générale des finances (IGF), ont été soumises aux candidats. Dans l'ensemble, la qualité des prestations a été jugée satisfaisante à l'exception de quelques situations particulières. Six candidats se sont particulièrement distingués au cours de cette étape du processus de recrutement.

Le jury souligne qu'il ne s'agit pas, à travers cet exercice, de tester les candidats sur des connaissances techniques précises, pas plus qu'il n'est attendu la production d'une analyse exhaustive. Il s'agit d'évaluer la capacité des postulants à comprendre rapidement les principaux enjeux d'un sujet et à s'interroger sur la manière de les appréhender. Les meilleures prestations sont celles qui ont su combiner pragmatisme, rigueur et méthode dans l'approche. Les candidats ne doivent pas hésiter à soulever d'éventuelles questions ou ambiguïtés qui pourraient naître de la lecture de la lettre de mission.

L'analyse de données chiffrées distribuées en cours d'entretien, a pu dérouter certains candidats. Au-delà de la surprise que peut créer la communication d'éléments nouveaux en cours de discussion, certains candidats ont eu du mal à interpréter les données. Ces difficultés tiennent, la plupart du temps, à des analyses parfois trop complexes qui ne permettent pas aux postulants de restituer les principales tendances ou constats que ces documents donnent à voir. Le jury insiste sur la nécessité d'interpréter simplement les données transmises et d'en restituer les principaux constats, questions et enseignements qu'ils contiennent. Sont ainsi particulièrement appréciés les propos clairs et construits qui permettent d'identifier ou d'interpréter une tendance ou encore d'évaluer des ordres de grandeur.

#### **2.4. Entretien avec la cheffe du Service et une personnalité qualifiée**

Les dix-sept candidats retenus pour le dernier tour de sélection ont enfin rencontré la cheffe du Service et la personnalité qualifiée en matière RH. Ces derniers disposaient du retour des deux autres entretiens (RH et mise en situation) et du test écrit afin de faire de cet ultime entretien un réel approfondissement. L'objectif de cet entretien est d'être complémentaire avec les autres phases du recrutement.

Le jury a ainsi systématiquement commencé les échanges par un retour du candidat sur les précédents entretiens pour connaître son appréciation et pouvoir disposer, si nécessaire, d'éléments explicatifs. Le cas échéant, le candidat a pu être invité à compléter son analyse - dans le cas de la mise en situation notamment - ou à préciser certains points - dans le cas de l'exercice écrit.

Le jury s'est ensuite attaché à apprécier :

- ◆ le potentiel du candidat : au-delà des fonctions d'inspectrice et d'inspecteur des finances qu'il serait amené à occuper immédiatement, le jury a cherché à cerner, en sus des capacités et compréhension et d'analyse, le potentiel du candidat à encadrer des équipes, à exercer des fonctions de management, et à incarner les valeurs de l'IGF ; le jury a souvent demandé aux candidats de se projeter à 10 ou 15 ans ;
- ◆ le recul du candidat sur ses expériences professionnelles : le jury a pu demander aux candidats un retour sur un succès ou un échec professionnel afin de mesurer la profondeur de ses expériences, sa bonne compréhension des situations professionnelles et son aptitude à rebondir (dans le cas d'un échec) ou à valoriser son travail et celui de ses collègues (dans le cas d'un succès) ;
- ◆ sa capacité à interagir dans un collectif : le jury s'est interrogé sur la capacité des candidats à exercer dans une équipe de mission, mais également au sein du Service de l'IGF où de nombreuses missions internes peuvent être confiées aux inspectrices et inspecteur ;

Enfin le jury s'est attaché à composer une « promotion » d'inspectrices et d'inspecteurs des finances et a recherché une équipe diverse sur le plan de la maturité professionnelle, de la nature des expériences, de l'administration d'origine, etc.