

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

**Session de janvier 2023**



# SOMMAIRE

<b>1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....</b>	<b>1</b>
<b>2. BILAN DES ÉTAPES DE SÉLECTION .....</b>	<b>3</b>
2.1. L'étape écrite.....	3
2.1.1. <i>Présentation de l'exercice écrit.....</i>	<i>3</i>
2.1.2. <i>Observations du jury .....</i>	<i>4</i>
2.2. Entretien de motivation .....	5
2.2.1. <i>Présentation de l'entretien de motivation .....</i>	<i>5</i>
2.2.2. <i>Observations du jury .....</i>	<i>6</i>
2.3. Mise en situation professionnelle.....	7
2.3.1. <i>Présentation de l'entretien de mise en situation professionnelle.....</i>	<i>7</i>
2.3.2. <i>Observations du jury .....</i>	<i>8</i>
2.4. L'entretien final avec la cheffe du service et une personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines.....	10
2.4.1. <i>Présentation de l'entretien.....</i>	<i>10</i>
2.4.2. <i>Observations du jury .....</i>	<i>10</i>

## 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, initié une voie de recrutement nouvelle ayant 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 une première expérience professionnelle, leur ayant permis de montrer leur aptitude au travail en équipe, leur réactivité, 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 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 cinq ans d'expérience professionnelle et étant membre 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>.  
Peuvent se porter candidats les officiers supérieurs et les magistrats de l'ordre judiciaire. Peuvent également se porter candidates, les 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 cinq années.

**Au premier 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* 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 une personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines extérieure au ministère chargé de l'économie.

L'appel à candidatures pour le recrutement a été ouvert le 18 novembre 2022 et clos le 8 janvier 2023. Les épreuves de sélection ont eu lieu en janvier et février 2023 pour une prise de poste effective au 15 avril 2023.

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

- ◆ une personne qualifiée en matière de ressources humaines, extérieure au ministère chargé de l'économie et des finances ;
- ◆ deux inspecteurs généraux des finances, l'un d'entre eux étant en fonctions à l'IGF ;
- ◆ deux inspecteurs des finances : l'adjointe à la cheffe du service, chargée de mission ainsi qu'un inspecteur des finances n'étant pas en fonctions à l'IGF ;

---

<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 Etat de l'espace européen ; jouir de ses droits civiques.

<sup>3</sup> Arrêté du 7 janvier 2023 portant nomination au comité de sélection pour le recrutement aux emplois d'inspecteur des finances.

## RAPPORT DU JURY IF JANVIER 2023

- ♦ une personne qualifiée en matière de ressources humaines, extérieure à l'IGF.

Une première réunion a eu lieu en amont du processus de sélection afin d'en définir les attendus et de se former aux biais cognitifs.

**123 dossiers de candidatures ont été reçus.** Les profils des postulants étant globalement de qualité, l'exposé des motivations et la cohérence des parcours ont été des facteurs décisifs dans le premier tri opéré 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 des candidats, 16 candidats (6 femmes, 10 hommes) ont été invités à passer l'épreuve écrite et les entretiens de sélection. 1 candidate présélectionnée s'est désistée avant le début de cette phase.

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

Parmi les 15 candidats effectivement reçus pour la phase de de sélection ont également été invités pour un entretien final. Le comité de sélection a finalement proposé à l'autorité de nomination une liste de 7 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.

**Le taux de sélection de cette procédure de recrutement atteint en conséquence 13 % pour la présélection puis 44 % pour la sélection finale, le taux de candidats proposé à la nomination par rapport au nombre de candidats s'élevant au total à 6 %.**

Les principales caractéristiques déclarées par les candidates et candidats (genre, statut, niveau de formation) sont détaillées dans le tableau 1 ci-dessous ; ces caractéristiques sont détaillées au niveau des candidatures reçues, des candidates et candidats présélectionnés et des candidates et candidats proposés par le comité de sélection à la nomination.

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

Caractéristiques	Candidatures reçues	Candidats présélectionnés	Candidats proposés à la nomination
<b>Genre :</b>			
Femmes	29 (24%)	6 (38%)	3 (43%)
Hommes	94 (76%)	10 (63%)	4 (57%)
<b>Statut :</b>			
Fonctionnaires ou agents publics	65 (53%)	15 (94%)	7 (100%)
<i>dont agents des MEF</i>	<i>16 (13%)</i>	<i>6 (38%)</i>	<i>2 (29%)</i>
<b>Niveau de formation :</b>			
inférieur à niveau 6 (licence)	11 (9%)	0 (0%)	0 (0%)
Niveau 7 (master ou équivalent)	99 (80%)	15 (94%)	6 (86%)
Niveau 8 (doctorat ou équivalent)	13 (11%)	1 (6%)	1 (14%)

*Source : Jury de sélection à partir des données déclarées par les candidats sur la Place de l'emploi public.*

La liste définitive des lauréats est présentée dans le tableau 2 ci-dessous et reflète la diversité des profils recrutés.

Tableau 2 : liste des lauréats avec profils

Nom	Prénom	Grade / Fonctions actuelles
BLOCH	Cléa	Directrice d'hôpital, directrice des affaires médicales au sein des hôpitaux universitaires Henri Mondor
CALLEC	Pauline	Contractuelle, adjointe au chef de bureau financements multilatéraux pour le développement et le climat à la direction générale du Trésor au sein du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique
HOICHEMAIN	Justine	Administratrice de l'État, cheffe du bureau de la synthèse financière au sein de la sous-direction du financement de la sécurité sociale, à la direction de la sécurité sociale du ministère de la santé et de la prévention
HUIN-MORALES	Benjamin	Magistrat administratif, à la 2e chambre du tribunal administratif de Paris
LECLERCQ	Matthieu	Contractuel, directeur de cabinet de la directrice générale de l'offre de soins au sein du ministère de la santé et de la prévention
PFEIFFER	Basile	Ingénieur des ponts, des eaux et forêts, chef du bureau des études économiques à la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature, au sein du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires
VEILLON	Paul-Armand	Administrateur de l'INSEE, responsable adjoint du pôle science des données de l'Inspection générale des finances, au sein du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique

Source : JO du 16/03/2023 - Arrêtés de nomination des inspecteurs des finances

## 2. Bilan des étapes de sélection

### 2.1. L'étape écrite

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

**L'exercice écrit avait vocation à vérifier la capacité des candidats à se projeter dans un exercice professionnel, à analyser finement un sujet de mission susceptible d'être confiée à l'IGF et à rédiger de manière structurée et synthétique.**

Les candidats disposaient d'une durée de trois heures pour prendre connaissance d'une lettre de mission de deux pages adressée à l'IGF, accompagnée d'un dossier documentaire d'une vingtaine de pages. Il était attendu que les candidats rédigent une note d'analyse de la lettre de mission de trois pages maximum.

**Comme l'indiquait la consigne transmise plusieurs jours auparavant aux candidats, cet exercice les plaçait dans la situation d'une inspectrice ou d'un inspecteur des finances faisant partie d'une équipe qui reçoit une lettre de mission, rassemble de premiers éléments de documentation et organise les travaux à mener pour répondre à la commande.**

## RAPPORT DU JURY IF JANVIER 2023

Le sujet présenté aux candidats correspondait au projet d'un ministère tendant à la création d'un nouvel établissement public. La lettre de mission demandait de conduire une évaluation de la soutenabilité de son modèle économique.

Le dossier documentaire fourni aux candidats permettait d'apprécier plusieurs facettes de ce projet : l'extrait d'un ancien rapport d'inspection décrivait les grands enjeux du projet, des documents émanant du ministère porteur du projet en décrivaient les principaux aspects techniques, financiers et juridiques, tandis qu'une note émanant d'une autre administration portait un regard distancié et plus critique sur le projet. Certains documents étaient présentés sous la forme de tableaux ou de graphiques.

La consigne précisait qu'il n'était pas attendu que les candidats développent des recommandations sur le fond du sujet présenté. Dans leur note, les candidats devaient décrire l'objet et le contexte de la mission, expliquer les principaux constats justifiant la commande adressée à l'IGF et enfin proposer des axes d'analyse et d'investigation problématisés

### 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. Le jury observe que, face à un exercice exigeant, les candidats ont bien compris ce qui était attendu d'eux et ont produit, en majorité, des notes au niveau de qualité attendu.

Sur quinze candidats évalués, trois très bonnes copies se sont détachées, tandis que cinq étaient en retrait, en raison de faiblesses sur le fond ou sur la forme.

Le jury a été particulièrement attentif à trois aspects de chaque copie :

- ◆ la profondeur de la compréhension de l'objet et des constats ayant conduit au lancement de la mission, ce qui demandait aux candidats de lire efficacement les documents transmis et d'en extraire les informations importantes ;
- ◆ la finesse des axes d'analyse proposés, ce qui exigeait de prendre de la distance par rapport au dossier et de se projeter dans une posture d'inspectrice ou d'inspecteur des finances ;
- ◆ la qualité de la rédaction, en veillant à la clarté et la concision de l'expression.

**Quelques écueils ont été constatés :**

- ◆ une confusion sur la nature de l'exercice : certaines copies se rapprochent trop d'une simple synthèse, donnant une place insuffisante à l'analyse qui était pourtant attendue, tandis que d'autres copies vont au-delà de l'exercice demandé et décrivent la méthode d'investigation envisagée, voire les entretiens à prévoir pour conduire la mission – le jury rappelle que le cadre fixé par la consigne s'impose et qu'il n'est pas demandé aux candidats d'en sortir, ce qui risquerait de les conduire à négliger certains des points importants sur lesquels ils sont attendus ;
- ◆ une analyse trop peu distanciée du dossier, conduisant certains candidats à ne pas voir les risques et les incertitudes entourant le projet décrit, les points de vigilance ressortant pourtant clairement des documents écrits par des structures extérieures au porteur de projet ;
- ◆ des copies parfois courtes et à l'apparence incomplète, avec notamment des énumérations nombreuses à la place de paragraphes rédigés, semblant révéler un manque de temps consacré à l'exercice – une gestion rigoureuse de délais, entre la lecture et la rédaction, est à cet égard un aspect important de l'exercice ;
- ◆ une faiblesse de la forme, tenant soit à des fautes nombreuses, soit à un style trop imprécis (phrases excessivement longues, vocabulaire vague) a conduit le jury à pénaliser les copies concernées.

**Le jury a particulièrement valorisé les copies :**

- ◆ reflétant en des termes précis, étayés et hiérarchisés les éléments de constat, traduisant une lecture globale du dossier assortie d'une capacité à identifier les points les plus importants ;
- ◆ proposant des axes d'analyses variés et argumentés, démontrant l'aptitude du candidat à prendre de la distance par rapport aux informations présentées, à les croiser et à les mettre en perspective, tout en conservant un style concis et rigoureux ;
- ◆ dont la forme soutenait le fond : une expression claire, précise, sans faute d'orthographe, dans un plan lisible et structuré, a toujours été valorisée.

## 2.2. Entretien de motivation

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

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

- ◆ l'excellence de la formation, académique ou par les acquis de l'expérience, et du parcours professionnel du candidat (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...) et plus largement à se projeter dans d'autres postes au sein de l'État.

L'entretien était articulé autour de 3 phases pour une durée totale de 40 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 :
  - **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...);
  - **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'un inspecteur général des finances en activité au sein du service et de la personne qualifiée en matière de ressources humaines, extérieure à l'IGF.

**Pour une grande majorité des candidats, cette épreuve a permis un échange très fluide, direct et constructif avec le jury. Globalement, cette épreuve a permis au jury de l'entretien de motivation d'approfondir les parcours et motivations des candidats, et de tester leur aptitude à travailler au sein de l'IGF. Les performances des candidats ont néanmoins été relativement hétérogènes.**

**La présentation initiale des candidats** était globalement synthétique et bien équilibrée. Certains candidats ont toutefois su mieux que d'autres présenter leurs parcours avec davantage de recul et mettre d'emblée en avant leurs motivations.

Alors que le déroulé-type lui avait été communiqué avant l'entretien, un candidat a interrogé le jury sur la nécessité de présenter à nouveau « *ces éléments déjà transmis dans le dossier de candidature* » ; ce même candidat, possédant pourtant une formation et des premières expériences professionnelles riches, n'a pas utilisé plus de la moitié des 10 minutes à sa disposition pour les présenter au jury.

Un candidat a lu un document qu'il avait préparé pour sa présentation initiale ; si le jury salue le niveau de préparation de ce candidat et, d'ailleurs, l'excellence de cet exposé, il ne peut que souligner le manque de spontanéité et de fluidité d'une telle présentation, d'autant que le sujet en question – le parcours de formation et professionnel – constitue le sujet le mieux connu des candidats lors de l'entretien de motivation !

Le jury note également que peu de candidats mettent spontanément en avant leurs engagements extra-professionnels : familiaux, artistiques, sportifs, associatifs, humanitaires, civiques, etc. Il n'en a que plus apprécié les candidates et candidats qui ont su mettre ces aspects de la vie extra-professionnelle au service de la démonstration de leur motivation pour rejoindre l'IGF.

**La phase de questions / réponses sur les motivations, les savoir-faire et savoir-être et l'ouverture d'esprit des candidats** a mis en évidence d'importantes différences entre candidats. Le jury a également apprécié leur capacité à faire preuve d'esprit critique lorsqu'ils étaient explicitement invités à partager leurs interrogations ou à s'inscrire dans une démarche d'amélioration. La qualité des exemples fournis ou des solutions alternatives envisagées a permis de dégager des traits de personnalité révélateurs et utiles à leur futur collectif de travail à l'IGF.

En revanche, d'autres candidats ont eu de réelles difficultés à parler de leurs expériences et, parfois, à expliciter le lien entre leurs formations et expériences professionnelles et l'IGF.

Le jury a fortement apprécié les candidats qui ont, dans cette phase des questions / réponses, indiqué explicitement ce qu'ils attendent de l'IGF en terme de montée en compétences.

L'analyse des motivations et de l'intérêt des candidats pour l'IGF s'est révélée très utile, le jury notant qu'une minorité de candidats a su aller au-delà de ce que l'IGF met elle-même en avant dans sa propre présentation institutionnelle. Il note, avec regret, que quelques candidats se sont présentés devant lui sans avoir lu les productions de l'IGF.

## RAPPORT DU JURY IF JANVIER 2023

Le jury a particulièrement apprécié les candidats capables de restituer la cohérence de leur parcours, les raisons les poussant à rejoindre l'IGF ainsi que ceux étant en mesure de présenter les perspectives professionnelles qu'ils envisageaient à moyen terme. Le jury note, sur ce dernier point, une forme de conformisme et d'homogénéité dans les aspirations professionnelles futures des candidats, aucun ne se projetant dans le secteur associatif ou humanitaire, dans les services déconcentrés ou encore dans des postes à l'étranger. Rejoindre le secteur privé, même à moyen terme, n'a été évoqué par aucun candidat.

Les candidats les moins performants n'ont pas réussi à convaincre le jury de leurs motivations en raison d'un parcours peu cohérent et de motivations difficilement lisibles.

Les questions posées par le jury pour tester le savoir-être du candidat ont montré que des candidats ne faisaient pas la preuve de la hauteur de vue souhaitée pour rejoindre l'IGF. Il a particulièrement regretté la frilosité de certains candidats à prendre position sur des questions relevant de leur expérience professionnelle comme sur des questions plus ouvertes. Alors même qu'il les invitait à prendre position – en rappelant qu'il n'existe pas de « bonne ou mauvaise réponse » dans l'absolu et que seules la réflexion et la démonstration des candidats étaient ici jugées – le jury a relevé trop de réponses générales ou balancées (« *D'un côté on pourrait dire que... mais de l'autre, il également vrai que...* »). Il a apprécié les candidats défendant avec cohérence et conviction un point de vue, y compris lorsqu'ils étaient poussés dans leurs retranchements par le jury.

**Les questions posées par les candidats au jury** faisaient enfin partie intégrante de cet entretien de motivation en permettant aux candidats de se démarquer par un moyen peu utilisé dans de telles procédures de recrutement. La plupart des postulants s'y étaient préparés avec sérieux, le jury relevant, là-aussi, une forme de conformisme dans les interrogations exprimées, relatives au calendrier de décision du jury, de la prise de poste ; au déroulement d'une mission, aux perspectives professionnelles au sein du ministère après quatre années à l'IGF.

Ont donc été particulièrement appréciées les questions des candidats qui étaient directement posées au jury, et non exprimées de manière générale ou impersonnelle, ou qui témoignaient de préoccupations légitimes, mais plus originales (notamment : conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, valeurs de l'IGF, contribution de l'IGF à la transition écologique).

**De manière générale**, le jury souligne l'effet positif donné par les candidats qui se sont exprimés avec spontanéité, conviction, franchise et humilité. De même, le niveau de langage et la concision des réponses lors de la phase des questions / réponses sont fortement valorisés dans l'appréciation finale portée par le jury sur les candidats.

### 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 exercer des fonctions d'inspecteur des finances. 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 (réflexions de fond, méthodes d'investigation) ;
- ♦ les compétences en matière d'interprétation de données chiffrées (tableaux, graphiques) ;

## RAPPORT DU JURY IF JANVIER 2023

- ◆ 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 traité : 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.

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 – 10 minutes. Les données chiffrées sont en lien direct avec le sujet préparé par les candidats. Elles sont communiquées par le jury en cours d'entretien, sous la forme d'un document imprimé ;
- ◆ 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 peuvent être en lien avec la vie de la mission (relation avec le chef de mission, les inspections conjointes, les collègues) soit concernant le comportement professionnel du candidat (questions déontologiques, gestion de l'urgence etc.).

### 2.3.2. Observations du jury

Le jury de l'entretien de mise en situation professionnelle était composé d'une inspectrice des finances, chargée de mission auprès de la cheffe de service, et d'un inspecteur des finances en détachement.

Les entretiens ont duré quatre demi-journées. À chaque demi-journée, un sujet différent a été posé afin de limiter les risques de fuite et, partant, de garantir l'égalité de traitement entre les candidats.

La majeure partie des candidats ont compris le format de l'exercice et s'y étaient préparés en amont. La plupart des prestations furent ainsi satisfaisantes sur la forme.

De façon inattendue, **le premier temps d'exposé** a mis en évidence d'importants écarts de niveau entre les candidats, les présentations plus faibles se contentant de paraphraser la lettre de mission, en assortissant leur discours de généralités, certaines n'étant pas reliées à l'objet principal de la mission.

Sur la forme, les facteurs clés de succès sur cette partie sont la claire structuration de l'exposé, l'équilibre entre la présentation des enjeux et les propositions de méthode de travail et le respect du temps imparti (10 minutes). Les exposés trop courts ou trop longs ont été sanctionnés.

Sur le fond, les meilleurs exposés ont pris de la hauteur par rapport à la lettre de mission, identifié les différents acteurs concernés ainsi que leurs éventuels jeux de pouvoir, préconisé des méthodes d'investigations complètes et fouillées (entretiens et déplacements, recherche de données, analyses chiffrées, étude de cas-types...).

## RAPPORT DU JURY IF JANVIER 2023

Certains sujets posés étaient aisément abordables, tandis que d'autres présentaient un niveau de technicité élevé. Cette variable n'a pas été discriminante : y compris sur les sujets les plus complexes, des candidats sont parvenus à saisir les principaux enjeux et à les restituer de manière intelligible. A l'inverse, des sujets *a priori* faciles ont pu être mal compris par des candidats, faute d'avoir analysé suffisamment finement les termes du sujet : une mission sur les compétences en matière de numérique au sein de l'Etat est ainsi avant tout une mission portant sur la gestion des ressources humaines, et seulement secondairement une mission portant sur les systèmes d'information et le numérique.

Le **temps d'échange avec le jury sur le sujet** visait à vérifier la capacité des candidats à remettre en question leur exposé, à identifier les angles morts de leur réflexion, à tester leur vivacité d'esprit. Le plus souvent, ce temps d'échange a confirmé la prestation de l'exposé. Une exception a confirmé la règle : un candidat ayant brillamment conduit son exposé n'a pas été capable d'en sortir lors des questions / réponses.

Pour **l'analyse quantitative**, le jury a d'abord laissé les candidats librement interpréter les tableaux et graphiques qui leur étaient présentés, avant d'entrer dans une dynamique de questions / réponses pour orienter ou approfondir leur réflexion.

Les graphiques et tableaux présentés étaient de niveaux de difficulté variables, avec parfois des degrés de complexité élevés (graphiques à double échelle, par ex.).

Trois candidats sont parvenus à aller au bout des exercices qui leur étaient présentés dans le temps imparti, avec une note maximale. Les autres candidats n'en sont pas arrivés au terme, et ont été départagés sur la clarté et la richesse de leurs analyses. Deux candidats avaient un niveau quantitatif nettement insuffisant.

Deux défauts, polaires, ont été constatés chez plusieurs candidats dans cette partie de l'entretien : certains ont mené des descriptions très plates, sans mise en relief et sans en tirer des réflexions concernant le sujet qu'ils ont préparé auparavant, ce qui a souligné un manque de prise de distance. D'autres se sont au contraire engouffrés dans l'interprétation des chiffres, sans prendre le temps d'en restituer d'abord la teneur, ce qui a pu conduire à des contresens.

L'échange sur le comportement et les réflexes professionnels des candidats a pris la forme d'une batterie de mises en situation, stéréotypiques quoique fondées sur des cas réels. Ont été principalement explorées les capacités des candidats à travailler en équipe, à organiser leur travail face à la pression, à adopter un point de vue indépendant, et à adopter un rapport sain à la déontologie.

Le jury a noté des lacunes dans les connaissances de plusieurs candidats en matière de déontologie. Il s'agit pourtant d'un élément essentiel du recrutement, compte tenu de l'exposition des fonctions d'inspecteur des finances et du haut degré d'exemplarité qui doit s'y attacher. Pour pallier ces manquements, certains candidats se sont réfugiés dans des postures maximalistes peu appropriées (ex : refuser par principe un poste dans une administration sur laquelle on a effectué une mission), quoique davantage que des positions trop arrangeantes, qui ont été systématiquement sanctionnées par le jury.

Les questions relatives aux relations avec le chef de mission et les collègues ont fait l'objet de réponses relativement convenues. Les postures trop individualistes ont été pénalisées.

Enfin, les implications de l'indépendance de plume de l'IGF ont été bien appréhendées par la quasi-totalité des candidats.

## 2.4. L'entretien final avec la cheffe du service et une personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines

### 2.4.1. Présentation de l'entretien

L'entretien final avait pour triple objet :

- ◆ de demander aux candidats un retour sur leur bonne compréhension de l'emploi d'inspectrice ou d'inspecteur des finances au regard des précédents entretiens ;
- ◆ d'approfondir le parcours du candidat et de revenir sur quelques moments clefs de leurs parcours afin notamment d'évaluer leur compétence mais également d'identifier les capacités des candidats à se projeter dans des carrières au sein du service public ;
- ◆ de revenir sur des points d'attention transmis par les autres membres du jury lors des deux entretiens précédents.

L'entretien s'est ainsi focalisé sur les expériences professionnelles récentes des candidats et notamment leur capacité à analyser les projets menés, leur capacité à rechercher des solutions innovantes, à travailler en équipe ou encore à comprendre les contraintes inhérentes aux politiques publiques.

Le jury a également questionné les candidats sur la suite de leur carrière, le poste d'inspectrice ou d'inspecteur des finances ayant vocation à durer quatre années ; la réflexion – même si celle-ci n'était pas forcément complètement aboutie à ce stade de leur parcours professionnel – sur les postes ultérieurs a été évoquée au cours des entretiens.

Un temps d'échange a été réservé en fin d'entretien pour répondre aux ultimes questions des candidats sur l'IGF.

### 2.4.2. Observations du jury

Le jury a été très favorablement surpris par la qualité des candidats, la diversité de leurs parcours professionnels (au sein des administrations centrales du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique comme des autres Ministères, des juridictions administratives, des établissements de santé, du secteur privé, etc.) et leur motivation pour travailler dans la haute fonction publique.

Le jury a également noté une bonne connaissance de l'IGF, de ses modes de fonctionnement et de la diversité de ses champs d'action. Les candidats ont néanmoins souvent restitué les présentations en ligne de l'IGF sans avoir tous pris le temps de s'approprier les récents travaux publiés.

Parmi les motivations des candidats, figuraient notamment la volonté de découvrir de nouveaux champs d'actions publiques, le souhait d'acquérir des méthodes de travail ou encore de rejoindre le collectif de l'IGF. La volonté de « prendre du recul » par rapport à des fonctions opérationnelles a été citée par de nombreux candidats. Si les inspections générales ont bien évidemment vocation à traiter en profondeur certains sujets à la demande du gouvernement, cette motivation interroge néanmoins sur la capacité des équipes en administration centrale à traiter de manière approfondie certains sujets, ce qui semble générer des frustrations.

Sur la suite de leur parcours, peu de candidats ont proposé un discours construit, ce qui peut sembler peu étonnant pour des hauts fonctionnaires ou contractuels en début de carrière. Cette difficulté à répondre à la question « *quel poste souhaitez-vous occuper dans dix ans ?* » interroge sur la visibilité de beaucoup d'entre eux sur les carrières possibles dans la haute fonction publique et nécessite que les carrières soient davantage décrites, mais surtout incarnées.

**Tableau 3 : calendrier du processus de sélection**

