

**ENFIP**

PRÉPARATIONS  
AUX CONCOURS ET EXAMENS  
PROFESSIONNELS

**Préparation concours  
Concours Commun C  
Année 2019**

**Épreuve orale d'admission**

**Module Formateur**

**Novembre 2019**

## **INTRODUCTION – PRÉSENTATION DU MODULE ET DE SES OBJECTIFS**

Le module de préparation à l'épreuve orale d'admission du concours commun C (année 2019) se déroule sur une demi-journée. Il est présenté à tous les candidats admissibles au concours commun C interne sous statut DGFIP. En outre, tous les candidats admissibles à ce concours et sous statut DGFIP recevront le guide du candidat admissible regroupant les conseils méthodologiques exposés dans le cadre de la présente séance. Il leur sera en outre proposé la possibilité de passer un oral blanc d'entraînement.

Les candidats seront immédiatement rassurés par la précision que l'oral N'EST PAS un QCM de connaissances pointues sur tel ou tel aspect métier de chacune des filières de la DGFIP. Néanmoins, les candidats ne pourront pas, au stade de l'admission du concours, ignorer les missions, l'organisation et l'actualité de la DGFIP.

Outre son rôle dans la présentation des conseils méthodologiques, les animateurs veilleront à répondre à toutes les interrogations des candidats admissibles dont c'est, pour certains d'entre eux, le tout premier oral de concours.

### **PRÉSENTATION DE L'ÉPREUVE**

L'arrêté fixant les règles d'organisation générale, la nature et le programme du concours commun C définit comme suit l'épreuve orale d'admission :

#### **Épreuve orale d'admission (durée : 20 minutes ; coefficient 2)**

L'épreuve consiste en un entretien avec le jury permettant d'apprécier les motivations et l'aptitude du candidat à exercer les fonctions postulées au sein des ministères économiques et financiers.

### **OBJECTIFS DU STAGE**

Le présent stage comporte, outre cette introduction (prévue sur une durée de 10 minutes), trois séquences d'environ 45 minutes chacune :

- la première vise à donner des conseils méthodologiques généraux aux candidats sur l'épreuve orale et sur la gestion du stress ;
- la deuxième précise les objectifs de l'épreuve orale, les modes de questionnement et aborde les techniques pour convaincre un jury.
- La troisième est centrée sur l'exposé préliminaire de présentation du candidat et fournit une méthodologie et des conseils pratiques pour réussir cette partie essentielle de l'épreuve.

## 1<sup>ÈRE</sup> SÉQUENCE : GÉNÉRALITÉS SUR L'ORAL

### INTRODUCTION : CE QU'EST L'ORAL D'UN CONCOURS

L'oral d'un concours est un moment très particulier dans le processus de sélection d'un concours :

- il intervient après une première sélection opérée par les épreuves d'admissibilité, à l'issue desquelles, seuls les meilleurs candidats ont été retenus ;
- il se déroule généralement très peu de temps après la publication des résultats de cette admissibilité ;
- il comporte un enjeu très élevé puisque c'est la dernière étape avant le résultat final, et donc la réussite ou l'échec ;
- à la différence des épreuves écrites, il n'y a pas de sujet, pas de dossier documentaire et un sentiment d'inconnu sur la nature, l'objet et la forme des questions qui seront posées.

Pour toutes ces raisons, l'oral est toujours générateur de stress et d'inquiétude pour les candidats.

L'objet de cette séquence est de dédramatiser ce moment singulier et de donner quelques techniques pour réussir cette ultime étape du concours. Mais il faut tout d'abord analyser ce qu'est l'oral d'un concours.

#### **L'oral, c'est d'abord un jury**

Le candidat va se retrouver face à un jury, (ou l'une des commissions composant le jury) généralement composé d'un homme et d'une femme, et exerçant des missions, l'un dans la filière fiscale, l'autre dans la filière gestion publique. Certains binômes sont composés d'un agent de la DGDDI et d'un agent de la DGFIP.

Il faut tout d'abord comprendre que le jury est, par nature, **bienveillant** avec les candidats en ce que sa mission n'est pas de les « coller » ou de leur tendre des pièges, mais seulement de détecter parmi les candidats admissibles, ceux qui possèdent les qualités et l'aptitude à devenir agent dans les administrations financières.

Il est tout autant de l'intérêt d'un jury que de celui d'un candidat que l'entretien se déroule dans un climat serein et neutre, afin que les qualités du candidat puissent être évaluées en toute objectivité, sans interférence liée à une animosité personnelle ou une trop forte émotivité.

#### **L'oral, c'est ensuite un moment de valorisation personnelle**

L'oral est entièrement centré sur le candidat, ses qualités, ses compétences, son expérience, ses projets.

La présentation initiale du candidat, comme les réponses aux questions du jury doivent être appréhendées comme un moyen pour le candidat de se valoriser, de permettre au jury, dans le temps limité que dure l'oral, de le connaître et de se faire une idée juste et impartiale.

Valorisation ne signifie pas pour autant auto-satisfaction : un candidat ne doit faire preuve ni de fausse modestie, ni d'arrogance. Le candidat n'est pas là pour se « vendre » car il n'est pas un baril de lessive, et l'oral n'est pas un banc d'essai pour machine à laver.

Il doit en revanche convaincre le jury qu'il réunit effectivement ces qualités et cette aptitude à devenir agent, ce que sa réussite aux épreuves d'admissibilité laisse seulement présumer.

## **L'oral, c'est également un processus rationnel**

Beaucoup d'idées reçues circulent sur les oraux de concours et les jurys :

- le résultat est écrit d'avance (ils ont vu mon dossier) ;
- il y a un méchant et un gentil dans le binôme (« good cop, bad cop ») ;
- ils décident à la tête du client ;
- si je reste sec sur une question, c'est mort pour moi.

De fait, ces idées reçues participent d'une représentation de l'oral comme un événement extraordinaire, entouré de secret et de mystère.

En réalité, l'oral d'un concours interne est un processus très encadré, un élément clef de la politique de promotion professionnelle à la DGFIP et à la DGDDI : l'improvisation, l'arbitraire et le hasard n'y ont pas leur place.

Tout d'abord, les membres du jury sont des fonctionnaires de la DGFIP ou de la douane qui, en temps ordinaire, aux postes et aux grades qui sont les leurs, partagent les mêmes préoccupations, exercent dans les mêmes services et connaissent des contraintes comparables aux agents qu'ils sont chargés de recruter à travers le concours.

Ensuite, les membres du jury ont bien souvent eux-mêmes passés des épreuves orales de sélection au cours de leur carrière et en connaissent ainsi la difficulté et les contraintes, voire le caractère anxiogène pour le candidat.

Enfin, la DGFIP et la douane sont engagés depuis plusieurs années dans une politique de professionnalisation des jurys, notamment s'agissant des épreuves orales, pour lesquelles est dispensée systématiquement une formation (par l'IGPDE pour le concours commun C).

L'oral est ainsi un processus rationalisé, professionnalisé, fondé sur des critères objectifs et reposant sur l'égalité de traitement des candidats et la mesure de leurs seuls mérites.

## **L'oral c'est aussi un rituel qui peut être source de stress**

L'oral d'un concours emprunte certains aspects du rituel :

Il comporte un dispositif (l'attente du candidat, son introduction dans la salle d'audition, la vérification de son identité, la disposition de cette salle, la distance entre le candidat et le jury...), et induit des comportements (c'est le jury qui donne la parole et peut l'interrompre, pose les questions et décide de la fin de l'entretien...) qui sont très codifiés et participent d'une certaine solennité et théâtralité de l'épreuve.

Les candidats doivent prendre conscience que cette solennité participe d'une convention sociale, d'un consensus auquel ils doivent adhérer mais qui ne doit pas les impressionner au point de leur faire perdre leurs moyens.

Car en définitive, le candidat demeure seul maître de la teneur de ses propos, et le jury ne sera animé que par le souci d'être impartial et d'apprécier le plus justement les qualités du candidat.

## 1. ABORDER L'ÉPREUVE AVEC LES BONS REFLEXES

### 1.1. La tenue

Rappeler aux candidats l'importance que revêt, dans les épreuves orales, l'impression retirée de l'apparence et du comportement du candidat.

Dès l'entrée dans la pièce où doit se dérouler l'oral, la tenue, les attitudes et les comportements seront observés par le jury. Cette première impression que le candidat donne au jury doit être bonne.

La sobriété et le classicisme d'une tenue permettent d'être certain de ne pas heurter le jury. Celle-ci doit être choisie comme pour une réunion professionnelle à laquelle participent des supérieurs hiérarchiques.

Un candidat ne doit être ni négligé, ni provoquant. Néanmoins il est toujours possible d'ajouter une touche personnelle dans une tenue pour éviter l'écueil du « passe-muraille » qui pourrait donner l'impression d'un candidat fade et sans personnalité.

Il convient aussi d'éviter les tenues neuves et d'apparaître « emprunté ».

Il faut, à la fois être à l'aise, naturel et soigné : en résumé, donner une bonne image de soi-même.

Pour les hommes, la veste et la cravate ne sont pas une obligation mais elles constituent une convention généralement observée – et recommandée.

#### Les petits détails qui fâchent :

- le port d'un bracelet bruyant qui risque d'exaspérer le jury et de fixer son attention davantage que vos propos ;
- un parfum trop marqué qui pourrait indisposer le jury ;
- entrer dans la salle en sueur et essoufflé parce qu'on est arrivé en retard au centre d'examen.

### 1.2. La posture

Durant l'entretien, il convient d'éviter d'avoir une position rigide et guindée, ou au contraire excessivement décontractée : le candidat doit être stable, prendre appui sur la table (mains et poignets mais pas les bras et les coudes dont l'appui donnerait un aspect bouté et bloquerait la gestuelle), le sol et la chaise : l'image renvoyée doit être celle d'un professionnel calme et posé.

Il faut éviter de croiser les doigts, les bras ou même les jambes.

D'abord parce qu'il convient de donner une image de personnalité ouverte aux autres et à l'écoute. Ensuite parce que vous pourrez ponctuer vos propos par la gestuelle avec vos mains et vos bras et donner ainsi une image de dynamisme.

Attention toutefois à ne pas confondre dynamisme et agitation : il faut repérer et bannir les tics nerveux (torturer un stylo, pianoter sur la table durant tout l'entretien, agiter nerveusement les jambes) comme les auto-contacts, c'est-à-dire les gestes répétitifs comme la remise en place d'une mèche, le grattage du nez etc.

Le candidat peut poser sa montre sur la table (sauf si le jury lui demande de ne pas le faire), mais il faut aussi éviter de regarder sans cesse l'heure, au risque de donner au jury



l'impression que l'entretien vire au calvaire dont le candidat n'a qu'une hâte, c'est qu'il s'achève !

S'agissant de l'exposé préliminaire, il faut s'entraîner afin d'intégrer la durée maximale autorisée (environ 2 à 3 minutes).

### 1.3. Le contact avec le jury

Un oral, c'est une rencontre : le candidat est face au jury parce que celui-ci a des choses à lui demander et que le candidat a des choses à lui dire.

Et il n'est point de véritable rencontre sans que ne s'instaure un contact social et humain.

Le contact passe d'abord par l'expression et le regard : le candidat doit rester souriant, mais pas narquois et éviter les mimiques ou les grimaces. Il faut en outre regarder le jury, TOUS les membres du jury : dans un binôme, il n'y a pas de président. Des rôles ont pu être distribués (celui qui lance l'entretien, pose les premières questions ou clôt l'entretien..), mais il ne faut pas en déduire que l'un des membres du jury est plus important que l'autre, d'abord parce que bien souvent ces rôles sont échangés régulièrement, et d'autre part parce que la délibération sur la prestation du candidat et sur la note à attribuer est collégiale.

Le candidat doit balayer du regard régulièrement le jury, passer de l'un à l'autre, avec le même souci d'établir le contact, y compris si l'un des membres du jury, regarde ailleurs ou marque des signes d'agacement ou de désapprobation. Il faut ainsi donner une image de franchise et de détermination.

Il n'y a rien de pire qu'un candidat au regard fuyant, qui évite le contact visuel, ou au contraire celui qui choisit de ne regarder et s'adresser qu'à l'un des membres du jury et délaisse l'autre.

Le candidat doit toujours avoir conscience que le jury n'est pas un tribunal, et qu'il n'est pas en position d'accusé : Un oral, c'est l'occasion de porter une appréciation sur ses compétences, sa personnalité, de l'évaluer, pas d'émettre un jugement.

C'est le jury qui donne la parole, la coupe ou la reprend. Quelle que soit la nature de son intervention, il ne faut jamais couper la parole au jury, ni protester contre son intervention, et encore moins entrer en conflit avec lui (si la parole du candidat est coupée, il faut cesser immédiatement le discours et écouter la remarque ou la nouvelle question qui est posée).

Les candidats ne doivent pas se laisser distraire ou être intimidés par les notes que prennent les membres du jury pendant l'entretien : il est en effet demandé aux jury d'assurer la traçabilité des échanges durant l'entretien, afin que les notes prises puissent servir à attribuer la juste note au candidat (la notation se fait au quart de point).

REMARQUE : Le président du jury peut choisir d'assister à l'entretien. Il n'interviendra cependant pas dans son déroulement.

### 1.4. La voix

Il faut parler de façon claire avec une intensité de la voix adaptée à l'espace, s'exprimer de manière calme et nuancée, bannir l'emportement, l'excès de langage, veiller à maîtriser l'émotion en général.

Il faut être audible : parler dans un chuchotement ou un souffle contraindrait le jury à tendre l'oreille voire à faire répéter, ce qui risque de rapidement l'agacer tout en donnant l'image d'un candidat effacé, craintif ou tétanisé par l'entretien.

Inversement inutile de crier, d'élever la voix : le candidat serait perçu comme tentant de prendre le pouvoir et l'ascendant sur le jury, ce qu'en général, ceux-ci apprécient modérément.

Les changements de rythme évitent la monotonie. La ponctuation orale permet de rompre cette monotonie.

Tout d'abord il faut jouer avec les silences. Dans une phrase, il est possible de s'arrêter où on le souhaite afin de donner de l'impact à un mot, du relief à une idée. Cela permet de renforcer l'écoute.

Il est également possible de jouer sur l'accentuation, c'est-à-dire insister sur un mot -ou une syllabe- et sur l'intonation, ce qui revient à accentuer avec un changement de hauteur de la voix.

Silences, intonation, accentuation permettent d'introduire de la subtilité dans la communication, de donner de la force aux arguments, de renforcer le pouvoir de conviction, et au final d'entraîner l'adhésion du jury.

Le débit est un autre facteur d'importance. Il caractérise le nombre de mots par minute. Beaucoup d'orateurs ont tendance à parler trop vite, ce qui nuit à la compréhension de leur exposé. En revanche, une voix traînante peut donner un sentiment de mollesse, d'absence de conviction.

La modulation du débit est également un élément pour rompre la monotonie de l'entretien, accentuer un propos, lui donner de la gravité, ou au contraire le rendre plus léger.

### **1.5. La communication non verbale**

On trouve dans tous les traités d'expression orale un paradoxe : au cours d'un entretien, l'essentiel du message n'est pas véhiculé par les mots mais par la communication non verbale.

Ainsi les mots ne compteraient que pour 7 %, le ton de la voix pour 38 % et le non verbal pour 55 % !

On l'a vu, la tenue, le sourire, le regard, l'écoute du jury constituent des éléments de cette communication non-verbale.

Mais sa forme la plus importante demeure la gestuelle.

Celle-ci doit être positive, communicante, ouverte vers le jury. Il est possible ainsi d'écarter les mains, paumes ouvertes pour appuyer le propos. En revanche, il ne faut pas fermer le poing, ou diriger un index accusateur vers le jury.

D'une manière générale, il faut être naturel, dynamique, vivant mais pas agité. Il faut éviter l'écueil de la statue figée – qui pourrait être analysée comme une manifestation de peur ou un comportement hautain -, tout comme le mouvement perpétuel qui pourrait traduire instabilité et manque de mesure.

La gestuelle appuie le propos, renforce le lien avec le jury, la gesticulation parasite le message, affaiblit la communication.

## 2. LA GESTION DU STRESS

### 2.1. Stress et trac : une réaction hormonale liée à la recherche de la performance

Par stress, on désigne généralement les mécanismes physiologiques, psychologiques et somatiques qui apparaissent lorsque l'organisme ou l'individu perçoit un déséquilibre entre ce qui est exigé de lui et les ressources disponibles pour répondre à cette sollicitation.

La notion de stress est à cet égard souvent liée à celle de performance, sportive, professionnelle...

Par ailleurs, le trac est défini ainsi dans le Petit Robert :

*«Peur ou angoisse irraisonnée que l'on ressent avant d'affronter une épreuve, d'exécuter une résolution, et que l'action dissipe généralement ».*

Le Larousse le définit comme la *«peur que l'on éprouve au moment de paraître en public»*.

En définitive, le trac est une forme de stress spécifique à la représentation devant un public.

Sarah Bernard a dit un jour à une jeune comédienne qui se vantait de ne pas connaître le trac *«Ne vous inquiétez pas, cela viendra avec le talent !»*.

Car tout le monde a le trac ! Le trac est un phénomène banal. C'est ce qui est ressenti avant de prendre la parole devant un auditoire. L'essentiel n'est pas de supprimer le trac (c'est impossible) mais de le contrôler, et même le transformer en énergie positive.

Physiologiquement, le trac consiste en une série de manifestations, plus ou moins paralysantes, induites par la production de deux hormones -cortisol et adrénaline- par l'organisme, en réaction à la perception d'une situation de danger, d'insécurité.

Mais ces réactions peuvent aussi devenir un puissant facteur de dynamisme, de renforcement du pouvoir de conviction.

Ce qui distingue le bon trac en mauvais, c'est la conjonction de plusieurs facteurs :

– D'abord, effectivement la perception d'un danger, d'une situation présentant un risque, littéralement d'une épreuve, redoutée et effrayante.

– L'existence de pensées dévalorisantes ou défaitistes (je ne suis pas assez préparé, je ne sais pas parler en public, ma carrière est sans intérêt, je vais sécher, etc...). Ce type de pensées est d'autant plus redoutable qu'il met souvent le candidat dans une attitude de recherche auprès du jury des signaux confortant son sentiment : un froncement de sourcil, un geste de la main est aussitôt interprété comme une validation de cette autoévaluation dévalorisante. Ce qui a évidemment pour effet de paralyser davantage le candidat et de l'enfoncer dans ses pensées négatives : c'est un mécanisme auto-entretenu ;

– Des émotions négatives : c'est d'abord souvent la peur, voire l'angoisse devant l'événement à venir. Ce peut être de la colère, contre soi-même (le remord de passer ce concours et de devoir en cas de réussite, quitter son poste, ses collègues, sa résidence...), contre un tiers (une personne avec qui on a eu un accrochage verbal sur le trajet, dans le métro ou en voiture, un proche qui a voulu vous bombarder de ses derniers conseils...).

Dans tous les cas ces émotions plongent l'intéressé dans un état irrationnel, et accroissent le risque d'une perception déformée de la réalité en sur-dramatisant ce qui attend derrière la porte de la salle d'oral.

Lorsqu'on laisse ces émotions et ces pensées négatives prendre le dessus, le risque est alors d'entrer dans la salle dans un état de confusion qui se traduira par des réactions



physiologiques qui peuvent être handicapantes (tics nerveux, trous de mémoire, perte de moyens, rougissement, émotivité extrême...).

Il est impossible d'empêcher les montées d'adrénaline avant l'oral, mais on peut en revanche les limiter et même les utiliser à son profit.

Il existe des techniques pour lutter contre ce mauvais stress.

## **2.2. Se décontracter**

Il est important de se décontracter physiquement et mentalement avant l'épreuve.

Les candidats ne devraient pas travailler jusqu'à la dernière minute, mais plutôt essayer de profiter d'une journée et/ou d'une soirée de détente avant l'épreuve, dans un contexte où il ne sera pas question de l'oral (une sortie, un cinéma, du sport...). Il faut éviter le syndrome de la « veillée d'arme » au cours de laquelle tout tourne autour de ces 25 minutes à venir, jusqu'à l'obsession et jusqu'à empêcher le sommeil : la vie n'est tout de même pas uniquement faite de cet oral !

Le moment d'attente avant d'entrer dans la salle d'examen doit être l'occasion, non pas d'anticiper sur ce qui vous attend (et les catastrophes qui pourraient y être associées) mais simplement de se concentrer sur l'objectif de réussite.

REMARQUE : Il sera précisé que ne seront admis dans le centre d'examen que les seuls candidats, pas leur famille et leurs proches.

## **2.3. Se préparer mentalement**

Essayer de se représenter la situation avec son issue la plus positive, le but étant de se mettre dans un état psychique positif. Ne pas bâtir de scénario catastrophe.

Penser que l'ambition d'un oral réussi c'est de ne surtout pas l'aborder comme un interrogatoire, mais au contraire de réussir à établir une véritable communication, un échange avec le jury.

Ensuite, relativiser l'enjeu. Il s'agit de passer un oral d'un concours interne. Ce n'est pas un entretien d'embauche dont le candidat risque de sortir sans emploi. De même les compétences dans le grade et l'emploi actuels, le positionnement ne seront remises en cause d'aucune manière par les résultats de cet oral.

Il n'y a pas de danger réel, ni rien à perdre dans un oral de concours, seulement l'opportunité de convaincre un jury que vous méritez d'accéder au grade supérieur.

Surtout, il faut tenter de se projeter six mois, deux ans dans le futur, pour regarder ces angoisses comme totalement disproportionnées. Il est certes difficile de prendre du recul par anticipation, mais même s'il s'agit d'un moment important, l'oral d'un concours n'est pas LE moment le plus important d'une vie personnelle ou professionnelle.

Pour tous, il faut d'abord réaliser qu'être aux portes de l'oral, c'est-à-dire admissible, cela signifie que la compétence technique, la valeur professionnelle a déjà été reconnue, et que l'on fait partie des meilleurs à l'issue des épreuves écrites.

Ensuite, il faut en permanence avoir présent à l'idée qu'il s'agit d'un concours : c'est-à-dire d'un mode de sélection dont certains paramètres -Le nombre de postes à pourvoir, le niveau des autres candidats notamment-, échappent totalement à votre maîtrise.

Il est donc vain de croire que tout peut être contrôlé, prévu, anticipé. Accepter la part d'aléa qui existe dans tout processus de sélection participe aussi de la recherche de la sérénité avec laquelle vous devez aborder cette ultime étape.

## DEUXIEME SEQUENCE : LA NATURE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉPREUVE

### 1. L'épreuve orale d'admission

#### 1.1. Les caractéristiques générales de l'épreuve

L'épreuve orale du concours commun C publiques comporte deux parties bien distinctes qui prennent appui l'une sur l'autre :

- un exposé du candidat<sup>1</sup> sur son expérience et son parcours professionnel d'une durée de 2 minutes. Cet aspect de l'entretien est abordé dans la séquence 3 ;
- un échange avec le jury.

La durée totale de l'entretien ne doit pas dépasser 20 minutes.

Cette épreuve est affectée d'un coefficient 2, sur un total de 5, et contribue donc pour 40 % à la détermination du nombre de points obtenus par un candidat.

Elle est assortie d'une note éliminatoire (toute note inférieure à 5 sur 20).

On peut en tirer un double constat :

- d'une part, sans remettre en cause les notes obtenues aux épreuves écrites, cette épreuve d'admission rebat largement les cartes et donne toutes leurs chances à l'ensemble des candidats, en leur permettant, par exemple, de remonter un handicap éventuel lié à des notes d'écrit situées dans la fourchette basse de la moyenne d'admissibilité ;
- a contrario, elle peut – quelle que soit l'excellence des notes d'écrit – entraîner une élimination directe du candidat, ou le reléguer dans les profondeurs du classement.

**A cet égard, il faut rappeler que les jurys ne connaissent pas les notes d'écrit, de manière à préserver leur neutralité et l'objectivité de leur évaluation.**

La phase de questionnement est redoutée des candidats, car au contraire de l'exposé de carrière, ils ont le sentiment d'un exercice dont l'aléa et la chance sont les caractéristiques majeures.

Certes, le questionnement du jury peut – parfois - donner lieu à une question qui surprendra ou déstabilisera le candidat, mais l'objectif de l'entretien n'est certainement pas de déstabiliser ou de pousser un candidat dans ses derniers retranchements.

L'arrêté fixant la nature et le programme des épreuves indique les deux objectifs que poursuit l'entretien :

- apprécier son aptitude ;
- apprécier ses motivations.

Le questionnement et les mises en situation sont les outils qui doivent permettre au jury d'évaluer le candidat au regard de ces deux points.

---

<sup>1</sup>Cet exposé n'est pas mentionné expressément dans le texte de l'arrêté mais c'est le jury qui chaque année l'accorde aux candidats afin que ceux-ci puissent brièvement se présenter

## 1.2. L'appréciation de l'aptitude

S'agissant en premier lieu d'apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions d'un agent administratif de la DGFIP, le jury va chercher à connaître l'ensemble des savoirs-faire et surtout du savoir-être qui sont les siens.

**RAPPEL :** le **savoir-faire** désigne plutôt les compétences pratiques, la maîtrise – par l'expérience – de techniques, de procédés permettant d'accomplir efficacement une mission professionnelle, d'exercer un métier bien défini.

Le **savoir-être** a, quant à lui, trait à l'ensemble des qualités permettant de s'adapter, d'évoluer, de communiquer, et le cas échéant de manager, de diriger, de piloter.

Mais attention, une telle appréciation se fait concrètement, au regard des missions confiées habituellement à un agent administratif

A cet égard, il est instructif de consulter la description des métiers et missions dévolus aux agents des Finances publiques telle qu'elle apparaît dans la brochure du concours commun C (reproduite ci-après) :

### Les missions de la DGFIP

*Réseau de proximité placé au cœur des processus financiers publics, la DGFIP exerce les métiers suivants :*

- *recouvrement des impôts des particuliers (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, taxe foncière, redevance audiovisuelle...) ;*
- *tenue de la comptabilité de l'État (recettes et dépenses des ministères et des services déconcentrés) ;*
- *gestion comptable et financière des collectivités locales (recouvrement de leurs recettes non fiscales, paiement de leurs dépenses) et exercice, auprès de ces collectivités, de missions de conseil budgétaire, fiscal et financier ;*
- *gestion des fonds déposés par les organismes tenus de le faire auprès de l'État (collectivités territoriales, établissements publics locaux, régies...) ;*
- *gestion des propriétés de l'État ;*
- *évaluation des biens de l'État et des collectivités territoriales ;*
- *gestion des successions vacantes ou administrées ;*
- *établissement des impôts d'État : impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, impôt sur la consommation (TVA), impôt sur le capital (droits de succession, impôt de solidarité sur la fortune)*
- *établissement des impôts locaux :*
  - *la taxe d'habitation établie au nom des personnes qui ont, à quelque titre que ce soit, la jouissance de locaux imposables ;*
  - *la contribution économique territoriale due par les personnes physiques ou morales qui exercent à titre habituel une activité professionnelle non salariée ;*
  - *la taxe foncière établie au nom des propriétaires qui concerne les propriétés bâties et non bâties ;*
- *encaissement de l'impôt : la TVA et l'impôt sur les sociétés, principales recettes fiscales de l'État ;*

- *contrôle de l'impôt : une mission importante qui est la contrepartie du système déclaratif ;*
- *recensement du patrimoine foncier : les services sont chargés de l'établissement et de la tenue à jour du plan cadastral, de l'identification et de la description des propriétés, de la détermination des bases des impôts locaux ;*
- *conservation des actes : toutes les formalités relatives à la vie des immeubles sont tenues à jour dans les services de publicité foncière (achat, vente d'immeubles).*

A cet égard, les candidats doivent intégrer dans leur préparation personnelle à l'épreuve orale un élément essentiel : Le questionnement abordera l'ensemble des missions des grandes administrations économiques et financières, et en particulier celles de la DGFIP.

Pour autant, le jury ne recherche pas une compétence d'expertise (ce qui est évidemment impossible), ni même un candidat ayant déjà toutes les connaissances, tous les réflexes professionnels d'un agent. En effet, en cas de réussite au concours, les lauréats bénéficieront d'une formation initiale complète qui leur permettra d'acquérir les savoirs et les techniques nécessaires à leur futur métier : il serait dès lors absurde d'exiger des candidats, dès le concours, un niveau de connaissances que la formation initiale est précisément là pour apporter aux futurs lauréats.

Au demeurant, la maîtrise des compétences (rédaction, application, compréhension) a été testée – et avec succès –, lors de l'épreuve d'admissibilité.

Ce n'est donc pas une épreuve d'expertise – même si les candidats doivent faire preuve de connaissances.

A cet égard, le jury du concours 2016 indique :

*« S'agissant de la connaissance de l'environnement des ministères économiques et financiers, certains candidats ont démontré une bonne hauteur de vue sur les enjeux et problématiques actuelles. Les efforts constatés en ce domaine par rapport aux éditions précédentes doivent être maintenus et porter sur l'ensemble des missions poursuivies par les principales directions de ces ministères. Si certaines d'entre elles sont assez largement connues, notamment les missions fiscales, d'autres au contraire sont totalement occultées, telles les compétences exercées au profit des collectivités territoriales par la DGFIP (tenue des comptabilités locales, recouvrement des produits locaux, évaluations domaniales,...) ».*

Le questionnement pourra aussi porter sur des aspects généraux tels la déontologie, les droits et obligations du fonctionnaire, la notion de service public, l'intérêt du contrôle fiscal etc....

La lecture du rapport annuel de la DGFIP et celle des orientations stratégiques (message Ulysse du 14 octobre 2019) est à cet égard indispensable.

Les animateurs pourront conseiller d'autres ressources aux admissibles (par exemple e-FiP), en s'assurant cependant que ceux-ci disposent d'un accès à l'intranet ULYSSE national

D'une manière générale, à travers les connaissances qui seront mobilisées en réponse aux questions du jury, celui-ci recherchera chez le candidat les qualités qui sont autant de marqueurs de la capacité à devenir agent des Finances publiques, notamment (sans que la liste soit exhaustive) :

- sa capacité d'adaptation ;
- sa rigueur ;
- sa disponibilité et son aptitude à travailler sur le terrain ;



- ses qualités relationnelles et son sens du contact (essentiels dans des fonctions très souvent en contact avec les usagers);
- son autonomie mais également sa capacité à travailler en équipe ;
- son sens du service public et sa loyauté ;
- son réalisme, son sens de la mesure et son sang-froid ;
- sa capacité à proposer des solutions et à atteindre les objectifs ;

*Il faut y ajouter des thématiques de valeurs : loyauté, solidarité, déontologie, sens du service public, responsabilité, qui suscitent souvent des questionnements du jury*

Le candidat doit avoir présent à l'esprit toutes ces qualités recherchées lorsque qu'il répond aux questions du jury, non pour fabriquer des réponses stéréotypées telles qu'il imagine que le jury les attend, mais bien pour lui démontrer qu'il possède effectivement et concrètement de tels atouts.

### 1.3. Les motivations

L'épreuve orale du concours fait une place importante aux motivations du candidat.

C'est là une question fondamentale, à laquelle peu de candidats prennent le temps de réfléchir : pourquoi est-ce que je veux devenir agent administratif ?

A cette question, il n'y a pas de mauvaise réponse, seulement (parfois) une réflexion insuffisamment approfondie et une mauvaise approche.

Devenir agent administratif, c'est, pour la plupart des candidats, à la fois changer de catégorie et de sphère professionnelle. C'est aussi espérer une meilleure rémunération, un positionnement nouveau et des perspectives de carrière élargies.

Mais c'est également prendre le risque d'une première affectation insatisfaisante<sup>2</sup>, ce sont de nouvelles – et parfois lourdes – responsabilités.

Ce discours n'a pas pour objet de décourager les candidats, mais bien au contraire de les inviter à s'interroger eux-mêmes sur leurs motivations profondes, à apprécier non seulement les bénéfices de la réussite au concours mais également les nouvelles contraintes qui pourraient en résulter.

La motivation doit s'exprimer avec rationalité, lucidité et réalisme, mais aussi avec envie et détermination. Elle peut découler d'un ensemble de facteurs, mais quels que soient les éléments évoqués, si, au cours de la discussion avec le jury, celui-ci ne perçoit pas votre capacité à vous projeter concrètement et avec réalisme dans ce nouveau grade, il risque de garder un sentiment de scepticisme à votre égard.

Bien entendu, le candidat doit tout autant éviter de tomber dans un optimisme forcé que dans une gravité pesante : c'est l'équilibre entre la prise de conscience des enjeux et la détermination à se réaliser professionnellement dans le grade envisagé qui permet d'entraîner l'adhésion du jury.

En tout état de cause, réussir le concours **n'est pas** un projet professionnel, c'est seulement le moyen de devenir agent administratif des Finances publiques ou des douanes.

<sup>2</sup>**ATTENTION** : Les règles relatives à la durée de résidence sur le premier poste d'affectation ont été modifiées : les agents C stagiaires recrutés à compter de juin 2016 exerceront leurs fonctions pendant une durée minimale de 3 ans dans leur direction et résidence de 1ère affectation.

Cette durée est fixée à 1 an pour les agents C stagiaires reconnus comme prioritaires au titre du rapprochement familial afin de prendre en compte les situations personnelles.

Cette dimension du projet professionnel doit apparaître dans l'exposé initial (cf. supra) mais également dans les réponses aux questions : des thèmes comme le futur positionnement dans la catégorie C, la mobilité fonctionnelle ou géographique, l'évolution de carrière future, peuvent susciter des questions et le candidat doit articuler ses réponses en démontrant qu'il intègre son éventuelle réussite au concours dans un véritable projet, une évolution professionnelle au sein d'une administration aux métiers diversifiés et qu'il a compris le changement de positionnement que cela implique.

Attention : la question de la mobilité géographique liée à la première affectation est fréquemment posée dans le cadre de la recherche des motivations du candidat. Une réponse montrant un candidat peu désireux d'accepter une mutation dans une autre région que la sienne coûtera nécessairement des points dans la mesure où le jury sera amené à noter d'autres candidats qui auront, eux, clairement indiqué que la réussite au concours est leur objectif premier et qu'ils sont prêts à en accepter les conséquences les moins faciles à gérer, y compris un éloignement géographique.

Les animateurs rappelleront la portée de la réforme introduite à compter de juin 2016 (voir note 1 page précédente)

Dans un oral de concours, chaque réponse peut faire la différence et coûter ou rapporter les quelques quarts de point qui, au final, feront la différence. Il est donc essentiel que le candidat admissible songe à toutes les conséquences d'une éventuelle réussite, en mesure l'impact sur sa vie personnelle et familiale et trouve AVANT de passer l'oral, les réponses appropriées, les solutions envisageables, plutôt que de laisser transparaître un trouble, un doute ou un refus devant le jury.

Sur cette question de la motivation, le rapport du jury 2016 précise « *De plus, le jury souligne l'absence apparente de motivation réelle chez beaucoup de candidats, y compris chez certains d'entre eux ayant passé plusieurs fois ce concours. Les candidats doivent davantage s'intéresser aux futurs métiers qu'ils seraient amenés à exercer et « personnaliser » leur motivation afin de sortir des clichés trop souvent entendus dans ce domaine* ».

## **2. LE DEROULEMENT DE L'ENTRETIEN**

### **2.1. Le début de l'entretien**

Après la période d'attente, le candidat sera amené à la salle où siège son jury.

Courtoisie, politesse, neutralité devront prévaloir dans l'attitude du candidat en entrant dans la salle.

Celui-ci sera sans doute accueilli par l'un des membres du binôme qui procédera à la vérification d'identité (ne pas oublier la convocation et la pièce d'identité).

Il est nécessaire de saluer les membres du jury avec sobriété (un « bonjour Madame, ou Monsieur », ou les deux, suffit, inutile de vouloir serrer la main).

Le candidat attendra d'être invité à s'asseoir pour le faire.

L'un des membres du jury rappellera alors la durée et l'objectif de l'entretien en reprenant les termes de l'arrêté.

Le jury lui donnera alors la parole : le décompte des 2 minutes d'exposé et des 15 minutes de l'entretien démarre à ce moment-là.

### **2.2. Les modes de questionnement.**

Le questionnement du jury revêt des formes diverses.

On distingue ainsi traditionnellement les questions fermées des questions ouvertes.

Les premières appellent en principe une réponse brève, voire un simple oui ou non, alors que les secondes sollicitent une argumentation plus développée, l'expression d'un avis.

En réalité, même dans une question fermée, le jury attend une argumentation, un développement et une explicitation de la réponse.

La question suggestive semble contenir et induire la réponse (ne pensez-vous pas que... ?). Mais parfois, elle peut déstabiliser le candidat. Il faut être très attentif au ton de la voix avec ce type de questions, afin de déterminer si la suggestion est effective ou si, au contraire, elle comporte une forme d'ironie, de distanciation et ne pas se précipiter sur un OUI ou NON catégorique (par exemple : « et finalement, ne pensez-vous pas qu'il vaudrait mieux supprimer l'évaluation annuelle des fonctionnaires ? »)

La question relais a pour objet de nourrir et prolonger le dialogue : C'est-à-dire ? Par exemple ? Dans quelle mesure ? Sur quels critères ? A quelle condition ? Dans quel cas ?

L'emploi d'une question relais signifie souvent que le jury, quoique intéressé par votre réponse, ne s'en satisfait pas et veut prolonger et approfondir le thème abordé.

La question miroir, qui relance la discussion à partir de la reprise du propos de l'interlocuteur et permet d'établir une dynamique du dialogue et de l'échange. Elle marque souvent la volonté du jury de faire développer au candidat un thème, une idée qu'il a mis dans le débat sans l'explicitier.

Exemple : Réponse du candidat à propos d'une question sur la notation des agents : « je serai obligé de faire un choix, en donnant une bonification au meilleur ».

- question miroir « au meilleur ? »

Ici, le jury cherche manifestement à éclaircir ce qui dans votre esprit caractérise cette notion de « meilleur ».

La demande d'avis permet au jury de solliciter votre analyse, vos préconisations sur un sujet bien précis : C'est l'occasion pour le candidat de montrer qu'il est capable d'émettre un avis personnel et argumenté.

**Exemple de questionnement mettant en œuvre toutes ces techniques :**

**ATTENTION** : bien préciser aux préparants que les exemples de questions et de réponses ci-dessous ne constituent ni une « doctrine » officielle de réponse sur la question de la notation, ni un modèle à suivre en l'état mais seulement une illustration méthodologique d'une dynamique de questionnement.

**- Pensez vous que le contrôle fiscal est utile ?**

Question fermée qui appelle en principe un oui (il s'agit tout de même d'une des missions essentielles de la DGFIP), mais où la réponse peut être un peu plus développée (*oui, il s'agit même d'une mission essentielle de la DGFIP*)

**- Que pensez-vous de des affaires de fraude fiscale révélées par la presse ?**

Question ouverte, où il est demandé de formuler un avis sur sujet sensible – Bien entendu il ne faut se borner à une réponse banale ou esquiver. C'est l'occasion de développer par exemple la notion de secret professionnel en indiquant *qu'il est regrettable que la presse divulgue des informations confidentielles*, mais en ajoutant *que de tels articles ont le mérite de sensibiliser les citoyens à cette problématique de la fraude*.



L'idée est de ne pas entrer dans la polémique, de ne pas tenir de propos outranciers ou partisans. Le simple bon sens, la mesure dans le propos et dans les termes employés permet bien souvent de se sortir assez simplement d'une question que le candidat pourrait au premier abord analyser comme un piège

**Au fond, vous ne pensez pas qu'il vaudrait mieux que l'administration publie elle-même l'identité des fraudeurs de manière à faire des exemples et dissuader la fraude ?**

Question suggestive ambiguë : le jury semble vous orienter vers l'idée que l'administration devrait supprimer le secret professionnel et tout révéler des contribuables sur la place publique.

C'est le type de question sur laquelle le candidat ne doit pas prendre de position radicale, ni exprimer une opinion : En effet si l'opinion du candidat est respectable, il s'agit d'un contexte d'entretien de concours où ce sont ses aptitudes et ses compétences qui sont mesurées.

En revanche rien n'interdit au candidat de développer une analyse en **l'argumentant** : par exemple : *« je crois qu'il est important de protéger les libertés individuelles même dans le cadre du contrôle fiscal. Les contribuables vérifiés et redressés ont des droits et des garanties et l'administration n'est pas chargée de faire des exemples mais de contrôler les déclarations dans le strict respect de la loi et du principe d'égalité entre tous les usagers ».*

### **2.3. Savoir répondre aux questions**

#### **Révélez votre personnalité**

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 rechercher 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 sociale.

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.**

Ce qui implique de ne pas interposer entre le candidat et le jury les filtres de réponses prévisibles et convenues, de ne pas refuser de donner son sentiment ou son analyse lorsque ceux-ci sont sollicités, de ne pas esquiver lorsqu'il est demandé de prendre position.

**Le jury indique d'ailleurs dans son rapport 2016 : « 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 ».**

#### **Manifestez un esprit critique constructif**

Devant un jury, (presque) tout est audible à la condition que ce soit argumenté, raisonné et raisonnable, mesuré et surtout constructif.

Les jurys regrettent souvent, dans les épreuves écrites et plus encore dans les oraux, le manque d'esprit critique des candidats.



Nul ne pense que l'action de la DGFiP (ou de la douane) est parfaite en tous points, 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 des administrations financières ET une capacité de réflexion, ainsi qu'une force de proposition.

### **N'essayez pas de connaître par avance les thèmes du questionnaire**

Le développement des technologies de l'information tend à rendre instantanément public ce qui auparavant demeurait secret ou du moins connaissait une diffusion limitée.

Les sujets de questionnaire des oraux de concours n'échappent pas à cette règle.

Certains candidats n'hésitent pas en effet à publier sur des forums de discussion quelques minutes après leur entretien la teneur des questions posées par le jury, voire leur impression ou même leur jugement sur ce jury.

Il est préférable de s'abstenir de consulter ces fils de discussion, et plus encore d'y participer.

D'abord parce que ce qui se noue dans le cadre d'un oral entre le candidat et le jury ne devrait appartenir qu'à ce candidat et à ce jury. On l'a dit, le moment de l'oral n'est pas un événement détachable de votre vie professionnelle, et l'obligation de discrétion y est toute aussi présente que dans l'activité quotidienne à son poste de travail.

Ce n'est pas que des secrets pourraient être révélés, mais outre le fait qu'il n'est guère glorieux de témoigner sous couvert d'anonymat (anonymat d'ailleurs très relatif tant la capacité de certains candidats à s'épancher en fournissant une abondance de détails permet de les identifier assez facilement), cette profusion de témoignages, souvent contradictoires, ne pourrait qu'ajouter au stress, laisser penser que certaines questions n'ont pas été assez travaillées et que l'oral est dès lors compromis avant d'avoir même eu lieu !

Et surtout, ces forums exposent souvent exclusivement les questions, alors que ce sont les réponses personnelles du candidat, sa manière de voir les choses qui intéressent le jury, et non pas celle du candidat passé hier ou avant-hier.

### **Ne vous laissez pas déstabiliser**

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 sans artifice que vous n'avez pas suffisamment réfléchi à cette problématique, que vous manquez de connaissances sur ce point précis, plutôt que de vous enfermer dans une réponse dilatoire, vague et hors sujet, qui ne fera que qu'amplifier à la fois votre trouble et votre trac, et brouillera l'image que vous donnez au jury.

Il est toujours préférable d'admettre spontanément une lacune, plutôt que de se noyer lentement devant le jury qui mettra quelques dizaines de secondes à vous tendre une bouée en changeant de sujet.

Il faut également éviter d'auto-analyser ses réponses, son attitude pendant la durée de l'entretien mais au contraire rester focalisé et concentré sur l'écoute du jury et la construction des réponses. Le temps de l'analyse viendra.... Après !

### **N'asphyxiez pas le jury !**

20 minutes, c'est à la fois très long -pour le candidat qui vit l'entretien comme une épreuve-, et très court, pour le jury, qui doit se faire une idée exacte et précise de ses compétences et de ses qualités pour attribuer la note adéquate.

Il peut être tentant d'étirer ses réponses, d'occuper l'instant de manière exagérée pour diminuer le nombre de questions, et donc, dans l'esprit du candidat, le risque de chausse-trappes

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 sans grand intérêt, incapable de communiquer, d'approfondir un sujet.

### **Ne commentez pas les questions du jury**

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 !

### **Reformulez les questions**

A la différence du commentaire, la reformulation peut-être utile dans certaines circonstances : elle permet d'abord de gagner quelques secondes pour mieux préparer sa réponse et de clarifier avec le jury le sens et la portée de la question.

Pour reprendre l'exemple du questionnement sur la notation, après la question suggestive, si vous en éprouvez le besoin vous pouvez commencer votre réponse « vous me demandez s'il ne faudrait pas réformer les modalités d'évaluation des agents, et notamment supprimer la note chiffrée ».

Attention toutefois à ne pas abuser de cette technique au risque d'exaspérer le jury.

**Maniez l'anecdote et l'humour...avec prudence**

Un entretien ne doit pas être synonyme de crispation, de tension. Au contraire, les **oraux réussis** sont ceux où le candidat – et le jury – en ressortent avec l'impression d'avoir eu une véritable discussion, en échange professionnel, riche et serein.

L'humour comme l'anecdote constituent des modes d'expression qui rapprochent les interlocuteurs, détendent l'atmosphère. Mais ils sont aussi d'un maniement très délicat.

Un candidat peut utiliser l'un comme l'autre mais avec à propos, parcimonie et tact.

**L'anecdote** doit être brève... et pas anecdotique ! Ce qui signifie qu'elle doit consister en un souvenir, un fait, un incident mineur mais qui a une portée réelle, est significative, et constitue le prélude (ou le coda) d'un propos sérieux et argumenté qui lui donne tout son sens.

L'humour peut marquer votre sens de la répartie, votre vivacité d'esprit.

Mais si avoir de l'esprit est une qualité, savoir comment, et à quel moment en user est une qualité encore plus grande : il ne s'agit pas de raconter une blague, ou de risquer un propos au second degré qui pourrait être jugé offensant, ou encore d'essayer de détendre l'atmosphère après deux questions successives où, par exemple, vous n'avez su répondre (le jury l'interpréterait comme une tentative de détourner son attention).

Le trait d'humour, qui doit demeurer respectueux, peut intervenir plutôt en fin d'entretien, lorsque l'essentiel est fait, que l'échange s'est bien déroulé : provoquer une réaction de sourire chez vous vis-à-vis ne pourra alors que renforcer la bonne impression que vous avez donnée tout au long de l'entretien.

### **Sachez répondre aux objections du jury**

Le jury peut parfois manifester son désaccord avec le candidat, de manière plus ou moins appuyée.

Dans cette circonstance, le candidat doit rester serein, éviter de répondre sur un ton vif ou agressif, analyser l'objection en cause et adapter sa réponse :

- Soit, effectivement, il a répondu quelque chose d'erroné, proféré une énormité, proposé une solution irréaliste – et il vaut mieux admettre avec simplicité son erreur et revenir sur son propos, exposer la bonne solution et l'argumenter ;
- Soit le jury a mal compris la réponse et il convient de la reformuler de manière à dissiper le malentendu ;
- Soit le candidat juge sa réponse parfaitement justifiée, et il faut alors la défendre en l'explicitant davantage, en faisant preuve de modération et de retenue dans le choix des termes et la teneur de ses propos. Dans tous les cas, le candidat ne doit pas entrer en conflit avec le jury, ni manifester d'animosité à son égard, savoir admettre son erreur si tel est le cas. A l'inverse, le candidat ne doit pas changer d'avis simplement parce qu'un jury semble émettre un doute sur sa réponse.

Les jurys n'apprécient ni les candidats trop sûrs d'eux, incapables d'écouter la critique et convaincus d'avoir toujours raison, ni ceux dénués de toute conviction et que l'on peut faire changer d'avis en claquant des doigts.

### **Argumentez !**

La clef de la réussite, c'est la qualité des arguments du candidat.

Le jury ne demande pas une connaissance exhaustive de tous les aspects de l'organisation, du fonctionnement et des attributions de la DGFIP ou de la douane. Il ne recherche pas non plus un tribun et ne fait pas passer une épreuve d'éloquence.



Il attend simplement que le candidat dévoile ses qualités, ses aptitudes. Et la capacité à argumenter, à développer sur l'instant un raisonnement élaboré, mesuré, documenté et constructif est un marqueur important de ces qualités et ces aptitudes.

Lorsqu'une question est posée, il faut l'analyser très rapidement en voir toutes les facettes, réfléchir à la manière dont une réponse structurée sera construite, et développer un argumentaire solide.

#### 2.4. Les mises en situation

Outre le questionnement classique et la sollicitation de votre avis, le jury pourra utiliser des mises en situation.

La mise en situation se distingue en ce que sa réponse appelle non seulement la mobilisation de connaissances sur l'organisation, les missions, les liaisons mais encore l'énoncé d'un choix, d'une solution, d'un comportement.

La mise en situation est l'un des outils qui permet au jury de mesurer la capacité d'un candidat à se projeter dans un grade, une fonction, une mission et à adopter les bons comportements.

Elle est formulée généralement en positionnant le candidat à la fois dans le grade en cause, un service défini et un contexte précis (« vous êtes agent dans un SIP .... ») et elle est assortie d'une problématique à résoudre (« vous devez pallier à l'absence de deux des trois agents de votre secteur d'assiette durant une période d'affluence du public »).

Dans la réponse à une mise en situation, il existe souvent une dimension de réalisation de mission dans un contexte difficile.

Il faut d'abord analyser rapidement le contexte qui est proposé, afin de proposer une véritable solution, montrer que l'on est capable de prendre des initiatives, d'arbitrer en tenant compte de l'essentiel, d'impulser sans omettre de rendre compte.

Bien répondre à une mise en situation, c'est :

- établir le bon diagnostic de la situation proposée ;
- montrer que l'on sait réagir avec calme, mesure, sang-froid et réalisme à une situation potentiellement stressante ;
- faire preuve de bon sens ;
- ne jamais perdre de vue que l'on ne travaille pas seul mais dans une structure organisée (consulter, rendre compte à la hiérarchie etc...)
- proposer une solution adaptée ;
- rattacher la situation proposée à une expérience professionnelle personnelle.

Ce qui est à proscrire dans la réponse à une mise en situation :

- l'absence de solution : le jury attend un engagement du candidat, qui ne pourrait pas, dans la vie réelle, laisser la situation perdurer sans réagir ;
- la préconisation de mesures irréalistes, ou déresponsabilisantes ;
- la proposition de solutions excessives ou trop rigides : comme dans les réponses au questionnement classique, la réponse doit être mesurée, équilibrée, doit tenir compte des impératifs professionnels et respecter ses collaborateurs ;
- l'oubli systématique de son propre positionnement vis-à-vis de la hiérarchie (ce qui ne signifie pas que la solution réside dans un simple « je vais voir le chef » !)



Les thèmes des mises en situation peuvent être très divers, mais elles concerneront souvent les relations avec les usagers, avec les collègues et avec l'encadrement, porteront sur des questions de déontologie, évoqueront des conflits.

Lorsqu'elle recrute un agent, l'administration s'engage généralement sur plusieurs décennies : les 20 minutes de l'entretien, et notamment les mises en situation doivent permettre de déceler si le candidat a les qualités personnelles, humaines, le sang froid, la capacité d'adaptation, le sens de la hiérarchie et du service public qui lui permettront d'assurer avec succès les missions.

Inversement, ce sont souvent sur les questions de mise en situation et de comportement que les notes éliminatoires sont attribuées en raison de réponses totalement contraires aux valeurs et à l'éthique professionnelle, de comportements incompatibles avec l'impartialité et la neutralité du service public. Il est toujours nécessaire avant de répondre à une mise en situation de se demander si sa réponse est compatible avec les exigences des obligations des fonctionnaires (neutralité, secret professionnel etc ...).

**Sur ce point, le rapport du jury précise « En outre, les mises en situation exposées par les examinateurs ont souvent mis en lumière les qualités des candidats en termes de bon sens et de pragmatisme. En revanche, certaines réponses, très stéréotypées, manquent de souplesse et de pondération. Les candidats doivent donc davantage analyser les situations et les réponses afin de mieux proportionner les pistes de solution qu'ils ont identifiées. Par ailleurs, les mises en situation contextualisant la portée et les implications pratiques des droits et obligations des fonctionnaires, notamment dans le cadre de la vie privée des agents, ont souvent révélé un degré de maîtrise des règles déontologiques insuffisant. Les candidats sont donc invités à s'interroger sur leurs modalités de mise en œuvre et à analyser leur contenu et leur traduction effective ».**

## **2.5. La fin de l'entretien**

Lorsque le jury vous signifiera la fin de l'entretien, le candidat quitte la salle en n'oubliant pas de le remercier et de le saluer avec simplicité.

Il faut s'aérer les idées immédiatement après. Certains candidats éprouveront le besoin de dresser eux-mêmes un mémoire écrit sur l'entretien, les questions posées, les mises en situation proposées, la teneur de ses réponses. Il faut alors le faire dans les heures qui suivent l'audition, pour ne rien perdre des souvenirs de cet entretien.

## TROISIEME SEQUENCE : LA PRESENTATION DE L'EXPERIENCE

### PROFESSIONNELLE

#### INTRODUCTION

La présentation initiale du candidat est une figure obligée de la plupart des oraux d'admission des concours de la fonction publique.

L'arrêté relatif aux épreuves du concours commun C ne le prévoit pas expressément, mais l'usage s'est installé et il est reconduit chaque année par le jury. La nouvelle durée globale de l'épreuve (20 mn) n'a pas, à cet égard modifié la durée de l'exposé initial, **fixée depuis plusieurs années à 2 minutes.**

Il s'agit de permettre au candidat de se présenter, de retracer brièvement son parcours et d'exposer son expérience. Cette notion d'expérience est essentielle : les concours internes fixent une ancienneté minimale dans le grade pour pouvoir accéder aux épreuves : le jury va chercher à savoir ce que le candidat a retiré de ces années, l'expérience accumulée, sa connaissance de son administration et ses missions.

Dans un concours externe la clef d'accès ce sont les diplômes, dans une sélection interne, c'est l'expérience du candidat.

Cet exposé du candidat est un moment particulier, en apparence le plus rassurant pour les candidats parce qu'il permet d'ouvrir l'épreuve orale sur un terrain connu, avec quelques minutes sans questions, et dont le propos a été longuement préparé.

C'est aussi, malheureusement, celui qui peut, dès ses premières minutes, influencer défavorablement le jury.

Non pas tant par le contenu du parcours professionnel lui-même –chaque trajectoire individuelle est digne d'intérêt -, mais par la présentation qui en est faite.

Or si le jury peut être enclin à la clémence s'agissant des réponses au questionnement et aux mises en situation, il l'est beaucoup moins face à un candidat qui a disposé de temps pour préparer un exercice a priori simple : parler de soi et de sa carrière.

Cette présentation est aussi bien souvent le point d'appui d'une part non négligeable des questions du jury, et celui-ci ne pourra que sanctionner l'existence de lacunes si, interrogé sur des thèmes que le candidat a lui-même spontanément évoqué, celui-ci se révèle hésitant, flou ou incertain dans vos réponses..

La présente séquence a pour finalité de donner aux candidats une méthodologie et des conseils pour réussir cette entrée en matière de l'oral.

Il est essentiel que les candidats réfléchissent et préparent leur présentation avec soin.

**Leur exposé doit, dans son contenu et sa dynamique, refléter la singularité de chaque candidat et ne ressembler à aucun autre.** Tout au long de cette séquence, les animateurs devront s'efforcer de convaincre le ou les stagiaire(s) qu'il faut, dans cet exercice, comme d'ailleurs dans l'ensemble de l'épreuve orale d'admission, faire preuve de **sincérité, d'engagement** et de **personnalité** 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 les candidats doivent impérativement s'efforcer d'éviter**

## LES OBJECTIFS DE LA PRÉSENTATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

C'est principalement autour de l'**expérience professionnelle**, c'est-à-dire des métiers exercés, des compétences développées et des savoirs maîtrisés que doit se construire l'exposé.

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 au concours.

La préparation de cet exposé est d'autant plus importante que, de la même façon que le questionnement et les mises en situation sont des outils à la disposition du jury pour évaluer la capacité d'un candidat à accéder au grade d'agent administratif, la présentation du parcours professionnel est un instrument offert au candidat pour démontrer d'une part qu'il réunit bien toutes les qualités pour y parvenir, et d'autre part qu'il est animé d'une véritable motivation.

L'objectif premier d'un tel exposé est d'intéresser le jury, tant dans la forme que sur le fond.

A cet égard, les candidats doivent être conscient que chaque binôme voit défiler successivement plusieurs candidats chaque jour, plusieurs jours d'affilée. Une routine, voire de la lassitude, peuvent d'autant plus facilement s'installer que les exposés introductifs se ressemblent souvent et finissent par se confondre.

Il convient donc de se démarquer afin, précisément, de marquer – positivement – le jury dès le stade de l'exposé et lui laisser un souvenir très précis de telle sorte qu'il se souviendra clairement du candidat à l'heure des délibérations

Ensuite, à l'exception de la fiche candidat qui ne comporte que quelques informations très sommaires (âge, adresse, niveau de diplôme), le jury ne sait rien du candidat et ne dispose donc que de ces 20 minutes d'entretien pour prendre une décision lourde de conséquences tant pour lui, que pour l'administration : le premier objectif du candidat est donc qu'à l'issue de ces 2 minutes d'exposé, le jury ait non seulement une idée claire sur le parcours professionnel, mais aussi des éléments concrets sur les compétences, l'expérience et les motivations du candidat, tous éléments qu'il cherchera à préciser, compléter, élargir durant la phase de questionnement.

L'exposé doit ainsi faciliter la démarche de questionnement du jury, lui ouvrir des perspectives, lui permettre en un mot de l'aider à connaître le candidat en toute objectivité.

Enfin, l'exposé est aussi un moyen de repérer les qualités de structuration de la pensée d'un candidat, et également son aisance dans la communication.

## LA PRÉPARATION DE L'EXPOSE

Les candidats sous statut DGFIP représentent un tout petit nombre des admissibles du concours interne qui viennent très majoritairement d'autres administrations.

Le fait d'être déjà en poste dans un service de la DGFIP constitue donc un élément rare, et par voie de conséquence, précieux pour les candidats qui ont dès lors tout intérêt à valoriser cette expérience des services tant dans leur exposé que durant l'entretien.

Par ailleurs la brièveté de l'exercice (2 minutes seulement) doit conduire les candidats à aller à l'essentiel, avec un plan simple et pas plus d'un ou deux exemples éclairants.

## 2.1 La réalisation d'un inventaire de la carrière

Il est nécessaire de préparer son exposé à l'avance et d'éviter toute improvisation le jour du concours.

Le meilleur point de départ consiste à reconstituer la chronologie des postes occupés, des métiers exercés et des promotions éventuelles qui ont permis de progresser.

A partir de cette chronologie, le candidat doit identifier et répertorier une série d'éléments :

- Les missions actuellement exercées ;
- les missions spécifiques qui lui ont été personnellement confiées (le candidat a-t-il été formateur, membre d'un groupe de travail, d'un groupe d'expression métier, correspondant... ?) ;
- les dimensions du poste occupé (nombre de collègues, étendue des responsabilités) ;
- Les objectifs qui lui ont été assignés ;
- Les interlocuteurs qui ont été les siens (dans et hors de la DGFIP) ;
- Les résultats obtenus.

A partir de l'ensemble des éléments ainsi repérés, le candidat doit être en mesure de dégager des réponses à deux questions qui permettront de structurer son exposé :

**- Quelles compétences, quelle expertise ai-je pu développer à travers mon expérience professionnelle ?**

Il peut s'agir de compétences techniques, managériales, pédagogiques.

Mais il peut aussi s'agir de simples compétences techniques dans des tâches d'exécution : il est important que les candidats comprennent qu'il n'y a chez les jurys, aucun jugement de valeur, aucune hiérarchie entre des métiers « nobles » et des tâches « ingrates ».

Il y a, dans tout métier, dans toute mission, des enseignements à tirer, des compétences développées.

Par exemple, une personne travaillant dans un restaurant administratif pourra parler des problématiques liées aux questions d'hygiène, au gaspillage, des contraintes horaires, du travail d'équipe. Un gardien concierge pourra évoquer les problématiques de sécurité des locaux, les contraintes de service qu'impose le poste, des relations avec les usagers et les agents.

L'idée doit être de valoriser l'expérience, les acquis professionnels, la compétence.

Il est donc nécessaire de bien analyser tous les aspects du métier exercé, en tirer les enseignements et ce qu'il a apporté concrètement.

**- Quelles qualités professionnelles puis-je valoriser au regard de celles attendues chez un agent des Finances publiques ?**

Il faut être conscient que ce sont les aspects valorisés dans l'exposé par le candidat lui-même qui risquent de susciter un questionnement de la part du jury. Dans le même temps, il est attendu d'un agent un certain nombre de qualités. On peut citer, sans que la liste soit exhaustive (cf. § 1.4) :

- sa capacité d'adaptation ;
- sa rigueur ;
- sa disponibilité et son aptitude à travailler sur le terrain ;
- ses qualités relationnelles et son sens du contact ;



- son autonomie mais également sa capacité à travailler en équipe ;
- son sens du service public et sa loyauté ;
- son réalisme, son sens de la mesure et son sang-froid ;
- sa capacité à proposer des solutions et à atteindre les objectifs ;

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. Dans le même temps, il ne faut développer que des thématiques dont le candidat a une véritable maîtrise.

### **La construction du plan de l'exposé**

Comme dans une épreuve écrite, le plan est la colonne vertébrale de l'exposé. Sans plan, ce n'est plus un exposé, mais une litanie !

Bien entendu, une durée de 2 minutes ne permet pas un plan très développé ou complexe.

La plupart du temps, deux parties suffiront amplement, l'essentiel étant de trouver une ligne de partage qui ne soit pas artificielle et permette de donner du dynamisme et du sens à l'exposé.

C'est la partie de la carrière exercée dans la fonction publique, et spécialement à la DGFIP, qui doit occuper la place la plus importante.

Le plan doit être construit, non pour faire entrer TOUTE la chronologie de TOUS les postes occupés (ce serait alors juste un catalogue), mais comme un moyen de valoriser les quelques éléments saillants qui vont accrocher le jury, susciter son intérêt sa curiosité et, déjà, le convaincre que le candidat a l'étoffe d'un agent des finances publiques ou des douanes (les qualités, les compétences...).

Le plan pertinent est celui qui, d'entrée de jeu, distingue et singularise le candidat en révélant ses qualités, ses compétences et son expérience.

Mais quel que soit le choix du plan, celui-ci doit demeurer simple, lisible, éclairant pour le jury. Il ne faut pas multiplier les concepts et les thématiques car en seulement 2 minutes c'est surtout prendre le risque de la confusion !

**Le rapport du jury du concours 2016 comporte à cet égard quelques conseils :**

« S'agissant des exposés introductifs produits par les candidats, le jury relève que le temps de présentation des parcours des candidats (deux minutes) n'est pas toujours mis à profit pour mettre en avant les qualités et aptitudes recherchées pour l'exercice des fonctions d'agents de catégorie C. Certaines présentations étaient d'ailleurs exagérément brèves. Les candidats ne doivent pas hésiter, notamment lorsque leur parcours professionnel est limité, voire inexistant, à aller puiser dans d'autres expériences personnelles la matière leur permettant de valoriser au mieux leurs qualités personnelles.

Par ailleurs, le jury recommande aux candidats de s'extraire d'une présentation purement chronologique de leur parcours, sans mise en perspective des compétences développées, afin de rendre davantage dynamique ce temps de parole qui leur appartient.

**Le contenu de l'exposé**

On l'a vu, 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.

Le candidat aura l'occasion au cours de l'entretien de revenir sur certains aspects, au gré des questionnements du jury.

Ce qui doit nourrir l'exposé, ce sont les expériences marquantes, celles qui ont permis de progresser, d'évoluer, les choix qui ont été effectués, le cas échéant les contraintes subies.

Il est donc nécessaire de développer seulement quelques points, ceux qui mettront en avant les qualités, l'engagement et la motivation du candidat, et qui permettront au jury, dès ces 2 premières minutes, d'en apprécier la sincérité et la pertinence.

Un exposé est d'autant plus vivant qu'il comporte quelques exemples particulièrement significatifs : Par exemple, si le candidat a exercé des métiers en contact avec le public, il est intéressant de citer une situation dans laquelle il a été exposé à un conflit et la manière dont il l'a réglé.

**Comme l'indique le rapport 2016 du jury, les candidats peuvent également puiser dans d'autres expériences si leur parcours professionnel est restreint (par exemple une expérience d'engagement associatif). Mais dans tous les cas, il convient d'explicitier les qualités que cet engagement a révélé et l'expérience qui en a été retirée.**

**Faut-il rédiger entièrement l'exposé ?**

La réponse est plutôt négative et cela pour plusieurs raisons :

- D'abord, le candidat ne va pas prononcer un discours mais parler de lui-même. Et il n'est en général pas besoin d'écrire un texte à l'avance pour parler de soi. Ce qui est nécessaire, c'est de trouver la bonne structuration des idées, leur enchaînement, et non de réaliser un exercice de style ou de rhétorique.
- Ensuite, il faut se souvenir qu'il s'agit d'un oral. Rédiger entièrement l'exposé signifie que le candidat a l'intention de l'apprendre par cœur, puis de le restituer au jury mot à mot. En agissant de la sorte le candidat transforme en définitive la nature de l'épreuve et il serait alors plus simple que le jury note le texte écrit plutôt que de l'entendre !
- Et cela, d'autant plus que s'il est appris par cœur, ledit texte sera également restitué par cœur. Ce qui a une double conséquence : D'une part le candidat va exaspérer le jury avec un ton scolaire et un débit monocorde. D'autre part, il risque tout simplement de l'oublier à l'entrée dans la salle ou en plein milieu d'une phrase, le stress pouvant en effet se manifester par un trou de mémoire, un blanc temporaire. A trop vouloir ne rien oublier, en se concentrant jusqu'à l'obsession sur cet effort de mémoire, à trop vouloir supprimer toute part d'aléa, le candidat risque au mieux de tuer toute spontanéité, au pire de se mettre lui-même en péril en oubliant une partie de l'exposé.
- Enfin, parce qu'en mode « récitation », le candidat aura du mal à garder le contact avec le jury puisqu'il ne sera concentré que sur la restitution impeccable du texte écrit.

Il est donc préférable de s'en tenir à un plan très détaillé où ne seront rédigés sous forme de phrases très construites que l'introduction et la conclusion.

Pour le reste, il faut mémoriser le plan, et s'entraîner à plusieurs reprises, seul ou en public : la part d'improvisation, d'inattendu qui surgit à chaque nouvelle version enrichit l'exposé, le rend plus percutant. Et au final, c'est la version qui sera présentée au jury le jour de l'oral qui

sera la meilleure : il s'agira en effet de l'aboutissement de ce travail progressif d'appropriation intime de l'exposé qui est tout le contraire d'une mémorisation par cœur.

### **L'introduction et la conclusion**

Très classiquement, l'introduction a pour fonction d'annoncer le plan.

L'entretien débute généralement, après avoir salué le jury, par l'indication de ses noms et prénoms, le cas échéant de l'âge (sans que ce soit une obligation), de la date de l'entrée dans la fonction publique, puis, en quelques mots par l'annonce du plan et de la logique qui le sous-tend.

Compte tenu de la durée globale de l'exposé, l'introduction devrait tenir en deux phrases.

Quant à la conclusion, elle a pour but de clore l'exposé et d'assurer la transition vers le questionnement.

A cet égard, il faut impérativement éviter les conclusions lénifiantes, les grandes déclarations emplies de bons sentiments et au final affligeantes de banalité, de conformisme ou de grandiloquence (« *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'agent 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 (et intelligence) pourquoi il passe ce concours, le type de poste qui le motiverait et ce que représente pour lui l'accès à la catégorie C.

A la différence du corps de l'exposé, il est préférable de rédiger l'introduction et la conclusion, notamment pour en contrôler la durée et éviter les dérives, et de les mémoriser – au moins dans les grandes lignes – pour le jour de l'épreuve.

### **Les animateurs pourront donner lecture des appréciations suivantes du jury du concours sur les exposés des candidats**

Les conseils du jury sur l'exposé (rapports établis sur les concours 2015 à 2018)

#### Concours 2015

trop de candidats ont donné le sentiment de ne pas bien maîtriser la présentation en deux minutes de leur parcours et de leurs motivations qui introduit l'entretien, allant jusqu'à donner l'impression d'une certaine improvisation. Ces deux minutes ne doivent pas se limiter à une simple présentation de l'état civil du candidat.

D'autres ont tendance à réciter un texte appris par cœur. Le jury ne saurait que trop recommander aux futurs candidats de préparer soigneusement cette partie en essayant de mettre en valeur leurs expériences professionnelles les plus marquantes ou, à défaut, d'autres activités liées par exemple à leurs études, aux stages suivis, leur investissement dans le domaine associatif. De plus le jury ne peut pas se contenter de l'énoncé des compétences acquises par le candidat si elles ne sont pas mises en perspective avec les compétences attendues d'un futur agent de la DGFIP ou de la DGDDI. Le respect du temps (deux minutes) apparaît également essentiel. Les motivations doivent être exprimées avec clarté et concision.

#### Concours 2016

S'agissant des exposés introductifs produits par les candidats, le jury relève que le temps de présentation des parcours des candidats (deux minutes) n'est pas toujours mis à profit pour mettre en avant les qualités et aptitudes recherchées pour l'exercice des fonctions d'agents de

catégorie C. Certaines présentations étaient d'ailleurs exagérément brèves. Les candidats ne doivent pas hésiter, notamment lorsque leur parcours professionnel est limité, voire inexistant, à aller puiser dans d'autres expériences personnelles la matière leur permettant de valoriser au mieux leurs qualités personnelles.

Par ailleurs, le jury recommande aux candidats de s'extraire d'une présentation purement chronologique de leur parcours, sans mise en perspective des compétences développées, afin de rendre davantage dynamique ce temps de parole qui leur appartient.

#### Concours 2017

S'agissant de la présentation, trop de candidats ont donné le sentiment de ne pas maîtriser l'exposé, en deux minutes, de leur parcours et de leurs motivations. L'exposé est souvent trop court relevant parfois de l'improvisation. Il s'avère que les candidats ne sont pas en mesure d'avoir une idée concrète des métiers qu'ils souhaitent exercer.

À l'inverse de très bons candidats ont préparé leur entretien en présentant leurs parcours scolaire et/ou professionnel, ont fait preuve de motivation et de conviction et se sont renseignés sur l'administration qu'ils souhaitent intégrer.

#### Concours 2018

S'agissant de la présentation, trop de candidats ont donné le sentiment de ne pas maîtriser l'exposé, en deux minutes, de leur parcours et de leurs motivations. L'exposé est souvent trop court relevant parfois de l'improvisation. Il s'avère que les candidats ne sont pas en mesure d'avoir une idée concrète des métiers qu'ils souhaitent exercer.

À l'inverse de très bons candidats ont préparé leur entretien en présentant leurs parcours scolaire et/ou professionnel, ont fait preuve de motivation et de conviction et se sont renseignés sur l'administration qu'ils souhaitent intégrer.

### **3. LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN**

L'exposé se fait sans notes, il doit être fluide et révéler les qualités d'expression du candidat.

On l'a vu la récitation mot à mot d'un exposé appris par cœur est à proscrire.

Quelques autres règles doivent également être suivies :

#### **Évitez le jargon**

Il faut éviter d'utiliser un jargon technique, des sigles et acronymes que le jury ne connaît peut-être pas, et éviter de répéter à plusieurs reprises des mots ou des expressions à seule fin de démontrer artificiellement que l'on est dans l'air du temps (« performance », « efficience », « culture des résultats »). Il faut être en permanence être conscient que chaque mot peut constituer une perche tendue au jury pour le questionnement du candidat et n'intégrer en conséquence que des notions qui sont connues, des thématiques qui ont été effectivement étudiées.

#### **Faites preuve de personnalité et de dynamisme**

Il s'agit d'un oral de présentation personnel : 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 ....dans le service .... », plutôt que « j'ai été affecté sur un poste de ... à... ».

De même, la forme affirmative renforce votre détermination et le dynamisme de l'exposé : préférer ainsi « je participe régulièrement à un groupe d'expression métier » plutôt que « j'ai été retenu/désigné pour participer à un groupe métier »

### **Ne vous décernez pas vous-même toutes les qualités du monde**

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 conclure leur exposé en dressant eux-mêmes le catalogue de toutes leurs qualités et compétences (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, fait preuve d'immodestie et au final sous-entend qu'il n'y a plus rien à évaluer pour le jury puisqu'il affirme posséder déjà toutes les qualités pour devenir un agent accompli, et le proclame unilatéralement.

Or ce n'est pas au candidat de se décerner des brevets de compétence et de qualités, mais au jury de les détecter, les mesurer et les apprécier au regard de la teneur de l'exposé et des réponses au questionnement.

Il faut démontrer par les réponses que l'on possède ces qualités et ces compétences, pas les revendiquer expressément.

### **Ne vous laissez pas rattraper par l'horloge**

L'exposé ne doit pas dépasser 2 minutes.

Vous pouvez certes être moins long (même s'il est risqué de descendre sous une durée minimale de 1 mn car vous pourriez donner le sentiment de n'avoir rien d'intéressant à exprimer), mais certainement pas plus long.

L'attitude des jurys est variable en cas de dépassement effectif ou de risque de dépassement : Certains vous invitent à conclure, d'autres vous couperont brutalement la parole dès le franchissement de la limite, d'autres enfin ne réagiront pas mais traduiront cette transgression de la règle du jeu dans la note.

Le jury est en effet garant de l'égalité de traitement de tous les candidats et ne saurait admettre qu'un candidat puisse, sans conséquences, méconnaître les dispositions réglementaires qui régissent le concours.

Surtout, dépasser le temps imparti, c'est d'une certaine manière démontrer que vous ne vous souciez pas des règles, qu'il est plus important pour vous de placer tout ce que vous prévoyiez de dire plutôt que de respecter le cadre formel qui vous est imposé, et qu'enfin vous n'avez pas assez préparé votre oral puisque vous n'êtes pas en mesure de calibrer votre exposé selon des paramètres prévisibles et connus.

Dans tous les cas, c'est vous-même qui créez les conditions d'un dommage à votre prestation.

Il est donc essentiel de s'entraîner pour que, le jour de l'épreuve, la durée de votre exposé se situe autour de 2 minutes.

## POUR CONCLURE

L'animateur pourra donner lecture des recommandations du rapport du jury sur les concours 2015 à 2018 à propos de l'épreuve orale d'admission

## CONCOURS 2015

Trop de candidats ont donné le sentiment de ne pas bien maîtriser la présentation en deux minutes de leur parcours et de leurs motivations qui introduit l'entretien, allant jusqu'à donner l'impression d'une certaine improvisation. Ces deux minutes ne doivent pas se limiter à une simple présentation de l'état civil du candidat.

D'autres ont tendance à réciter un texte appris par coeur. Le jury ne saurait que trop recommander aux futurs candidats de préparer soigneusement cette partie en essayant de mettre en valeur leurs expériences professionnelles les plus marquantes ou, à défaut, d'autres activités liées par exemple à leurs études, aux stages suivis, leur investissement dans le domaine associatif. De plus le jury ne peut pas se contenter de l'énoncé des compétences acquises par le candidat si elles ne sont pas mises en perspective avec les compétences attendues d'un futur agent de la DGFIP ou de la DGDDI. Le respect du temps (deux minutes) apparaît également essentiel. Les motivations doivent être exprimées avec clarté et concision.

Cette préparation doit aussi concerner la connaissance du milieu dans lequel le futur agent devra évoluer, par exemple les principales missions de la DGFIP ou de la DGDDI. Le jury a pu parfois s'étonner de l'ignorance de certains candidats de concepts usuels tels que les paradis fiscaux, les niches fiscales, les règles sur la TVA, ... notions pourtant directement en lien avec l'activité des services que les candidats souhaitent intégrer. S'il peut être fait état d'une motivation qui s'appuie sur la présence de proches dans les services d'une des directions de Bercy, encore faut-il être en mesure d'avoir une idée des métiers que ces proches exercent concrètement.

Les mises en situation concrètes proposées sont destinées à apprécier le bon sens des candidats, leur capacité à proposer une décision, leur connaissance des règles déontologiques et leur adhésion à celles-ci... A cet égard, il est apparu que certains candidats appréhendaient avec difficulté la nature et les modalités de mise en oeuvre des obligations déontologiques exigées des fonctionnaires de la DGFIP et de la DGDDI. Par ailleurs il paraît difficilement admissible que des candidats puissent ne pas être en mesure d'émettre un avis sur des sujets tels que « la retenue à la source » qui non seulement appartiennent au domaine professionnel qu'ils souhaitent intégrer mais qui les concernent également en tant que citoyens.

## CONCOURS 2016

À titre liminaire, et d'une manière générale, le jury tient à souligner le bon niveau d'ensemble des prestations orales des candidats, même si celui-ci reste hétérogène.

Il est à noter que la qualité des auditions n'est pas corrélée au niveau d'étude des candidats auditionnés. Les meilleurs résultats ont ainsi été obtenus par les candidats ayant démontré leur curiosité et leur intérêt pour les missions et métiers exercés au sein des ministères économiques et financiers. 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.

Ensuite, et s'agissant des exposés introductifs produits par les candidats, le jury relève que le temps de présentation des parcours des candidats (deux minutes) n'est pas toujours mis à profit pour mettre en avant les qualités et aptitudes recherchées pour l'exercice des fonctions d'agents de catégorie C. Certaines présentations étaient d'ailleurs exagérément brèves. Les candidats ne doivent pas hésiter, notamment lorsque leur parcours professionnel est limité, voire inexistant, à aller puiser dans d'autres expériences personnelles la matière leur permettant de valoriser au mieux leurs qualités personnelles.

Par ailleurs, le jury recommande aux candidats de s'extraire d'une présentation purement chronologique de leur parcours, sans mise en perspective des compétences développées, afin de rendre davantage dynamique ce temps de parole qui leur appartient.

S'agissant de la connaissance de l'environnement des ministères économiques et financiers, certains candidats ont démontré une bonne hauteur de vue sur les enjeux et problématiques actuelles. Les efforts constatés en ce domaine par rapport aux éditions précédentes doivent être maintenus et porter sur l'ensemble des missions poursuivies par les principales directions de ces ministères. Si certaines d'entre elles sont assez largement connues, notamment les missions fiscales, d'autres au contraire sont totalement occultées, telles les compétences exercées au profit des collectivités territoriales par la DGFIP (tenue des comptabilités locales, recouvrement des produits locaux, évaluations domaniales,...).

En outre, les mises en situation exposées par les examinateurs ont souvent mis en lumière les qualités des candidats en termes de bon sens et de pragmatisme. En revanche, certaines réponses, très stéréotypées, manquent de souplesse et de pondération. Les candidats doivent donc davantage analyser les situations et les réponses afin de mieux proportionner les pistes de solution qu'ils ont identifiées. Par ailleurs, les mises en situation contextualisant la portée et les implications pratiques des droits et obligations des fonctionnaires, notamment dans le cadre de la vie privée des agents, ont souvent révélé un degré de maîtrise des règles déontologiques insuffisant. Les candidats sont donc invités à s'interroger sur leurs modalités de mise en oeuvre et à analyser leur contenu et leur traduction effective.

De plus, le jury souligne l'absence apparente de motivation réelle chez beaucoup de candidats, y compris chez certains d'entre eux ayant passé plusieurs fois ce concours. Les candidats doivent davantage s'intéresser aux futurs métiers qu'ils seraient amenés à exercer et « personnaliser » leur motivation afin de sortir des clichés trop souvent entendus dans ce domaine.

Enfin, le jury regrette que de trop nombreux candidats ne se soient pas suffisamment projetés dans l'exercice des fonctions dévolues spécifiquement aux agents de constatation des douanes dans la branche surveillance, et n'aient pas totalement intégré les contraintes associées (forte disponibilité, tenue de l'uniforme, port de l'arme,...), ainsi que le cadre déontologique d'exercice de ces missions. Ce constat s'est notamment révélé à l'occasion des réponses particulièrement inadaptées aux mises en situation. Ce manque de projection explique le fort pourcentage de notes éliminatoires obtenues par les candidats inscrits au titre de cette filière, ainsi que le fort contraste de notes entre ces derniers.

## CONCOURS 2017

D'une manière générale, le jury tient à souligner le bon niveau d'ensemble des prestations à l'oral des candidats, même si celui-ci reste hétérogène. L'expression orale est jugée globalement correcte. 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 présentation, trop de candidats ont donné le sentiment de ne pas maîtriser l'exposé, en deux minutes, de leur parcours et de leurs motivations. L'exposé est souvent trop court relevant parfois de l'improvisation. Il s'avère que les candidats ne sont pas en mesure d'avoir une idée concrète des métiers qu'ils souhaitent exercer.

À l'inverse de très bons candidats ont préparé leur entretien en présentant leurs parcours scolaire et/ou professionnel, ont fait preuve de motivation et de conviction et se sont renseignés sur l'administration qu'ils souhaitent intégrer.

La connaissance de l'environnement des ministères économiques et financiers est perfectible pour certains candidats qui ne connaissent pas les missions, les structures et les grandes réformes en cours des principales directions de ces ministères. Ainsi, si les missions fiscales sont assez largement connues, celles de la sphère de la gestion publique de la DGFIP sont souvent totalement ignorées. Les bons candidats ont quant à eux démontré une bonne hauteur de vue, une curiosité et un intérêt sur les enjeux et problématiques actuelles.

S'agissant des mises en situation, certaines réponses manquent de souplesse et de pondération, voire sont en totale inadéquation avec les obligations déontologiques exigées des fonctionnaires de la DGFIP et de la DGDDI. Les bons candidats sont réactifs, font preuve de bon sens, formulent des propositions en faisant parfois appel à des situations qu'ils ont eu à connaître dans d'autres contextes ; ils connaissent les règles déontologiques et adhèrent à celles-ci.

Au cours de l'épreuve orale, le jury cherchera à tester le bon sens du candidat à travers diverses mises en situation, qui ne nécessitent pas de connaissances techniques ou approfondies du contexte professionnel mais une capacité d'analyse des situations et du pragmatisme.

Avant de s'engager dans la préparation à ce concours, qui n'est pas un choix anodin, il est impératif de prendre du recul vis-à-vis de son parcours antérieur (quel que soit ce parcours) et de s'interroger sur ses motivations à intégrer une administration comme la direction générale des finances publiques ou la direction générale des douanes et droits indirects, ce que doit refléter le bref exposé du parcours du candidat lors de l'épreuve orale. Une curiosité vis-à-vis des métiers exercés par les agents de la DGFIP et de la DGDDI est indispensable. De même il est nécessaire d'adhérer aux règles déontologiques et aux valeurs de la fonction publique, qui feront l'objet de mises en situation lors de l'épreuve orale.

## CONCOURS 2018

D'une manière générale, le jury tient à souligner le bon niveau d'ensemble des prestations à l'oral des candidats, même si celui-ci reste hétérogène. L'expression orale est jugée globalement correcte. 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 présentation, trop de candidats ont donné le sentiment de ne pas maîtriser l'exposé, en deux minutes, de leur parcours et de leurs motivations. L'exposé est souvent trop court relevant parfois de l'improvisation. Il s'avère que les candidats ne sont pas en mesure d'avoir une idée concrète des métiers qu'ils souhaitent exercer.

À l'inverse de très bons candidats ont préparé leur entretien en présentant leurs parcours scolaire et/ou professionnel, ont fait preuve de motivation et de conviction et se sont renseignés sur l'administration qu'ils souhaitent intégrer.

La connaissance de l'environnement des ministères économiques et financiers est perfectible pour certains candidats qui ne connaissent pas les missions, les structures et les grandes réformes en cours des principales directions de ces ministères. Ainsi, si les missions fiscales de la DGFIP sont assez largement connues, celles de la sphère de la gestion publique sont souvent totalement ignorées. Le constat vaut également pour les missions de la DGDDI, ignorées de nombre de candidats se présentant sur la branche administrative, qui pour certains ont semblé découvrir à l'oral qu'il s'agissait d'un concours commun. Les bons candidats ont quant à eux démontré une bonne hauteur de vue, une curiosité et un intérêt sur les enjeux et problématiques actuelles.

S'agissant des mises en situation, certaines réponses manquent de souplesse et de pondération, voire sont en totale inadéquation avec les obligations déontologiques exigées des fonctionnaires de la DGFIP et de la DGDDI. Les bons candidats sont réactifs, font preuve de bon sens, formulent des propositions en faisant parfois appel à des situations qu'ils ont eu à connaître dans d'autres contextes; ils connaissent les règles déontologiques et adhèrent à celles-ci.

