

DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction de l'encadrement et des relations sociales

Bureau RH-1B

Paris, le 13 juin 2019

Fiche d'information

pour les membres du comité de direction du 26 juin

Objet : Propositions d'évolution de la sélection AFIP.

La présente fiche a pour objet de proposer des pistes d'évolution pour la prochaine sélection 2019 (liste d'aptitude 2020).

1- Le dispositif actuel de sélection n'est pas pleinement satisfaisant.

1-1 Le processus de sélection s'appuie sur un dossier et des auditions.

La plage d'appel des candidats à la sélection est fixée à 3 ans.

Une seule présentation à la sélection est autorisée, et seule une fraction des candidats non-lauréats est autorisée à se présenter une seconde fois par le comité de sélection.

La sélection repose sur deux entretiens d'une durée respective de 30 minutes, après constitution par les candidats d'un dossier comprenant notamment l'avis de leur directeur et de leur délégué :

- audition des candidats par deux comités : un comité RH composé du chef de service RH, de la sous-directrice de l'encadrement et des relations sociales et d'une personnalité qualifiée, et l'un des deux comités métiers composé chacun d'un chef de service de centrale, d'un délégué du directeur général et d'un directeur régional ou départemental ;
- constitution préalable par les candidats d'un dossier comprenant une synthèse de leur parcours professionnel, une lettre de motivation, la description d'une réalisation professionnelle et les trois derniers compte-rendus de leur entretien professionnel annuel ;
- mention dans le dossier de candidature d'un avis du directeur et du délégué après avoir reçu le candidat : « avis favorable », « candidature prématurée » ou « avis défavorable ».

1-2 Il est excessivement chronophage et démotivant pour les non-reçus.

- > Dispositif inadapté aux diverses situations individuelles (certains candidats potentiels ne peuvent se présenter au cours de la plage d'appel de trois ans du fait de contraintes personnelles), ce qui prive l'administration de certains talents ;
- > Sentiment d'une sélection « couperet », qui laisse les candidats non retenus particulièrement affectés par leur non-sélection. L'enjeu pour l'administration est de maintenir leur motivation ;

- > Homogénéité imparfaite de la sélection en raison de l'existence de deux comités « métier », privant les membres des comités métiers d'une connaissance exhaustive des candidats et d'une vision partagée immédiate alors même qu'on observe une forte convergence des avis du comité RH et du comité métier ;
- > Hiérarchisation insuffisante des appréciations des supérieurs hiérarchiques, dont les candidatures sont très souvent également valorisées dans les appréciations écrites ;
- > Inadéquation du profil d'un certain nombre de candidats qui auraient dû, en amont, être dissuadés de se présenter à la sélection (cadres n'ayant pas atteint le niveau requis pour présenter la sélection) ;
- > Caractère chronophage de la sélection.

2- Des évolutions permettraient d'apporter une amélioration du dispositif de sélection.

Les propositions d'évolution sont les suivantes, le dossier préparé par le candidat restant globalement identique :

- **Extension, avec effet immédiat, de la plage d'appel** des candidatures de 3 à 6 ans ;
 - Autorisation de **présenter deux fois la sélection** au sein de la plage d'appel de six ans. Le comité de sélection pourrait émettre un avis sur l'opportunité pour le candidat de se représenter immédiatement l'année suivant celle de sa première présentation ou de différer cette deuxième présentation afin d'enrichir son parcours professionnel et mûrir sa réflexion¹.
 - **Renforcement du poids de l'avis des directeurs et des délégués**, avec interclassement des candidatures et caractère non recevable des candidatures revêtues d'un avis « réservé », à raison notamment de leur qualité ou de leur caractère prématuré.
 - **Pré-sélection sur dossier** (dans la forme prévue au 1.1, avis de la hiérarchie compris) **des candidats admis à se présenter** par une émanation du comité de sélection composée de deux binômes (chaque binôme comporterait un directeur régional ou départemental ainsi qu'un délégué du directeur général ou chef de service d'administration centrale).
- Le processus de pré-sélection s'opérera à partir d'une grille d'analyse et s'appuiera, sur les avis des directeurs (ou responsables hiérarchiques), ce qui suppose des avis clairs, argumentés et permettant d'interclasser les candidatures. Les candidats écartés lors de la pré-sélection garderont la possibilité de postuler ultérieurement dans le cadre du dispositif de « seconde chance ».
- Audition des candidats portée de 30 à **40 minutes** (devant un comité de sélection unique et élargi pour en préserver la représentativité, composé de six personnes : le chef de service RH, une personnalité qualifiée ainsi que les membres des deux binômes précités). Au cours des premières minutes, le comité invite les candidats à présenter de façon succincte leurs parcours et leurs acquis professionnels puis le comité pose diverses questions tant au regard de leur carrière en cours et à venir que sur des sujets relatifs à la DGFIP et à son environnement.

*

Il est proposé de mettre en œuvre ces évolutions dès la prochaine sélection (sélection 2019/2020 – Liste d'aptitude 2020).

¹Suite au CODIR du 27 février 2019, les candidats non-lauréats de la sélection 2018 (LA 2019) autorisés à se présenter une seconde fois par le comité de sélection ont la possibilité de se présenter sur une plage d'appel de trois ans suivant l'année de leur présentation initiale, à leur convenance au cours des sélections 2019 (LA 2020), 2020 (LA 2021) ou 2021 (LA 2022).