



CONCOURS EXTERNE SUR TITRES DE RECRUTEMENT D'ÉLÈVES COMMISSAIRES DES ARMÉES EN 2021

ÉPREUVE D'ENTRETIEN MÉTIER

durée : 50 minutes dont 20 minutes d'exposé – coefficient 4

Le candidat présentera avec le support de son choix un exposé portant sur un des sujets ci-dessous proposés.

1. Domaine de spécialité CONTROLE INTERNE ET AUDIT INTERNE

- 1.1. Différences entre audit interne et contrôle interne.
- 1.2. Quels sont les principes fondamentaux de l'audit interne ?
- 1.3. Quel intérêt pour les armées de disposer d'une structure d'audit interne ?
- 1.4. Commander, c'est décider : que peut apporter l'audit au commandement ?
- 1.5. La gestion publique fondée sur la maîtrise des risques est-elle compatible avec l'activité des forces armées ?
- 1.6. Quelles sont les deux approches majeures de l'audit et du contrôle internes ?
- 1.7. Les armées peuvent-elles maîtriser leurs activités comme une entreprise ?
- 1.8. De quelles façons et avec quels outils le contrôle interne peut-il améliorer le fonctionnement et l'efficacité des services d'une administration ?
- 1.9. A la tête d'un service du ministère des armées, quelles actions de contrôle interne mettriez-vous en place dans la perspective d'un audit de fonctionnement de votre structure en A+3 ?

2. Domaine de spécialité COMPTABILITE

- 2.1. Comptabilités générale, budgétaire et analytique : différences, complémentarité et enjeux.
- 2.2. La contribution de l'information comptable à l'amélioration de la performance publique.
- 2.3. Actifs corporels et incorporels de l'État : quels enjeux ?
- 2.4. Comment l'analyse des coûts peut-elle contribuer à éclairer la décision ?
- 2.5. La certification des comptes : analyse comparée des secteurs public et privé.
- 2.6. Plan comptable général et normes comptables de l'État.
- 2.7. Les sources internationales des normes comptables.
- 2.8. Comptes publics et débat public.

3. Domaine de spécialité CONTROLE DE GESTION

- 3.1. Quel intérêt voyez-vous au fait d'introduire les techniques du contrôle de gestion au sein du ministère des armées, notamment dans des activités comme celles qui sont assurées par le SCA ? Pensez-vous que ces techniques puissent être déclinées à tous les niveaux de décision ? Quelles précautions d'usage recommandez-vous par rapport à l'utilisation qui en est faite dans le monde de l'entreprise ?
- 3.2. En quoi la définition d'une stratégie peut-elle être utile au pilotage d'un service ? Comment peut-elle se décliner à tous les niveaux de responsabilité ? Comment peut-on l'articuler avec un dispositif de contrôle de gestion ?
- 3.3. En quoi la notion de création de valeur vous semble pertinente pour un service de soutien comme le SCA ? Comment peut-elle être prise en compte dans les processus décisionnels ? A travers quels instruments peut-elle être déclinée et mise en œuvre ?
- 3.4. Quelle différence faites-vous entre audit en organisation, audit qualité et contrôle de gestion ? Quels avantages ou bénéfices peut-on attendre de ces outils de management et de pilotage ? Quelle cohérence ou complémentarité peut-on établir entre eux ?
- 3.5. Selon vous, quels principes doivent guider l'élaboration d'un bon tableau de bord de pilotage ? Quelles sont les limites à poser, les pièges à éviter ? Comment pourriez-vous procéder pour mettre en place ce type d'outil dans votre structure ?
- 3.6. Parmi les outils et méthodes de pilotage dont peut disposer un chef d'organisme, comment situez-vous le contrôle de gestion ? Quels autres outils vous semblent complémentaires ? Quelle est la bonne démarche à suivre pour mettre en place un système de pilotage cohérent ?
- 3.7. En tant que futur commissaire des armées, en quoi la connaissance des techniques du contrôle de gestion vous semble indispensable à l'exercice de votre métier ? En quoi ces techniques peuvent-elles vous être utiles ? Comment peuvent-elles s'intégrer dans votre management au quotidien ?
- 3.8. Selon vous, quels peuvent être les apports des outils de data-science et data-analyse au pilotage d'une entité publique ? Comment préparer leur introduction et leur mise en œuvre ? En quoi peuvent-ils remettre en cause les fonctions et techniques traditionnelles de contrôle de gestion ?
- 3.9. Quel est, selon vous, l'intérêt de concevoir et de mettre en œuvre un modèle de comptabilité analytique dans un service comme le SCA ? En quoi cela peut-il compléter un dispositif classique de pilotage et de contrôle de gestion ?

- 3.10. Qu'évoque pour vous la notion de performance collective ? En quoi est-il pertinent de la mesurer, au sein d'un organisme comme le SCA ? Quels bénéfices peut-on tirer de son amélioration ?

4. Domaine de spécialité FINANCES

- 4.1. Gestion financière d'un ministère : l'application de concepts de finance d'entreprise peut-elle améliorer sa performance ?
- 4.2. Comment les problématiques financières peuvent-elles influencer la stratégie militaire d'un Etat ?
- 4.3. La LOLF et la nouvelle gestion budgétaire et comptable publique : objectifs ? avancées ? échecs ? perspectives ?
- 4.4. La question de la dette : étude comparative entre sphère privée et sphère étatique (notion, utilité de la dette, etc.)
- 4.5. Intérêt en termes de gestion financière d'utiliser le partenariat public-privé pour un ministère ?
- 4.6. Le principe de l'annualité dans les finances publiques : applications, exceptions, enjeux, limites.
- 4.7. Les règles de la gestion publique sont-elles des facteurs de performance ou des freins à celle-ci ?
- 4.8. Gestion budgétaire : comparaison de la place de la gestion budgétaire dans les systèmes étatiques et privés.

5. Domaine de spécialité JURIDIQUE

- 5.1. Le militaire, un citoyen comme les autres ?
- 5.2. La protection des données personnelles en application du RGPD : intérêt pour l'agent du MINARM, exigence pour l'Institution.
- 5.3. Simplification, allègement des normes : perspectives et difficultés ?
- 5.4. Quels moyens particuliers la loi donne-t-elle aux armées pour faire face aux crises ?
- 5.5. Les spécificités dans le domaine de la défense nationale de l'organisation administrative territoriale de l'Etat.
- 5.6. Les implications du MINARM dans les politiques publiques de l'Etat : réalisations et limites ?
- 5.7. Les alternatives à la régie directe dans l'exécution par le Commissariat des armées du service public de la Défense.
- 5.8. Le préjudice du fait de l'action des forces et l'évolution de sa prise en compte.

6. Domaine de spécialité LOGISTIQUE

- 6.1. L'automatisation d'un entrepôt : enjeux, outils, modes d'action et risques.
- 6.2. Comment piloter une SC complète sur ses différents axes : coûts / performance logistique / résilience / gains pour l'entreprise...
- 6.3. La résilience d'une SC face aux risques propres à l'activité logistique et aux risques externes.
- 6.4. Comment optimiser une chaîne logistique sur l'axe environnemental ?
- 6.5. Les leviers d'adaptation et de reconfiguration de la SC face à la COVID.
- 6.6. Maîtriser l'amont : réseau de fournisseurs et cycle de prévision planification
- 6.7. Comment organiser et piloter la flexibilité d'une SC.

- 6.8. Spécificité d'une SC internationale : outils, risques et méthode de maîtrise des délais.
- 6.9. Externalisation complète d'une SC : méthodes, acteurs et mode de pilotage.
- 6.10. Transport en Europe : l'optimisation du transport routier et ses alternatives.

7. Domaine de spécialité HOTELLERIE - RESTAURATION

- 7.1. En quoi le PNNS permet-il de rester en bonne santé ?
- 7.2. La loi Egalim et la restauration collective.
- 7.3. La crise Covid et la restauration collective.
- 7.4. Avantages et inconvénients d'une restauration collective en régie, autogérée.
- 7.5. Avantages et inconvénients d'une restauration collective externalisée.
- 7.6. Quelles sont les offres de restauration et de loisirs qui améliorent le bien-être au travail ?
- 7.7. Comment peut-on améliorer la qualité de vie au travail ?
- 7.8. En quoi une offre de conciergerie pourrait-elle être adaptée à une population de militaires et de civils de la défense ?

8. Domaine de spécialité RESSOURCES HUMAINES

- 8.1. Les RH civiles sont-elles transposables aux RH militaires ?
- 8.2. L'officier, un manager de proximité ? Son rôle en matière RH.
- 8.3. Recrutement : comment attirer les talents nécessaires aux armées ?
- 8.4. Comment acquérir et entretenir les compétences nécessaires aux armées ?
- 8.5. Télétravail et administration militaire : un équilibre possible ?
- 8.6. Carrière militaire : faut-il une RH adaptée aux femmes ?
- 8.7. Pourquoi et comment entretenir la motivation des militaires tout au long de leur carrière ?
- 8.8. Peut-on rémunérer les militaires comme des salariés du secteur privé ?

9. Domaine de spécialité SYSTEMES D'INFORMATION - NUMERIQUE

- 9.1. La transformation numérique peut-elle être appliquée à l'administration militaire ?
- 9.2. Quels sont les éléments indispensables pour une transformation numérique réussie ?
- 9.3. La cyber sécurité s'oppose-t-elle à l'innovation ?
- 9.4. Pourquoi la culture de l'échec peut devenir un vecteur de progression ?
- 9.5. L'individu, premier maillon de la sécurité informatique ou maillon faible ?
- 9.6. La transformation numérique n'apporte-t-elle que des avantages ?
- 9.7. La gestion de la donnée, enjeu de la performance et risques associés.
- 9.8. L'intelligence artificielle, prochaine étape de la transformation numérique ?