

# LIEUTENANT DE 1<sup>e</sup> CLASSE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS Concours externe

## L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

### **Intitulé réglementaire :**

*Décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 modifié fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels*

### **Concours externe :**

**Entretien individuel avec le jury à partir d'une fiche individuelle établie par le candidat. Cet entretien est destiné à permettre au jury d'apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, sa culture administrative et professionnelle, notamment sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique, ainsi que ses aptitudes à exercer les emplois tenus par les lieutenants de première classe.**

Durée : 25 minutes,  
dont 5 mn au plus de présentation  
Coefficient : 4

### **Note de cadrage indicative**

*Cette note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateurs, les formateurs et les candidats.*

Cette épreuve d'admission du concours externe joue un rôle important dans la réussite à ce concours : affectée d'un coefficient 4, elle représente autant que les deux épreuves écrites d'admissibilité, chacune affectée d'un coefficient 2, le double des épreuves physiques de préadmission (coefficient 2) et au total plus du tiers du coefficient 10 de l'ensemble des épreuves obligatoires.

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Peuvent seuls être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés pré-admis par le jury.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat.

Un candidat ne peut être admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20.

## I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY, À PARTIR D'UNE FICHE INDIVIDUELLE

### A. Un entretien

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer le candidat : l'épreuve ne consiste pas en un entretien "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose, après l'exposé du candidat, sur des questions du jury destinées à apprécier tant les connaissances que les aptitudes du candidat.

**Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par le jury appellent des réponses "en temps réel", sans préparation.**

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve.

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve et l'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser des documents pendant l'épreuve, ni CV, ni dossier professionnel, ni aucun autre document.

### B. Un jury

Le "jury plénier" comprend réglementairement six membres répartis en trois collèges égaux (personnalités qualifiées, élus locaux, représentants du grade). Pour la conduite des épreuves d'entretien, il peut se scinder en groupes d'examineurs, composés d'un ou plusieurs membres du jury ainsi que d'examineurs associés.

Le candidat se présente à l'épreuve en **tenue civile**.

Il doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites. Le jury, pour sa part, accueillera la plupart du temps les réponses du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

### C. Une fiche individuelle établie par le candidat

La fiche est établie conformément au modèle type figurant à l'annexe du décret n°2020-1474. Elle comporte les rubriques suivantes :

1. Identification du candidat
2. Études et formations  
Titres et/ou diplômes détenus ou, le cas échéant, qualifications équivalentes.  
Formations et stages.
3. Expérience professionnelle et extra-professionnelle (deux pages maximum)  
Le candidat a la possibilité de présenter les principales activités qu'il a pu exercer en tant que salarié, non salarié, fonctionnaire (ou assimilé) ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il a pu exercer en précisant les principales compétences acquises et développées dans ces activités.
4. Présentation du projet professionnel (une page maximum)  
Le candidat motivera son souhait d'intégrer la filière sapeur-pompier.
5. Déclaration sur l'honneur de l'exactitude des informations déclarées
6. Annexe facultative  
Synthèse de travaux réalisés (mémoire, rapport de recherche...) (deux pages maximum).

La fiche doit être transmise au service gestionnaire du concours en un seul exemplaire au plus tard à la date-limite prévue dans l'arrêté d'ouverture du concours. Aucune pièce nouvelle ou modificative ne peut donc être apportée par le candidat après cette date.

La fiche individuelle du candidat et le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, ainsi que leur **guide d'aide au remplissage** sont téléchargeables sur le site internet de l'autorité organisatrice.

Le jury prend connaissance de la fiche renseignée par le candidat avant l'entretien. Cette fiche **n'est pas notée, mais sert de support au jury pour conduire l'entretien, et le cas échéant, pour élaborer un cas pratique, préalablement à l'épreuve.**

Le candidat doit donc apporter le plus grand soin à l'établissement de la fiche.

Celle-ci doit comporter des informations précises et cohérentes sur le parcours du candidat, les compétences développées, les enseignements qu'il retire de son parcours. Dans la présentation de ses études et formations et de son expérience professionnelle et extra-professionnelle, il est recommandé au candidat de hiérarchiser ces informations en fonction du concours et de leur pertinence au regard des missions du cadre d'emplois et grade visés. Dans la présentation de son projet professionnel, le candidat devra faire apparaître sa motivation et illustrer ses aptitudes pour accéder au grade.

## **D. L'appréciation des connaissances et aptitudes, de la motivation et de la personnalité**

Pour conduire l'épreuve d'entretien, le jury adopte une grille conforme au libellé réglementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

	<i>Durée</i>
<b>I- Exposé du candidat sur son expérience professionnelle et les compétences acquises</b>	<b>5 mn au plus</b>
<b>II- Aptitudes à exercer les missions</b> <i>Culture administrative et connaissances de la place et du rôle des pouvoirs publics dans les grands domaines de l'intervention publique</i> <i>Culture professionnelle et aptitudes à exercer les emplois tenus par les lieutenants de première classe</i>	<b>20 mn au moins</b>
<b>III- Motivation, posture professionnelle et personnalité du candidat</b>	<b>Tout au long de l'entretien</b>

## **II- UNE PRÉSENTATION DU CANDIDAT**

### **A. Une maîtrise indispensable du temps**

Le candidat dispose réglementairement de **5 mn** pour présenter sous forme d'exposé son parcours et sa motivation, sans être interrompu.

Il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer cet exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

### **B. Un exposé valorisant le parcours et la motivation**

Le candidat doit valoriser les compétences acquises au cours de son parcours ainsi que son projet professionnel. Il est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de sa formation, de son expérience professionnelle le cas échéant et de son projet professionnel et à faire comprendre sa motivation pour accéder au cadre d'emplois.

## **III- LA CULTURE ADMINISTRATIVE ET PROFESSIONNELLE**

Le concours de lieutenant 1e classe a vocation à permettre le recrutement des futurs officiers, cadres B, de sapeurs-pompiers professionnels. Le lieutenant de 1e classe a ainsi vocation à encadrer une équipe. Il peut également exercer des fonctions de gestion administrative et technique, tâches exigeant une solide culture administrative.

### **A. Des questions en lien avec les missions dévolues aux lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels**

#### **1) Une épreuve à visée professionnelle**

Comme le précise l'article 52 du décret n°2020-1474, la conversation avec le jury qui fait suite à l'exposé de présentation est « menée à partir de la fiche individuelle de renseignements renseignée par le candidat » et « vise à apprécier les capacités du candidat, le cas échéant sous forme d'un cas pratique élaboré préalablement par le jury ».

L'intitulé réglementaire souligne ainsi une volonté d'évaluer des compétences professionnelles plutôt que des connaissances théoriques à visée générale. Il est attendu du candidat qu'il apporte qu'il se projette dans son futur environnement professionnel et démontre son intérêt pour l'actualité et l'évolution des métiers de la filière sapeurs-pompiers professionnels. Le candidat doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles à des problèmes concrets et courants susceptibles de se poser à un lieutenant de 1<sup>e</sup> classe.

## **2) Définition des missions**

Les compétences et aptitudes que le jury entend évaluer le sont à l'aune des missions exercées par les membres du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, définies par le « statut particulier » (décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 modifié) :

« Les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours mentionnés à l'article L. 1424-1 du code général des collectivités territoriales pour l'accomplissement des missions définies à l'article L. 1424-2 du même code.

Ils ont vocation à occuper les emplois définis au second alinéa de l'article 1er du décret du 25 septembre 1990 susvisé, sous réserve de satisfaire aux obligations de formation correspondantes définies conformément aux dispositions de l'arrêté prévu à l'article R. 1424-54 du code général des collectivités territoriales.

A ce titre, ils coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux services d'incendie et de secours, dont ils constituent l'encadrement intermédiaire, et peuvent exercer les fonctions de commandants des opérations de secours.

Les lieutenants de 2<sup>e</sup> classe ont plus particulièrement vocation à occuper des emplois d'encadrement de proximité dans les centres d'incendie et secours ou les salles opérationnelles. Les lieutenants de 1<sup>re</sup> classe et hors classe peuvent également exercer des fonctions d'encadrement ou correspondant à un niveau particulier d'expertise dans les services, groupements ou sous-directions.

Ils peuvent ainsi se voir confier, dans les services d'incendie et de secours, au sein des services de l'Etat ou de ses établissements publics, des fonctions dans les domaines de la planification, de la prévention, de la prévision, de la gestion des salles opérationnelles, des opérations de secours, de la formation ou dans des domaines d'expertise particuliers liés aux services d'incendie et de secours.

Les lieutenants participent en outre aux actions de formation incombant aux services d'incendie et de secours ».

Le candidat doit disposer des connaissances de base du métier de sapeur-pompier y compris autres que celles afférentes à sa spécialité propre.

## **3) Aptitude au management et à l'encadrement**

Un officier est avant tout un encadrant. Le jury évalue les aptitudes du candidat à exercer les missions d'un lieutenant de 1<sup>e</sup> classe, ses connaissances en matière de ressources humaines mais aussi sa façon de concevoir et de mettre en œuvre un management de proximité et d'écoute. Le jury détermine les aptitudes du candidat à l'encadrement ainsi que son intérêt pour les techniques et outils utilisés en la matière.

Il recourt à des questions et/ou à des mises en situation pouvant concerner notamment les thèmes suivants :

- le recrutement
- l'évaluation
- la conduite d'entretien / la communication / la capacité à rendre compte
- la gestion de conflit
- la capacité à motiver, proposer, conduire /déléguer
- la capacité d'organisation
- la conduite de projet / le pilotage d'opération / la conduite du changement
- la connaissance du statut en matière de gestion des ressources humaines
- ...

## **B. La culture administrative du candidat**

Le jury attend des candidats des connaissances administratives générales en lien avec l'environnement de travail. Les enjeux d'actualité pouvant avoir des incidences sur le fonctionnement des SDIS, notamment les réformes institutionnelles en cours ou projetées, doivent être connus du candidat.

Les questions du jury peuvent notamment porter sur les thèmes ci-après. Ces thèmes sont donnés ici à titre indicatif et ne sauraient constituer un programme réglementaire dont le candidat pourrait se prévaloir.

### **Institutions administratives**

#### Administration de l'État :

- administration centrale ; services centraux compétents et les hauts fonctionnaires de défense ;
- administration territoriale de l'État et déconcentration ; organisation « pyramidale » du niveau national au niveau local ;
- échelon zonal de l'administration déconcentrée de l'État : organisation, composition et attributions des autorités et services (préfet de zone, préfet délégué pour la défense et la sécurité, état-major interministériel de zone...)

#### Collectivités territoriales :

- formes de collectivités territoriales et de coopération intercommunale et leurs attributions ;
- contrôles sur les collectivités territoriales ;
- libre administration des collectivités territoriales et la décentralisation (grandes étapes et principes généraux) ;
- réforme des collectivités territoriales depuis 2014.

### **Sécurité civile**

Organisation générale de la sécurité civile en France ;  
Administration centrale du ministère de l'intérieur ;  
Organisation et attributions de la direction chargée de la sécurité civile ;  
Pouvoirs de police du préfet et du maire en matière de sécurité civile ;  
Principes généraux et modalités d'action des services de secours ;  
Organisation générale des services d'incendie et de secours.

## **IV- UNE MOTIVATION, UNE POSTURE PROFESSIONNELLE ET UNE PERSONNALITÉ APPRÉCIÉES TOUT AU LONG DE L'ENTRETIEN**

La personnalité du candidat, la motivation du choix du métier de sapeur-pompier, la conception du service public, la connaissance des différentes missions susceptibles d'être exercées par un lieutenant et des différents métiers de son environnement professionnel, la perception d'une évolution professionnelle... sont notamment évaluées au moyen de l'exposé du candidat.

Au-delà, le jury cherche à évaluer tout au long de l'entretien si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un officier, en mesurant à travers des questions ou des mises en situation :

- sa capacité d'organisation,
- son aptitude à commander et aussi à déléguer,
- sa capacité à anticiper et à réagir, en matière de gestion de crise ou d'imprévu,
- son sens des responsabilités,
- sa capacité à faire preuve de discrétion,
- sa capacité à faire preuve de discernement,
- sa capacité à respecter et faire respecter les règles déontologiques,
- son intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'environnement professionnel des sapeurs-pompiers,
- ...

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière - même si la finalité de l'épreuve n'est pas de recruter un lieutenant dans un poste déterminé mais de s'assurer que le candidat est apte à en assumer les missions, s'apparenter à un entretien d'embauche, les membres du jury se plaçant souvent dans une position d'employeur : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste d'officier, ce que dit ce candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions d'officier et répondre au mieux aux attentes des autres décideurs, des agents qu'il encadrera et des usagers du service public ?

L'épreuve permet ainsi au candidat de faire la preuve de sa capacité à :

**Gérer son stress :**

- en livrant son exposé et en apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ;
- en sachant garder, même s'il se trouve en difficulté sur une question, une confiance en soi suffisante pour la suite de l'entretien.

**Communiquer :**

- en ayant réellement le souci d'être compris, grâce à une expression claire ;
- en s'exprimant à haute et intelligible voix ;
- en adoptant une élocution ni trop rapide, ni trop lente ;
- en s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier abusivement un seul interlocuteur.

**Apprécier justement sa hiérarchie :**

- en adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat face à un jury ;
- en sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr de soi ni contester les questions posées ;
- en sachant argumenter en cas de désaccord avec le jury.

**Mettre en œuvre curiosité intellectuelle et esprit critique :**

- en manifestant un réel intérêt pour l'actualité professionnelle ;
- en sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury ;
- en sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.