

## CADRE DE SANTÉ DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

### Concours interne

#### L'ENTRETIEN AVEC LE JURY

Intitulé réglementaire :

*Décret n°2022-1470 du 25 novembre 2022 fixant les modalités d'organisation des concours et des examens professionnels des cadres d'emplois des infirmiers, des cadres de santé et des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels*

**Entretien individuel avec le jury.**

Cet entretien est destiné à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle à partir d'un dossier établi par le candidat et à permettre au jury d'apprécier sa personnalité, sa motivation, sa culture administrative et professionnelle ainsi que ses aptitudes à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés dans l'exercice des missions dévolues à un cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

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

#### **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.*

Il s'agit de l'unique épreuve du concours interne de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Il est attribué à l'épreuve une note de 0 à 20. Toute note inférieure à 5 sur 20 est éliminatoire. Un candidat ne peut être admis si la note obtenue à l'épreuve est inférieure à 10 sur 20.

#### I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY, À PARTIR D'UN DOSSIER

##### A. Un entretien

L'entretien se déroule **sans temps de préparation**.

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

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer le candidat : elle 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, les aptitudes que la personnalité du candidat.

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, 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 cadre d'emplois). Pour la conduite de l'épreuve d'entretien, il peut se scinder en groupes d'examinateurs, composés d'un ou plusieurs membres du jury ainsi que d'examinateurs 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. Un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle - RAEP

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est un outil d'évaluation et de comparaison des savoirs, des compétences et des aptitudes professionnelles. Cet outil permet à un jury d'apprécier la capacité des candidats à exercer de nouvelles fonctions et/ou responsabilités.

Le dossier constitué par le candidat est établi conformément au modèle type figurant à l'annexe du décret n°2022-1470. Il comprend :

1. une identification du candidat ;
  2. un exposé de l'expérience professionnelle du candidat au regard de son parcours professionnel et de sa formation professionnelle et continue :
    - description du parcours professionnel en précisant les domaines fonctionnels dans lesquels le candidat a exercé ses fonctions ainsi que les compétences acquises et développées à chaque étape de ce parcours, y compris dans l'exercice d'une activité syndicale ;
    - description des formations dont le candidat a bénéficié et qui lui paraîtront illustrer précisément les compétences acquises au cours de son parcours professionnel ;
    - description d'une expérience professionnelle marquante, ou réalisation d'un projet choisi par le candidat pour illustrer ses compétences et la manière dont il les a mobilisées ;
    - description des motivations pour se présenter au concours interne ou à l'examen professionnel d'accès au grade concerné de sapeurs-pompiers professionnels (trois pages maximum).
  3. une déclaration sur l'honneur de l'exactitude des informations déclarées
  4. une annexe facultative
- Synthèse de travaux réalisés (note, rapport, étude, publications...) (deux documents maximum).

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, ainsi que son **guide d'aide au remplissage** sont téléchargeables sur le site internet de l'autorité organisatrice.

Le dossier doit être transmis au service gestionnaire du concours en un seul exemplaire au plus tard à la date de clôture des inscriptions mentionnée dans l'arrêté d'ouverture du concours. Aucune pièce nouvelle ou modificative ne peut donc être apportée au dossier par le candidat après cette date.

Le jury prend connaissance du dossier renseigné par le candidat avant l'entretien. Ce dossier **n'est pas noté, mais sert de support au jury pour conduire l'entretien, et le cas échéant, pour élaborer un ou plusieurs cas pratiques**, préalablement à l'épreuve.

Le dossier doit comporter des informations précises sur l'expérience professionnelle du candidat, les compétences développées et les enseignements qu'il retire de son parcours. L'exposé de l'expérience professionnelle doit notamment permettre au candidat de :

- sélectionner et mettre en cohérence ses expériences professionnelles significatives,
- caractériser son activité professionnelle et identifier les compétences développées,
- rendre compte de ses domaines d'expertise de manière claire et synthétique,
- souligner sa capacité à apporter un regard distancié et réfléchi sur son parcours,
- faire apparaître sa motivation et illustrer ses aptitudes pour accéder au grade.

Concernant les informations relatives au parcours du candidat, notamment la présentation de la formation professionnelle tout au long de la vie, il est recommandé de hiérarchiser ces informations en fonction du concours ou de l'examen, en ne recensant que celles ayant une pertinence au regard des missions du cadre d'emplois et grade visés.

Le candidat doit enfin apporter le plus grand soin à la constitution formelle de ce dossier et faire la preuve de ses qualités rédactionnelles et de sa bonne maîtrise de la langue (orthographe, syntaxe, ponctuation, vocabulaire). Il est préconisé de présenter des documents dactylographiés, en employant une police de caractère usuelle (exemple : Arial 11).

#### 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> Culture administrative et professionnelle. Aptitudes à analyser son environnement professionnel et à résoudre des problèmes techniques ou d'encadrement en lien avec les missions	<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 est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de son parcours et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels. Le candidat doit valoriser sa formation et les compétences acquises tout au long de son parcours personnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique.

### III- LES APTITUDES À EXERCER LES MISSIONS

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

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

Comme le précise le décret n°2022-1470, la conversation avec le jury qui fait suite à l'exposé de présentation est « menée à partir du dossier constitué par le candidat » et « peut inclure le cas échéant un ou plusieurs cas pratiques élaborés préalablement par le jury ». En indiquant par ailleurs que le jury vérifie la capacité du candidat à « analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés dans l'exercice des missions dévolues à un cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels », l'intitulé de l'épreuve souligne également une volonté d'évaluer un positionnement et des compétences professionnelles plutôt que des connaissances

théoriques à visée générale. Il ne s'agit pas d'évaluer le candidat sur ses connaissances médicales, validées par un diplôme, mais sur des connaissances plus professionnelles et des savoir-faire. Il est attendu du candidat qu'il démontre ses aptitudes et son intérêt pour les missions correspondant au grade visé.

## 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 définies par le « statut particulier »** (décret n°2016-1177 du 30 août 2016 modifié) :

« Les cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours mentionné à l'article L. 1424-1 du code général des collectivités territoriales.

Ils ont vocation à occuper les emplois définis au second alinéa de l'article 1er du décret du 25 septembre 1990 susvisé [soit les emplois d'**Infirmier, Infirmier de groupement, Infirmier de chefferie, Infirmier-chef**], 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 participent principalement aux missions de la sous-direction santé définies à l'article R. 1424-24 du même code.

Ils dirigent et coordonnent les activités des personnels infirmiers de sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires, engagés dans toutes les missions dévolues aux services d'incendie et de secours.

Les cadres et les cadres supérieurs de santé de sapeurs-pompiers professionnels ont vocation à occuper les emplois d'**infirmier-chef ou d'infirmier de chefferie** et, à ce titre, ils peuvent notamment assurer des missions d'assistance au **médecin-chef, au pharmacien-chef et aux médecins des groupements de sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires**.

Ils participent aux actions de formation des infirmiers et des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Ils peuvent se voir confier, au sein des services de l'Etat ou de ses établissements publics, des fonctions dans leurs domaines d'expertise particuliers liés aux services d'incendie et de secours ».

### - Selon l'article R1424-24 du code général des collectivités territoriales :

« La sous-direction santé exerce principalement les missions suivantes :

1° La conduite, par son service de santé et de secours médical, de la réponse opérationnelle des professionnels de santé, des vétérinaires, des psychothérapeutes et experts psychologues, lors des opérations de secours, dans le cadre des plans de secours et lors de gestion de crises, visant à :

a) La médicalisation ou la paramédicalisation de la prise en charge de victimes, le concours à l'aide médicale urgente et l'organisation de la réponse aux interventions impliquant des animaux, selon les modalités définies par le règlement opérationnel mentionné à l'articles R. 1424-42 ;

b) L'organisation du soutien médical, paramédical, psychologique au bénéfice des sapeurs-pompiers ou, le cas échéant, vétérinaire au bénéfice des animaux du service lors de leurs interventions ;

c) La coordination des équipes de soins ;

d) La contribution à l'élaboration de la doctrine opérationnelle départementale et des plans de secours comportant une composante santé ;

2° L'organisation de l'activité pharmaceutique et biomédicale :

a) A usage intérieur, pour répondre aux besoins des opérations de secours, de la médecine d'aptitude, préventive et de soins, au profit des sapeurs-pompiers et des agents du service d'incendie et de secours;

b) De gestion de l'équipement biomédical et médico-scuriste ;

3° L'organisation de l'activité vétérinaire en :

a) Coordonnant l'approvisionnement en matériel, produits et médicaments vétérinaires nécessaires au service d'incendie et de secours ;

b) Pilotant les actions en matière de sécurité sanitaire des aliments et d'hygiène alimentaire pour les personnels ;

4° L'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers et la participation à l'organisation de la surveillance médicale des agents du service d'incendie et de secours;

5° La contribution aux actions de formation, de prévention ainsi qu'aux missions relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la qualité de vie en service en :

a) Participant à la conception et à la réalisation des formations des sapeurs-pompiers, notamment des professionnels de santé, psychothérapeutes, psychologues et vétérinaires ;

b) Participant à l'élaboration des politiques " hygiène, sécurité et conditions de travail " et " santé, sécurité, qualité de vie en service " du service d'incendie et de secours ;

6° Le conseil et l'expertise du service d'incendie et de secours dans les domaines de la santé et la participation à sa représentation notamment auprès de ses partenaires santé en :

- a) Contribuant à l'amélioration continue des pratiques professionnelles et en veillant à la traçabilité des actes de soins ;
- b) Contribuant à la définition et à la mise en œuvre des politiques territoriales en lien avec la santé, en relation avec les services en charge de ces politiques. »

### **3) Les problématiques techniques et d'encadrement en lien avec les missions**

Le candidat doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles appropriées à des problèmes susceptibles de se poser à un cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

En matière technique, le candidat doit disposer des connaissances de base nécessaires à l'exercice des missions de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels y compris autres que celles afférentes à son domaine d'expertise propre.

À titre indicatif, les questions ou mises en situation du jury peuvent porter notamment sur les activités suivantes :

- › Soutien sanitaire opérationnel
- › Aide médicale d'urgence et soins en milieux dégradés
- › Participation au contrôle et à la gestion des matériels, dispositifs médicaux et produits
- › Participation aux actions de formation et d'information
- › Hygiène et sécurité, prévention, qualité de vie et santé en service

Un cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels est avant tout un encadrant. Le jury détermine les aptitudes du candidat à assumer des responsabilités, à gérer une équipe et un service, à assurer la coordination de projets, ainsi que son intérêt pour les techniques et outils utilisés en la matière.

À titre indicatif, les questions ou mises en situation du jury peuvent porter notamment sur les thèmes suivants :

- Encadrement des personnels et gestion d'une équipe ou d'un service, notamment développement du collectif, préservation du potentiel, évaluation des personnels, organisation du travail, coordination des activités, gestion de l'imprévu et des conflits, contrôles et supervision,
- Pilotage de projet de service, conduite de projet opérationnel, pilotage d'opérations, conduite du changement;
- Entretien des relations avec les partenaires (autres professionnels de santé des SIS ou extérieurs, acteurs de la chaîne de commandement, groupement et services du SIS...), capacité à rendre compte.

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

Les fonctions de cadre de santé impliquant des échanges avec des interlocuteurs de statut et de niveau hiérarchique variés, le jury attend des candidats des connaissances administratives et professionnelles générales en lien avec les missions. À travers des questions et/ou des mises en situation, le jury évalue les connaissances du candidat en rapport avec l'environnement de travail d'un cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels. Les problématiques générales des SDIS et les enjeux d'actualité ayant des incidences sur leur fonctionnement doivent être connus du candidat. Plus largement, il est attendu du candidat qu'il dispose des connaissances indispensables à tout cadre de la fonction publique territoriale.

À titre indicatif, les questions du jury pourront porter sur les thèmes suivants :

### Administration de l'Etat :

Organisation de l'administration centrale et déconcentrée ;  
Réformes récentes de l'Etat.

### Collectivités territoriales :

Formes de collectivités territoriales et de coopération intercommunale, leurs attributions ;  
Décentralisation : grandes étapes et principes généraux, réformes récentes des collectivités territoriales.

### Gestion des ressources humaines dans les administrations publiques :

Principes généraux du statut général des fonctionnaires ;  
Droits et obligations du fonctionnaire, déontologie et discipline.

#### Sécurité civile

Organisation de la sécurité civile en France ;  
Principes et organisation de la planification des secours ;  
Principes généraux et modalités d'action des services de secours ;  
Organisation générale des services d'incendie et de secours.

#### Gestion des risques

Risques de sécurité civile et effets des menaces ;  
Prévention des risques de sécurité civile.

### **IV- UNE MOTIVATION, UNE POSTURE PROFESSIONNELLE ET UNE PERSONNALITÉ APPRECIÉES 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 perception des missions, 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 décider et aussi à déléguer,
- sa capacité 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 cadre de santé 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.