



Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hauts de France

## **CONCOURS DE SERGENT·E DE SAPEUR·SES POMPIER·ES PROFESSIONNEL·LES**

*La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidat·es pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateur·rices, les formateur·rices et les candidat·es.*

### **ENTRETIEN SUR LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE, LA PERSONNALITÉ, LA MOTIVATION ET LES APTITUDES DE LA/DU CANDIDAT·E**

Intitulé réglementaire :

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

**Entretien individuel avec le jury, d'une durée de vingt minutes dont cinq minutes au plus de présentation.**

**Cet entretien est destiné à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle à partir d'un dossier établi par la/le candidat·e et à permettre au jury d'apprécier sa personnalité, sa motivation ainsi que ses aptitudes à analyser son environnement professionnel et à exercer les emplois tenus par les sous-officier·es.**

- Durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé
- Coefficient 5

Cette épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Sont autorisé·es à se présenter à l'épreuve d'admission les candidat·es ayant obtenu une note égale ou supérieure à 5 sur 20 à chacune des deux épreuves écrites.

De même, toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve orale entraîne l'élimination de la/du candidat·e.

Un·e candidat·e ne peut être admis·e si la moyenne de ses notes aux épreuves obligatoires, d'admissibilité et d'admission, est inférieure à 10 sur 20.

Cette unique épreuve orale, affectée d'un coefficient 5, représente plus de la moitié de la note finale, les deux épreuves écrites étant affectées, chacune, d'un coefficient 2. Elle est donc déterminante dans la réussite au concours.

Elle permet au jury d'approfondir l'évaluation des aptitudes de la/du candidat·e à exercer les missions dévolues aux sergent·es de sapeur·ses-pompier·es professionnel·les territoriaux·ales, et d'apprécier également ses savoir-faire et sa posture professionnels dans ce grade qu'elle/il exerce ou entend exercer.

## **I - MISSIONS ET EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES**

### **A - Missions des sergent-es de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territoriaux-ales**

Les questions posées à la/au candidat-e dans le cadre de cet entretien sont évidemment déterminées par les missions confiées aux sergent-es de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territoriaux-ales.

L'article 2 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels décrit ainsi ces missions :

« Les sous-officiers 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 1<sup>er</sup> du décret n°90-850 du 25 septembre 1990, 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.

1° Les sergents participent à ces missions dans les centres d'incendie et de secours en qualité de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chef d'équipe ou d'équipier (...)

3° En outre, les sous-officiers ont vocation à occuper, dans les limites de leur niveau d'expertise et d'encadrement, des emplois dans les services, groupements et sous-directions inhérents aux activités opérationnelles exercées au titre du 1° (...). Ils peuvent également participer au fonctionnement des salles opérationnelles, en tant qu'adjoint au chef de salle.

Les sous-officiers coordonnent les interventions prévues à l'article L.1424-42 du code général des collectivités territoriales.

Les sous-officiers participent aux activités de formation incombant aux services d'incendie et de secours.

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

### **B - Un dossier sur les acquis de l'expérience professionnelle**

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (R.A.E.P.), que chaque candidat-e doit établir, doit permettre au jury du concours d'identifier la nature précise de ses activités professionnelles et des compétences qu'elle/il a développées à ce titre.

Les candidat-es doivent y retracer l'intégralité de leur expérience, relevant le cas échéant du secteur privé comme du secteur public.

Les candidat-es doivent obligatoirement joindre ce document à leur dossier au moment de leur inscription en utilisant le formulaire fourni.

Les examinateur·rices en prennent connaissance en amont de l'épreuve elle-même.

Il est donc important que les candidat·es le renseignent de manière claire et précise.

Ce document, tenu à la disposition des examinateur·rices afin qu'elles/ils puissent s'y référer si nécessaire, n'est ni noté ni évalué en tant que tel, mais informe les examinateur·rices sur le profil de la/du candidat·e et les éclaire sur les questions à poser au terme de la présentation de la/du candidat·e d'une durée de cinq minutes.

Ce dossier constituant pour les examinateur·rices un outil de suivi de l'exposé et d'aide à la conduite de l'entretien, il devra donc comporter des informations suffisamment précises pour permettre au jury de faire le lien entre l'activité de la/du candidat·e et le ou les emplois-référence qui lui correspondent dans le répertoire des métiers de la fonction publique territoriale.

Les candidat·es doivent, en outre, bien mesurer que ce document ne saurait les dispenser de présenter oralement leur parcours, ce qui impose qu'elles/ils en aient en mémoire le contenu puisqu'elles/ils ne peuvent utiliser aucun document pendant l'épreuve orale.

## **II - ÉPREUVE D'ENTRETIEN**

### **A - Entretien**

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer la/le candidat·e : l'épreuve ne consiste pas en une conversation "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose après la présentation de la/du candidat·e (voir en D), sur des questions du jury destinées 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 ainsi que ses aptitudes à analyser son environnement professionnel et à exercer les emplois tenus par les sous-officier·es.

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.

La/le candidat·e n'est autorisé·e à utiliser aucun document pendant l'épreuve : ni CV, ni aucun autre document y compris celui retraçant son parcours professionnel qu'elle/il a remis au moment de son inscription et dont disposent, en revanche, les examinateur·rices.

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

De même, l'entretien commence généralement, hors temps réglementaire, par une brève présentation des examinateur·rices, qui prennent le soin de n'indiquer que leur qualité sans préciser l'établissement ou la collectivité où elles/ils exercent.

Au terme de ce bref temps de présentation, le jury déclenche le minuteur.

Tout·e candidat·e dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (20 minutes) qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse.

Le jury s'efforce, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un·e candidat·e en difficulté, et ne la/le laisse partir avant le terme que contre une déclaration écrite précisant sa volonté de ne pas utiliser tout le temps imparti.

## **B - Jury**

Chaque candidat·e est évalué·e par le jury plénier comprenant règlementairement trois collègues égaux (élu·es locaux·ales, représentant·es de fonctionnaires territoriaux·ales, personnalités qualifiées), ou par un groupe d'examinateur·rices, composé d'un nombre égal de représentant·e(s) de chacun des collègues.

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

## **C - Découpage du temps**

Le jury adopte une grille d'entretien conforme au libellé règlementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

	Durée
I- Présentation par la/le candidat·e des acquis de son expérience professionnelle	5 mn maximum
II- Évaluation des acquis de l'expérience professionnelle, de la personnalité, et des aptitudes de la/du candidat·e à exercer les missions qui lui seront confiées	15 mn minimum
III- Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

## **D - Présentation par la/le candidat·e des acquis de son expérience professionnelle**

Conformément au libellé règlementaire de l'épreuve, celle-ci a pour point de départ un exposé de la/du candidat·e sur les acquis de son expérience professionnelle. Cet exposé détermine en partie les questions posées par le jury pendant la suite de l'entretien.

La/le candidat·e dispose règlementairement de 5 minutes pour présenter sous forme d'exposé son parcours, les motivations qui l'ont poussé·e à le suivre, et les compétences acquises, sans être interrompu·e.

Elle/il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer et mémoriser cet exposé.

Lorsque la présentation de la/du candidat·e atteint les 5 minutes attendues, le jury l'invite à conclure. Une présentation d'une durée légèrement inférieure n'est pas pénalisée dès lors qu'elle permet à la/au candidat·e de livrer l'essentiel au jury de manière cohérente.

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

Lorsque la/le candidat·e ne parvient pas à livrer un exposé, le jury cherche à apprécier ses acquis, sa motivation ainsi que ses aptitudes à analyser son environnement professionnel et

à exercer les emplois tenus par les sous-officier-es au moyen de questions, mais pénalise inévitablement l'incapacité à exposer.

La/le candidat-e doit veiller à la cohérence de sa présentation avec les éléments figurant dans le dossier retraçant son parcours professionnel, remis au moment de son inscription.

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences, la/le candidat-e a tout intérêt à valoriser celles des compétences acquises dans ses précédentes activités qui peuvent être utiles à l'exercice des missions d'un-e sergent-e de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territorial-e.

Elle/il est évalué-e sur son aptitude à présenter clairement son expérience et ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au cadre d'emplois des sous-officier-es de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territoriaux-ales.

La/le candidat-e peut également retracer son parcours de formation (initiale, continue, stages...).

## **E - Appréciation des aptitudes et de la motivation de la/du candidat-e**

### **Évaluer les capacités professionnelles de la/du candidat-e**

Les examinateur-rices cherchent à mesurer les aptitudes de la/du candidat-e à exercer les missions qui lui seront confiées, les questions étant généralement posées sous forme de mises en situation professionnelles.

Ces missions sont définies par le décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels et par l'article L.1424-2 du code général des collectivités territoriales précités.

Les questions posées permettront notamment d'évaluer les technicités requises suivantes, extraites du Répertoire des métiers du Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.) :

- Engagement des moyens d'intervention,
- Réalisation d'interventions diverses, de protection et de lutte contre les sinistres,
- Participation au maintien de la capacité opérationnelle,
- Participation à la gestion des crises sanitaires,
- Garantie et maintien du niveau opérationnel des moyens engagés,
- Coordination des moyens d'intervention,
- Commandement d'une intervention de secours,
- Contribution aux retours d'expérience sur les missions et dispositifs d'intervention
- Participation à la définition et à la mise à jour du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques,
- Élaboration des documents opérationnels et des supports d'aide à l'intervention,
- Vérification et optimisation de l'opérationnalité des moyens de défense extérieure contre l'incendie,

- Instruction des demandes et rédaction des avis techniques relatifs à la sécurité,
- Organisation de la collecte, analyse et traitement d'informations, organisation de bases de données,
- Participation aux retours d'expérience opérationnelle,
- Instruction des dossiers de demande de création, de modification et d'aménagement des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur,
- Participation aux études et aux visites de la commission de sécurité,
- Information et conseil sur la réglementation applicable en matière de sécurité incendie et de risque de panique,
- Réception et traitement des appels,
- Déclenchement de la chaîne d'intervention,
- Contrôle des interventions,
- Participation à la mise à jour des données opérationnelles,
- Etc....

### **Évaluer la motivation de la/du candidat-e**

Les questions posées permettront notamment d'évaluer :

- La conception du métier et la perception des contraintes de son exercice,
- Les raisons qui conduisent la/le candidat-e à vouloir l'exercer dans le cadre de la fonction publique territoriale,
- Le projet professionnel de la/du candidat-e,
- Etc.....

### **Évaluer les connaissances de la/du candidat-e en matière d'environnement territorial**

L'épreuve exige que la/le candidat-e dispose d'une bonne connaissance des métiers du cadre d'emplois des sous-officier-es de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les, ainsi que d'une bonne culture de son environnement territorial.

### **III – MOTIVATION, POSTURE PROFESSIONNELLE ET POTENTIEL APPRÉCIÉS TOUT AU LONG DE L'ENTRETIEN**

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si la/le candidat-e est réellement motivé-e et prêt-e à exercer les responsabilités confiées à un-e sergent-e de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territorial-e, si elle/il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle, l'ouverture d'esprit, le courage, l'altruisme.....

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, même si sa finalité n'est pas de recruter un-e sergent-e de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territorial-e dans un poste déterminé mais de s'assurer que la/le candidat-e 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-se : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste confié à un-e sergent-e de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territorial-e, ce que dit cette/ce candidat-e, sa manière de se comporter conduiraient-ils à la/le recruter ?

Au-delà de ses connaissances, fait-elle/il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de sergent-e de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les territorial-e et répondre au mieux aux attentes des autres décideur-ses, et des usager-es du service public ?

Cette épreuve orale permet ainsi à la/au candidat-e de faire la preuve de sa capacité à :

- **Gérer son temps :**

- En inscrivant la présentation sur son expérience dans le temps imparti,
- En présentant un exposé équilibré,
- En étant capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire,
- En étant à même d'adapter le type de réponse (brève, développée) à une question.

- **Être cohérent-e :**

- En se montrant capable d'organiser, même sommairement, ses réponses,
- En veillant à ne pas dire une chose puis son contraire,
- En sachant défendre ses idées et ne pas donner systématiquement raison à un-e contradicteur-riche,
- En sachant convenir d'une absurdité.

- **Gérer son stress :**

- En livrant sa présentation et en apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes,

- En sachant garder, même si elle/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-e, 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-e seul-e interlocuteur-ric.e.

- **Apprécier justement sa hiérarchie :**

- En adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat-e face à un jury,

- En sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr-e de soi ni contester les questions posées,

- En sachant argumenter en cas de désaccord avec le jury.

- **Démontrer qualités humaines, curiosité intellectuelle et esprit critique :**

- En faisant preuve de courage et d'altruisme,

- En manifestant un réel intérêt pour l'actualité,

- En sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury,

- En sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.