



Sous-Direction Ressources et Potentiels Humains  
Groupement Ressources humaines et GPEEC  
Service Concours Unifié SDIS IDF  
Courriel : [scu-idf@sdis91.fr](mailto:scu-idf@sdis91.fr)  
Novembre 2024

## SERGENT DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

### Concours interne

### 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.

#### **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 ainsi que ses aptitudes à analyser son environnement professionnel et à exercer les emplois tenus par les sous-officiers.**

Durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus de présentation  
Coefficient : 5

#### **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 interne joue un rôle décisif dans la réussite à ce concours : affectée d'un coefficient 5, elle représente plus du double des deux épreuves écrites d'admissibilité, chacune affectée d'un coefficient 2.

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Peuvent seuls être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés admissibles 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 déclaré admis si la moyenne de ses notes à l'ensemble des épreuves est inférieure à 10 sur 20.



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

### 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 copie de son dossier RAEP, ni aucun autre document.

### B. Un jury

Le "jury plénier" comprend réglementairement au moins 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 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°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.

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 le mieux 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 de sergent 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...) (deux documents maximum).

Le dossier doit être transmis au Service Concours Unifié des SDIS d'Ile-de-France 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 au dossier par le candidat après cette date.

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

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 cas pratique, préalablement à l'épreuve.

Le dossier doit donc comporter des informations suffisamment 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, en ne recensant que celles ayant une pertinence au regard des missions du cadre d'emplois des sous-officiers et grade de sergent SPP.

Le candidat doit enfin apporter le plus grand soin à la constitution formelle de ce dossier et faire la preuve de ses qualités rédactionnelles. 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>I- Exposé du candidat sur son expérience professionnelle et les compétences acquises</i></b>	<b><i>5 mn au plus</i></b>
<b><i>II- Aptitudes à exercer les missions</i></b> <i>Aptitudes à analyser son environnement professionnel et à exercer les emplois tenus par les sous-officiers</i>	<b><i>15 mn au moins</i></b>
<b><i>III- Motivation, posture professionnelle et personnalité du candidat</i></b>	<b><i>Tout au long l'entretien</i></b>



## II- UNE PRÉSENTATION DU CANDIDAT

### A. Une maîtrise indispensable du temps

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

Il ne peut utiliser **aucun document** et doit donc préparer en amont cette présentation.

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 les compétences et les aptitudes

Le jury attend du candidat qu'il valorise son expérience professionnelle et ses compétences afin de démontrer son aptitude à accéder à des responsabilités supérieures.

Le candidat doit donc valoriser les compétences acquises au cours de son parcours professionnel et présenter son projet professionnel en allant au-delà de la simple présentation de son curriculum vitae.

## III- LES APTITUDES À EXERCER LES MISSIONS DÉVOLUES AUX SERGENTS DE SAPEURS-PROFESSIONNELS

### A. Une épreuve à visée professionnelle

La conversation avec le jury qui fait suite à l'exposé de présentation est « menée à partir du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » et « vise à apprécier les capacités du candidat, le cas échéant sous forme d'un cas pratique élaboré préalablement par le jury ».

Le libellé de l'épreuve 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 la preuve d'un savoir-faire professionnel et d'une maîtrise technique et démontre son intérêt pour les 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 sergent de sapeurs-pompiers professionnels.

### B. 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 sergents de sapeurs-pompiers professionnels, définies par le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 modifié susvisé en son article 2 :

« 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 L1424-2 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.**

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 ;

2° Les adjutants participent à ces missions dans **les centres d'incendie et de secours** en qualité de chef d'agrès tout engin. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, 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 des 1° et 2°. 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 [opérations de secours se rattachant directement à des missions de services publics].

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. ».**

Le candidat doit disposer des connaissances de base du métier de sapeur-pompier en allant au-delà de celles afférentes à sa spécialité propre.

### **C. Les aptitudes à analyser l'environnement professionnel et à exercer les emplois tenus par les sous-officiers**

À travers des questions et/ou à des mises en situation, le jury évalue les connaissances et savoir-faire du candidat en rapport avec les problématiques techniques et d'encadrement les plus fréquemment rencontrées par un sous-officier ainsi que l'environnement de travail d'un sergent de sapeurs-pompier professionnels.

À titre indicatif, le programme de l'épreuve de questionnaire à choix multiples portant sur les activités et compétences de chef d'équipe de la seconde épreuve d'admissibilité du concours interne de sergent de sapeurs-pompier, défini par l'arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux programmes des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompier professionnels, peut orienter le candidat quant aux thèmes susceptibles d'être traités et aux connaissances à mobiliser :

#### **1. Lutte contre les incendies**

Marche générale des opérations de lutte contre les incendies ;  
Techniques d'attaques et d'extinctions des feux ;  
Pièces de jonction, accessoires hydrauliques, tuyaux, lances, dévidoirs, moyens mousse ;  
Alimentation d'un engin-pompe ;  
Pompes et amorces.

#### **2. Secours d'urgence aux personnes**

Organisation du secours à personne en France ;  
Engins et matériels de secours d'urgence aux personnes ;  
Hygiène et asepsie ;  
Détreffes vitales ;  
Bilans ;



Malaises et maladies ;  
Accident de la peau ;  
Traumatismes des os et des articulations ;  
Relevages ;  
Brancardages et transport ;  
Atteintes liées aux circonstances ;  
Affections spécifiques ;  
Souffrances psychiques et les comportements inhabituels ;  
Situations avec de multiples victimes ;  
Secours sur accident de la route.

### **3. Techniques opérationnelles, prévision, prévention**

Equipements de protection individuelle ;  
Lot de sauvetage et de protection contre les chutes ;  
Echelles ;  
Eléments de construction ;  
Organisation des transmissions ;  
Utilisation des moyens de transmission ;  
Lecture de cartes et outils de prévention ;  
Choix de cartes et plan d'établissements répertoriés.

### **4. Rôle du chef d'équipe**

Rôle du chef d'équipe en matière de sécurité ;  
Principes du commandement opérationnel ;  
Rôles et obligations du chef d'équipe ;  
Relation entre chef d'équipe et chef d'agrès.

### **5. Culture administrative**

Institutions politiques et administratives de la France ;  
Service d'incendie et de secours ;  
Base du droit de la fonction publique ;  
Déontologie dans le service public.

## **IV- MOTIVATION, POSTURE PROFESSIONNELLE ET PERSONNALITE DU CANDIDAT 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 connaissance des différentes missions susceptibles d'être exercées par un sergent 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 sous-officier, en mesurant à travers des questions ou des mises en situation :

- sa capacité d'organisation,
- son sens des responsabilités,
- sa capacité à anticiper et à réagir, en matière de gestion de crise ou d'imprévu,



- 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 sergent 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 de sous-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 de sous-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.