

# **CADRE SUPÉRIEUR·E DE SANTÉ DE SAPEUR·SES-POMPIER·ES PROFESSIONNEL·LES**

## **Examen professionnel**

### **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 la/le candidat·e et à permettre au jury d'apprécier sa personnalité, sa motivation, sa capacité 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·e cadre supérieur·e de santé de sapeur·ses-pompier·es professionnel·les.**

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 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.*

Il s'agit de l'unique épreuve de l'examen professionnel de cadre supérieur·e de santé de sapeur·ses-pompier·es professionnel·les.

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·e candidat·e ne peut être admis·e 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 la/le candidat·e : elle ne consiste pas en un entretien "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose, après l'exposé de la/du candidat·e, sur des questions du jury destinées à apprécier tant les connaissances, les aptitudes que la personnalité de la/du candidat·e.

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

La/le candidat·e n'est pas autorisé·e à utiliser des documents pendant l'épreuve, ni CV, ni dossier, ni aucun autre document.

## B. Un jury

Le "jury plénier" comprend règlementairement six membres répartis en trois collèges égaux (personnalités qualifiées, élu·es locaux·ales, représentant·es du cadre d'emplois). Pour la conduite de l'épreuve d'entretien, il peut se scinder en groupes d'examineur·rices, composés d'un·e ou plusieurs membres du jury ainsi que d'examineur·rices associé·es.

La/le candidat·e se présente à l'épreuve **en tenue civile**.

Elle/il 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, accueillera la plupart du temps les réponses de la/du candidat·e 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 candidat·es à exercer de nouvelles fonctions et/ou responsabilités.

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

1. une identification de la/du candidat·e ;
2. un exposé de l'expérience professionnelle de la/du candidat·e au regard de son parcours professionnel et de sa formation professionnelle et continue :
  - description du parcours professionnel en précisant les domaines fonctionnels dans lesquels la/le candidat·e 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 la/le candidat·e 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 la/le candidat·e pour illustrer ses compétences et la manière dont elle/il les a mobilisées ;
  - description des motivations pour se présenter au concours interne ou à l'examen professionnel d'accès au grade concerné de sapeur·ses-pompier·es professionnel·les (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, études, 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 de l'examen en un seul exemplaire au plus tard à la date de clôture des inscriptions mentionnée dans l'arrêté d'ouverture de l'examen. Aucune pièce nouvelle ou modificative ne peut donc être apportée au dossier par la/le candidat·e après cette date.

Le jury prend connaissance du dossier renseigné par la/le candidat·e 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 de la/du candidat·e, les compétences développées et les enseignements qu'elle/il retire de son parcours. L'exposé de l'expérience professionnelle doit notamment permettre à la/au candidat·e 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 de la/du candidat-e, 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.

La/le candidat-e 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>I- Exposé de la/du candidat-e 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>Capacité et aptitudes à analyser son environnement professionnel et à résoudre des problèmes techniques ou d'encadrement en lien avec les missions</i>	<b><i>20 mn au moins</i></b>
<b><i>III- Motivation, posture professionnelle et personnalité de la/du candidat-e</i></b>	<b><i>Tout au long de l'entretien</i></b>

## **II- UNE PRÉSENTATION DE LA/DU CANDIDAT-E**

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

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

Elle/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**

La/le candidat-e est évalué-e 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 supérieur-e de santé de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les. La/le candidat-e 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 supérieur-es de santé de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les**

#### **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 de la/du candidat-e 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 supérieur 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 la/le candidat-e sur ses connaissances médicales, validées par un diplôme, mais sur des connaissances plus professionnelles et des savoir-faire. Il est attendu de la/du candidat-e qu'elle/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) :

« I. - 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.

II. - Les **cadres supérieurs de santé** de sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours classés en catégorie A au sens de l'article R. 1424-1-1 du code général des collectivités territoriales ou des emplois des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics classés équivalents dans les conditions prévues à l'article 12 du décret du 25 septembre 1990 susvisé.

Les cadres supérieurs de santé de sapeurs-pompiers professionnels exercent en outre des fonctions d'encadrement et de formation des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels. Ils peuvent être chargés de missions communes à plusieurs structures internes du service d'incendie et de secours, au-delà des structures dont l'encadrement des personnels est normalement confié aux cadres de santé. Ils peuvent être chargés de projet au sein du service d'incendie et de secours ».

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

La/le candidat-e doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles appropriées à des problèmes susceptibles de se poser à un-e cadre supérieur-e de santé de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les.

En matière technique, la/le candidat-e doit disposer des connaissances de base nécessaires à l'exercice des missions de cadre supérieur-e de santé de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les y compris autres que celles afférentes à son domaine d'expertise propre.

Un-e cadre supérieur-e de santé de sapeur-ses-pompier-es professionnel-les est avant tout un-e encadrant-e. Le jury détermine les aptitudes de la/du candidat-e 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 projets opérationnels, pilotage d'opérations, conduite du changement,
- Entretien des relations avec les partenaires (autres professionnels de santé des SIS ou extérieurs, acteur·rices de la chaîne de commandement, groupement et services du SIS...), capacité à rendre compte.

## **B. La capacité à analyser son environnement professionnel**

Les fonctions de cadre supérieur·e de santé impliquant des échanges avec des interlocuteur·rices de statut et de niveau hiérarchique variés, le jury attend des candidat·es 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 de la/du candidat·e en rapport avec l'environnement de travail d'un·e cadre supérieur·e de santé de sapeur·ses-pompier·es professionnel·les. Les problématiques générales des SDIS et les enjeux d'actualité ayant des incidences sur leur fonctionnement doivent être connus de la/du candidat·e. Plus largement, il est attendu de la/du candidat·e qu'elle/il dispose des connaissances indispensables à tout·e 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 de la/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 APPRÉCIÉES TOUT AU LONG DE L'ENTRETIEN**

La personnalité de la/du candidat·e, la motivation du choix du métier de sapeur·se-pompier·e, la conception du service public, la perception des missions, la perception d'une évolution professionnelle sont notamment évaluées au moyen de l'exposé de la/du candidat·e.

Au-delà, le jury cherche à évaluer tout au long de l'entretien si la/le candidat-e est réellement motivé-e et prêt-e à exercer les responsabilités confiées à un-e officier-e, 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 sapeur-ses-pompier-es,
- ...

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-e cadre supérieur-e de santé 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 d'officier-e, ce que dit cette/ce candidat-e, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-elle/il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions d'officier-e et répondre au mieux aux attentes des autres décideur-ses, des agent-es qu'elle/il encadrera et des usager-es du service public ?

L'épreuve permet ainsi à la/au candidat-e 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 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-riche.

**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.

**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.