

Concours interne de lieutenant de sapeurs-pompiers de 2^{ème} classe
- session 2018 -

	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Age minimum	Age maximum	Age moyen
Candidats admis à concourir	3014	2922	92	21	60	44
Candidats présents à l'épreuve d'admissibilité	2215	2123	92	21	54	44
Candidats admissibles	600	570	30	32	54	42
Candidats admis	160	150	10	32	53	41

Candidats admis / base admis à concourir	5,30 %
--	--------

■ Rapport de synthèse du jury

Le concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe 2018 s'est déroulé du 4 octobre 2018 au 1^{er} février 2019, dans un contexte de mise en œuvre d'une importante réforme des corps d'officiers et de sous-officiers de sapeurs pompiers professionnels.

Ce contexte, allié à l'absence d'organisation de concours interne depuis plusieurs années peut expliquer la forte affluence de candidats rapportée au nombre de postes ouverts. En effet 3 014 candidats se sont inscrits et 2 215 se sont présentés à l'épreuve écrite pour un nombre de postes annoncé de 160.

Des taux de présence élevés ont été atteints aux différentes étapes du concours : 73,5 % à l'écrit, 100 % au QCM, 99,6 % à l'épreuve orale.

Cette situation a conduit la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises à opter pour le mode dématérialisé de correction des copies qui d'un point de vue technique a recueilli l'assentiment des correcteurs de l'épreuve d'admission et mérite d'être retenu pour l'avenir, quel que soit le nombre de candidats au concours. En effet, les garanties nécessaires ayant été apportées

quant à la sécurité et à l'anonymisation des copies, ce système permet d'éliminer le risque de perte de copies en cas d'acheminement postal. Par ailleurs, en permettant d'effectuer la correction en ligne depuis une connexion sécurisée, soit à partir du poste de travail, soit à domicile, ce système facilite le recrutement de correcteurs et permet ainsi la diversité et le renouvellement de ce vivier.

- Concernant l'organisation du concours :

Le jury tient à souligner la qualité de l'organisation logistique tant sur le choix du site Centrex à Noisy-le-Grand, que sur la disponibilité des agents de la section concours qui ont tout mis en œuvre pour faciliter la tâche des membres du jury pendant les deux semaines de déroulement de l'épreuve orale.

Le jury s'est interrogé sur la parfaite adéquation des épreuves du concours interne au regard de la population concernée et de la nature des fonctions exercées par les lieutenants de 2ème classe.

Les membres du jury ont été nombreux à souligner la lourdeur du dispositif prévu par le décret 2012-727 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation du concours, qui prévoit, outre une épreuve d'admissibilité, deux épreuves successives comptent pour l'admission (QCM+ épreuve orale) et observent que, de manière générale dans l'ensemble de la fonction publique, l'objectif recherché est celui de la simplification des modalités d'organisation des concours.

Le jury a constaté la pertinence du sujet proposé pour l'épreuve de note administrative, en cohérence avec l'environnement professionnel des candidats, et proposant une mise en situation réaliste. Le grand nombre de candidats ayant franchi cette première étape peut être regardé comme une illustration de cette bonne adéquation.

Le jury s'est, en revanche, interrogé sur la valeur ajoutée du QCM, placé en phase d'admission, et dont la finalité paraît redondante avec celle de l'épreuve écrite d'admissibilité de note administrative à partir d'un dossier.

- Le jury propose que soit étudiée la possibilité de fusionner ces deux modalités sous la forme d'une épreuve d'admissibilité unique alliant en première partie un QCM et en deuxième partie la résolution d'un cas pratique nécessitant un court exposé tactique.

Concernant l'épreuve orale de conversation avec le jury, la durée de 20mn paraît bien adaptée et suffisante pour évaluer l'aptitude des candidats.

Le nombre élevé de candidats à auditionner a conduit la DGSCGC à mettre en place 5 sous-jurys présidés chacun par un membre du jury assisté de 2 examinateurs. Cette formule a permis l'audition de 600 candidats sur une période de 10 journées.

Certains membres du jury, soucieux des conditions d'égalité entre tous les candidats, ont souhaité que la phase de cadrage du jury comporte un dispositif d'harmonisation renforcée des conditions de l'épreuve orale lorsque la mise en place d'un jury unique n'est pas possible.

- Sans qu'il soit envisagé d'aller jusqu'à l'édition d'une liste standardisée de questions à poser, le jury suggère qu'en cas de mise en place de plusieurs sous-jurys, la phase préparatoire de cadrage fixe de manière plus précise le périmètre à explorer lors de l'entretien, notamment l'équilibre entre la vérification des connaissances techniques et la culture administrative.

- Concernant les candidats auditionnés :

Les membres du jury ont été impressionnés par le niveau élevé des responsabilités déjà effectivement exercées par les candidats, qui laissait globalement présager des lauréats de très bon niveau.

Le jury a pu regretter que certains candidats, par une insuffisante maîtrise de l'expression orale ou par un exposé insuffisamment travaillé, n'aient pas été en mesure de mieux valoriser leurs parcours et leurs compétences. Or, ces 5 minutes d'exposé constituent une véritable opportunité pour le candidat de faire valoir ses traits de personnalités et de replacer ses compétences dans une perspective démontrant sa capacité à évoluer vers des responsabilités supérieures. Il convient donc d'aller au-delà d'une simple énumération chronologique des étapes du parcours.

- Le jury souhaite que la préparation à l'oral entraîne davantage les candidats à la présentation dynamique de leurs parcours à la mise en perspective de leurs compétences.

Le jury a également noté de forts écarts de niveaux de connaissance entre les candidats.

Il en déduit que certains n'ont pas su ou pas pu s'investir dans une préparation approfondie du concours, ce qui semble particulièrement hasardeux, compte tenu du rapport entre le nombre de postes ouverts et le nombre de postulants. Les prestations de plusieurs candidats ont permis d'identifier clairement des disparités de niveau de préparation selon les départements d'origine.

- Le jury recommande l'engagement de l'ensemble des SDIS dans la démarche de promotion professionnelle par la mise en place systématique d'un dispositif d'accompagnement des personnels à la préparation aux concours.

Sur le point de la résolution de situations concrètes soumises à l'épreuve orale, notamment s'agissant des mises en situations managériales, le jury a noté chez certains candidats, une difficulté à aller au-delà du simple énoncé de la norme et à émettre une position personnelle et à l'expliquer.

- *Le jury encourage les candidats au concours, et tout particulièrement lors de l'épreuve orale, à se projeter d'ores et déjà dans le grade de lieutenant de 2ème classe et à intégrer pleinement dans leur préparation leur positionnement en qualité d'officier, en capacité de*

s'engager pour adopter ou faire adopter une décision et d'argumenter en faveur de leur choix.

Sur le plan très précis des connaissances administratives générales en lien avec l'environnement de travail, le jury a noté que bon nombre de candidats, notamment ceux issus des grandes structures, ont assez peu investi ce domaine au-delà de leur environnement professionnel immédiat.

Le jury note que les fonctions d'officier ouvrent naturellement sur un vaste champ d'échanges et de coopération avec des interlocuteurs de statuts et de niveaux hiérarchiques variés (élus, associations, institutions....).

- *Il importe que la préparation des candidats intègre mieux ce paramètre, pour leur permettre de conforter la pertinence et la crédibilité des réponses aux mises en situation proposées dans le cadre de l'échange avec le jury.*
