
**LIEUTENANT 1^{ERE} CLASSE
EXTERNE**

SESSION 2024

ÉPREUVE DE NOTE D'ANALYSE

Sujet :

Le Président du Conseil départemental, Président du Conseil d'administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours Premier, a entrepris la création d'un nouveau centre de secours, appelé CIS ALPHA. Le Président souhaite que ce projet soit porteur de valeurs fortes en termes d'éco-responsabilité, d'inclusion, d'exemplarité et de culture managériale.

Le CIS ALPHA vient augmenter la couverture d'un secteur en plein développement comme le précise le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques récemment approuvé par le Préfet. Cette ouverture d'un nouveau centre s'accompagne de la fermeture du CIS BRAVO, CIS uniquement volontaire dont l'effectif va être intégré. Le nouveau Règlement Opérationnel passé en Conseil d'Administration précise l'effectif journalier attendu au CIS ALPHA. Afin de permettre l'atteinte du Potentiel Opérationnel Journalier, l'effectif défini pour ce centre mixte sera de 20 professionnels dont 2 officiers en SHR (Service Hors Rang), et devrait avoisiner les 65 sapeurs-pompiers volontaires, suite à l'intégration des personnels du CIS BRAVO. Au-delà de la couverture des risques courants, le centre de secours abrite des spécialistes en risque chimique et sauvetage aquatique.

L'inauguration du nouveau centre étant prévue dans quelques mois, vous êtes pressenti pour devenir Chef de centre adjoint au CIS ALPHA. L'une de vos premières missions sera d'accompagner au mieux les transitions induites par ce projet, notamment auprès des personnels impactés, qui revendiquent une communication claire et apaisée sur le déploiement du projet.

Le Directeur du SDIS Premier vous demande de rédiger une note d'analyse reprenant les enjeux du projet, sur les volets organisationnels, humains, techniques, puis de définir un plan d'action sur les accompagnements et dispositifs à mettre en œuvre afin d'assurer la meilleure transition vers ce nouvel établissement d'envergure.

INDICATIONS DE CORRECTION

1) Présentation du sujet

Le présent sujet a pour objectif de faire ressortir deux qualités dont devra disposer le lieutenant de première classe, la capacité d'organisation et le management des personnels. Ainsi, le sujet traitant de l'intégration dans un nouveau centre de secours doit permettre au candidat de présenter ses ressources pour conduire un accompagnement des personnels. Officier en second sur ce sujet, le candidat doit montrer une capacité à se projeter sur les différentes thématiques bloquantes dans la création d'un collectif en s'inspirant des documents mis à disposition. Fort d'une conduite managériale poussée vers l'humain et les valeurs du fonctionnaire, il pourra dans un second temps s'illustrer sur les opportunités à développer pour créer l'adhésion des personnels et disposer d'une organisation saine.

2) Analyse de la mise en situation et du dossier

Les documents présents autour de ce sujet ont été retenus afin de permettre à un candidat Externe non Sapeur-Pompier de disposer de ressources, connaissances nécessaires à la rédaction.

Ainsi, vous trouverez pour rédiger la première partie des documents en lien avec le management et le rôle du chef dans la conduite d'un projet. Plutôt généraliste, les articles présentés doivent enrichir le candidat sur sa réflexion autour de la commande. Les enjeux Humain/Technique/Organisationnel du sujet relevant de la connaissance du candidat. Il était important de lui permettre d'approfondir la mise en œuvre de ceux-ci.

Pour la deuxième partie, les documents sont sources d'inspiration, avec notamment la thématique de l'inauguration qui doit aider le candidat à évaluer les opportunités de la transition des centres de secours. Il est attendu ainsi, que le candidat montre une agilité à s'appuyer sur les valeurs du SDIS tout en montrant une créativité comme le suggère les articles managériaux. Pour ceux qui n'ont pas une vision de ce qu'est une amicale, une proposition de Règlement Intérieur apportera pour le candidat une référence sur les opportunités collectives qu'elle peut soutenir.

Document 1 : Les instances représentatives

Document iconographique permettant d'évaluer le champ de compétence du CST créé par la Loi de la transformation de la Fonction Publique de 2019. Synthétique et visuel il permet au candidat de disposer d'une ressource documentaire sur une instance consultée dans le cadre du projet mais aussi se questionner sur la qualité d'une communication visuelle pour accompagner un projet.

Document 2 : Extrait Mémoire Chef de Groupement sur la Féminisation

Ce document permet de traiter de l'enjeu de la mixité au sein d'un CIS. S'agissant d'un projet de nouveau centre de secours, comment intégrer l'évolution des effectifs de demain afin de permettre un accroissement de la féminisation.

Source : www.ensosp.fr

Document 3 : LE MANAGER DE DEMAIN

Article de presse tiré d'une publication de l'Ecole Des Hautes Etudes Commerciales EDHEC permet de disposer d'une vision du cadre de demain et notamment de son savoir-être au tour de son collectif. En définissant le Manager de demain comme étant plus en phase avec l'émotionnel et le psychologique des employés, l'article offre au candidat la ressource nécessaire à justifier de l'engagement complet d'un cadre dans ce projet.

Document 4 : Management du Chef de Centre

Ce document permet au candidat de disposer d'éléments managériaux attendus dans la conduite d'un projet, et d'une manière plus globale dans la gestion quotidienne de la vie d'un centre de secours. Ce document, appuie la nécessité d'une communication renforcée au pré des personnels afin de prendre les bonnes décisions.

Source : www.pompier.fr

Document 5 : Accompagnement au changement approche systémique et nuances psychologiques

Ce document apporte au candidat une ouverture sur les enjeux d'accompagner le changement et les processus qui peuvent être observés sur un collectif. Que ce soit sur l'écoute des subalternes, la compréhension des difficultés organisationnelles ou encore la notion de trajectoire et d'évolution, ce document est complémentaire à la notion de manager.

Document 6 : Article de Presse déplacement CIS

Article de La Dépêche permettant au candidat de montrer l'enjeu du financement et l'opportunité de recrutement qui accompagne chaque projet de construction de centre

Source : La dépêche

Document 7 : Extrait SDACR SDIS 76

Document d'avant-propos, synthétisant les enjeux du SDACR. Ainsi le candidat dispose d'une mise en perspective du projet dans la conduite de l'établissement SDIS.

Document 8 : Confiance et Management : une approche sociologique

Ce document traite de l'évolution sociétale du manager. Il permet ainsi au candidat de disposer de règles de conduite du collectif à mettre en œuvre afin de s'assurer d'un bon pilotage de l'organisation.

Document 9 : Être à la fois SPP et SPV

Clarification des statuts SPV et SPP et opportunités laissées au SDIS Premier de définir les règles pour ces agents.

Document 10 : Fiche pratique inauguration d'un centre de secours

Document synthétique présentant la corporation des sapeurs-pompiers et apportant une définition des moments importants en lien avec l'inauguration d'une caserne de pompier

Document 11 : Focus SDACR ENSOSP

Document synthétique présentant la corporation des sapeurs-pompiers et apportant une définition des moments importants en lien avec l'inauguration d'une caserne de pompier

Document 12 : Règlement d'amicale Union Départemental SDIS 86

Document structurant proposé par l'union départementale permettant d'assurer une uniformité dans les centres de secours. Le candidat découvre ainsi le chant d'action réglementaire qui peut être attendu d'une amicale mais également envisager l'accompagnement que celle-ci peut avoir pour ce projet de nouveau centre.

3/ Proposition de plans détaillés

Avertissement : il s'agit de propositions de plan, et non d'un plan type.

En-tête

Comme indiqué dans la note de cadrage de l'épreuve, il est attendu une présentation du rapport sous la forme suivante :

Collectivité de X

Le (date de l'épreuve)

RAPPORT **à l'attention de** (destinataire)...

Objet :

Références : celles des principaux textes juridiques ou officiels fondant le cas échéant le rapport

Introduction :

*Rappel du cadrage : le rapport doit comporter une **unique introduction d'une vingtaine de lignes** rappelant le contexte et comprenant impérativement **l'annonce de chacune des deux parties** (partie informative / parties propositions). Les candidats doivent veiller à ce que l'annonce du plan aille au-delà d'une simple annonce de la structure de la copie et porte sur le contenu précis de chacune d'elles.*

Éléments pouvant être abordés en introduction :

- **L'enjeu d'un nouveau Centre de Secours nécessite d'apporter une transition managériale**
- **Intégration d'obligation de développement durable dans la construction**
- **Prise en compte de l'évolution sociologique de nos personnels**
- **Commande du président qui souhaite assoir une communication lisible à partir de ce projet et ainsi rassembler tous les personnels autour**

Plan détaillé

Rappel du cadrage : Chacune des deux parties (partie informative / partie propositions) est organisée en sous-parties. Le plan est impérativement matérialisé par des titres comportant des numérotations en début des parties et sous-parties. Une transition est attendue entre la première et la deuxième partie.

I. Les enjeux d'une transition vers un nouveau centre

Un projet sur plusieurs années dont la communication et l'accompagnement doit être renforcé lors des derniers mois afin d'assurer une plus-value à l'orientation choisie par le SDIS.

1) Un enjeu Humain dans la conduite du projet

Assurer la confiance pour disposer du crédit permettant l'écoute des personnels (Doc 8)
Les différents profils d'agents présent dans un centre mixte (Connaissances du candidat)
Se questionner sur chacun des membres du futur centre quant à leur vision de leur engagement demain. (Doc 6)
Suis-je double statut, suis-je une femme, suis-je un nouvel recrue afin d'assurer un accompagnement adapté à chacun avec des règles de vies communes. (Doc 9)

2) Un enjeu Technique dans la conduite du projet

Permettre au nouveau centre d'assurer une ergonomie au travail favorable à la performance opérationnelle

Assurer une répartition équilibrée des locaux entre des zones de vie et opérationnelles. Le centre de secours est un espace de travail où chacun a sa place tout en facilitant la réalisation des tâches péri-opérationnelles.

Un bâtiment éco-responsable intégrant les évolutions techniques en accord avec la politique départementale

Une infrastructure dimensionnée pour permettre l'évolution de l'unité à 40 ans en accord avec le SDACR. (Doc 11)

Réflexion sur l'alerte des personnels d'astreinte via le réseau POCSAG et par extension de la zone de recrutement des SPV. (Connaissances du candidat)

3) Un enjeu Organisationnel dans la conduite du projet

Utiliser les instances pour légitimer une nouvelle organisation CST. (Doc 1)

Se questionner sur l'accompagnement du territoire que ce soit des élus de proximités, ou les services concourant aux missions de notre centre de secours. (Doc 6)

Disposer en permanence d'une agilité managériale pour observer le fonctionnement des processus développés pour cette transition. (Doc 3)

Rappel du cadrage : Une transition est attendue entre la première et la deuxième partie.

II. Propositions pour faire de ce projet une réussite globale »

1) Accompagner les personnels dans le projet

Organisation d'un groupe de réflexion sur l'intégration des personnels féminins (Document 2)

Evaluer l'occurrence d'intervention sur ce nouveau secteur CIS ALPHA. Quels outils cartographiques et opérationnels sont à mettre à disposition afin d'assurer la bonne distribution des secours (Document 7)

Faire verbaliser les personnels sur les difficultés qu'apportera le nouveau centre de secours (Doc 8)

2) Un projet qui s'inscrit dans la durée

Présenter la transition vers le centre de secours comme étant une évolution naturelle par rapport au territoire et continue. Le déplacement physique n'étant qu'une étape d'un processus plus globale d'amélioration de la qualité du service public. (Doc 5)

Disposer d'une nouvelle pratique professionnelle intégrant des valeurs responsables que ce soit socialement ou environnementalement.

3) Créer des moments forts du projet

L'inauguration du nouveau centre de secours (Doc 10)

Assurer des visites en phase finale des travaux pour partager l'identité du bâtiment avec un accompagnement de chacun (Doc 4)

Conclusion

Rappel du cadrage : la conclusion est facultative. Elle peut toutefois utilement souligner l'essentiel sans jamais valoriser des informations oubliées dans le développement.

Intégré et meneur, l'adjoint disposera des qualités lui permettant de rassurer les personnels mais également de saisir les opportunités se présentant aux services

Autre plan possible

Introduction classique avec une phrase d'accroche sur le contexte général, une reprise de la commande et l'annonce du plan

1. Une nouvelle unité répondant autant aux besoins opérationnels qu'aux enjeux sociétaux
 - a) Un nouveau CIS face un secteur en plein développement
 - Plus de SPV / SPP
 - Risque nautique / risque chimique
 - b) Qui prend en compte les enjeux actuels
 - Féminisation
 - Développement durable (éco-responsabilité évoquée dans le sujet)

2. Le meilleur outil ne saurait être efficace sans du personnel compétent et passionné
 - a) Intégrer les futurs personnels comme acteur de leur future unité
 - Echancier clair avec points réguliers / Création d'un projet avec COPIL
 - Proposition de créer les nouvelles procédures en commun avec les futurs personnels
 - b) Transparence et confiance au cœur du projet
 - Multiplier les actions de communication vers les personnels, mais également le territoire, notamment l'environnement direct du futur centre
 - Points réguliers sur l'état d'avancement des différents sujets, sans occulter ou minimiser certains points