

GUIDE GRATUIT

**LES 10 QUESTIONS
À SE POSER AVANT
UNE PRISE DE FONCTION**

Guide pratique pour officiers de sapeurs-pompiers

Par Ghislain MONTAILLER

Capitaine de Sapeurs-Pompiers Professionnels

Coach Professionnel

Fondateur C2FPC - devenir-officier.fr

INTRODUCTION

Vous venez de réussir le concours de lieutenant ou de capitaine. Félicitations !

Mais au-delà de l'euphorie de la réussite, une question s'impose : êtes-vous vraiment prêt pour cette prise de fonction ?

Après 30 ans d'expérience en tant que sapeur-pompier professionnel et avoir vécu toutes les transitions de grade, je peux vous l'affirmer : les 100 premiers jours d'un nouvel officier se préparent.

Ce guide gratuit vous propose 10 questions essentielles pour clarifier vos objectifs, identifier vos ressources et construire votre légitimité avant même de prendre votre poste.

POURQUOI CE GUIDE ?

70% des nouveaux officiers que j'accompagne me disent la même chose : "J'aurais dû me poser ces questions AVANT ma prise de fonction". Ces 10 questions sont le fruit de mon expérience terrain et de centaines d'heures de coaching avec des officiers SPP.

Comment utiliser ce guide ?

1. Prenez 2 heures au calme pour répondre sincèrement à ces questions
2. Notez vos réponses par écrit (l'écriture clarifie la pensée)
3. Partagez vos réflexions avec un pair de confiance ou un mentor
4. Revenez à vos réponses 30, 60 et 100 jours après votre prise de fonction

QUESTION 1

Pourquoi ai-je voulu devenir officier ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Votre motivation profonde sera votre boussole dans les moments difficiles. Est-ce pour l'évolution de carrière ? Le désir d'avoir plus d'impact ? La reconnaissance ? Chaque motivation est légitime, mais elle orientera différemment votre style de management.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Complétez cette phrase : "Je veux être officier pour..." Listez 5 raisons. Puis relisez-les et demandez-vous : laquelle est la VRAIE ? Celle qui résiste au doute ?

EXEMPLE TERRAIN

Marc, nouveau lieutenant : "Je pensais vouloir le grade pour la reconnaissance. En creusant, j'ai réalisé que je voulais surtout transmettre ce que j'avais appris. Ça a complètement changé ma façon d'aborder ma prise de fonction."

QUESTION 2

Quel type de chef ai-je envie d'être ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Vous allez reproduire les modèles que vous avez vécus (en bien ou en mal). Identifier consciemment le leader que vous voulez être vous permet de choisir plutôt que de subir vos automatismes.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Pensez à 3 chefs que vous avez eus : • Le meilleur : qu'est-ce qui le rendait exceptionnel ? • Le pire : qu'est-ce que vous ne voulez JAMAIS reproduire ? • Celui qui vous ressemble : en quoi êtes-vous similaires ? Maintenant, décrivez en 3 mots le chef que VOUS voulez être.

EXEMPLE TERRAIN

Sophie, nouvelle capitaine : "Mon meilleur chef était exigeant mais juste. Mon pire était autoritaire sans écoute. J'ai choisi d'être : exigeante, bienveillante, et accessible. Ces 3 mots sont affichés dans mon bureau comme rappel quotidien."

QUESTION 3

Qu'est-ce qui me légitime à ce poste ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Le syndrome de l'imposteur touche 80% des nouveaux officiers. Identifier vos vraies compétences (pas celles du concours, mais celles du terrain) vous aide à construire une légitimité solide.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Listez 10 compétences que vous possédez RÉELLEMENT : • 3 compétences techniques (gestion de crise, prévision, formation...) • 3 compétences relationnelles (écoute, médiation, animation...) • 3 compétences personnelles (résilience, adaptabilité, rigueur...) • 1 compétence unique (ce que vous seul apportez) Relisez votre liste. C'est ÇA votre légitimité, pas votre grade.

EXEMPLE TERRAIN

Thomas, candidat externe devenu capitaine : "Je n'avais jamais été SPP avant le concours. Ma légitimité ? 15 ans de management dans l'industrie, une vision neuve sur l'organisation, et une vraie humilité à apprendre le métier de l'intérieur. Ça a été ma force."

QUESTION 4

Qu'est-ce que je ne sais PAS faire ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

L'humilité n'est pas une faiblesse, c'est une force stratégique. Identifier vos lacunes AVANT de prendre votre poste vous permet de demander de l'aide, de déléguer intelligemment, et de progresser rapidement.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Soyez honnête avec vous-même. Dans votre futur poste : • Quelle compétence technique vous manque ? • Quel type de situation vous met en difficulté ? • Quel type de personne vous déstabilise ? • Quelle tâche administrative vous rebute ? Pour chaque réponse : qui peut vous aider ? Comment allez-vous progresser ?

EXEMPLE TERRAIN

Julie, nouvelle lieutenant : "Je savais que je n'étais pas à l'aise avec les conflits ouverts. Dès ma prise de fonction, j'ai demandé à un lieutenant senior de me coacher sur ce point. 6 mois plus tard, c'est devenu une de mes forces."

QUESTION 5

Comment vais-je gérer la transition avec mes anciens collègues ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

C'est LA difficulté majeure des promotions internes. Hier, vous étiez "copain", aujourd'hui vous êtes "chef". Cette transition relationnelle doit être anticipée et assumée.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Identifiez dans votre future équipe : • Qui était votre ami proche ? Comment la relation va-t-elle évoluer ? • Qui était votre rival ? Comment allez-vous travailler ensemble ? • Qui est plus âgé/expérimenté que vous ? Comment gagner son respect ? • Qui pourrait mal vivre votre promotion ? Comment l'anticiper ? Préparez une phrase claire pour expliquer votre nouvelle posture.

EXEMPLE TERRAIN

Alexandre, promu lieutenant dans son centre : "J'ai convoqué individuellement chaque membre de l'équipe le premier jour. Ma phrase : 'Notre relation va changer, mais mon respect pour toi reste intact. Je compte sur ta franchise pour m'aider à grandir dans ce rôle.' Ça a tout changé."

QUESTION 6

Quels sont mes 3 objectifs prioritaires pour les 100 premiers jours ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Sans objectifs clairs, vous allez réagir plutôt qu'agir. Trois objectifs maximum (pas 10 !), mesurables, et adaptés à votre contexte de prise de fonction.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Pour chaque objectif, utilisez la méthode SMART : • Spécifique : Que voulez-vous accomplir exactement ? • Mesurable : Comment saurez-vous que c'est fait ? • Atteignable : Est-ce réaliste en 100 jours ? • Relevant : Est-ce prioritaire pour votre prise de fonction ? • Temporel : Quand voulez-vous y arriver ? Exemples : "Avoir rencontré individuellement les 12 membres de mon équipe d'ici J+30" ou "Avoir identifié les 3 dysfonctionnements prioritaires d'ici J+60"

EXEMPLE TERRAIN

Nadia, nouvelle capitaine : "Mes 3 objectifs : 1) Créer la confiance avec mes lieutenants (J+30), 2) Comprendre les enjeux politiques internes (J+60), 3) Lancer un premier projet visible (J+90). Le fait de les avoir écrits m'a permis de ne pas me disperser."

QUESTION 7

Qui sera mon réseau de soutien ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Un officier isolé est un officier en danger. Vous aurez besoin de pairs pour échanger, de mentors pour vous guider, et d'un confident pour décompresser. Identifiez-les AVANT de prendre votre poste.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Construisez votre "conseil d'administration personnel" : • Un PAIR (même grade, même problématiques) • Un MENTOR (plus expérimenté, prêt à vous challenger) • Un CONFIDENT (hors hiérarchie, écoute sans jugement) • Un COACH (si besoin d'accompagnement structuré) Pour chacun : qui ? Pourquoi cette personne ? Quand allez-vous la contacter ?

EXEMPLE TERRAIN

Karim, nouveau lieutenant : "Mon pair : un lieutenant du SDIS voisin rencontré à l'ENSOSP. Mon mentor : mon ancien chef qui a pris sa retraite. Mon confident : ma femme qui comprend la culture pompier. Mon coach : Ghislain pour structurer tout ça. Sans ce réseau, j'aurais craqué au bout de 3 mois."

QUESTION 8

Comment vais-je équilibrer vie professionnelle et vie personnelle ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Le grade d'officier est chronophage : astreintes, sollicitations permanentes, charge mentale. Si vous ne fixez pas VOS limites dès le départ, le SDIS les fixera pour vous (et vous n'aimerez pas le résultat).

EXERCICE DE RÉFLEXION

Définissez vos lignes rouges : • Combien de soirées/week-end par mois acceptez-vous de sacrifier ? • Quelle est votre limite de disponibilité en dehors des horaires ? • Quels moments familiaux sont NON-NÉGOCIABLES ? • Comment allez-vous déconnecter (vraiment) ? Discutez de ces limites avec votre conjoint(e)/famille AVANT de prendre votre poste.

EXEMPLE TERRAIN

Émilie, capitaine et mère de 3 enfants : "Ma ligne rouge : le dimanche de 10h à 18h, je suis injoignable sauf crise majeure. J'ai annoncé ça dès ma prise de fonction. Certains ont été surpris, mais tout le monde a respecté. Mon équilibre familial en dépendait."

QUESTION 9

Qu'est-ce qui pourrait me faire échouer ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Anticiper les obstacles, c'est déjà les contourner. Identifiez vos zones de vulnérabilité (perfectionnisme, besoin de reconnaissance, difficulté à dire non...) pour mettre en place des garde-fous.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Imaginez dans 6 mois, votre prise de fonction a échoué. Pourquoi ? • Quelle erreur avez-vous commise ? • Quel signal d'alerte avez-vous ignoré ? • Quelle aide avez-vous refusé de demander ? • Quelle limite avez-vous franchie ? Ce scénario catastrophe vous donne la feuille de route de ce qu'il NE FAUT PAS faire.

EXEMPLE TERRAIN

Luc, capitaine : "Mon risque d'échec ? Vouloir tout contrôler par peur de déléguer. J'ai identifié ça en coaching AVANT ma prise de fonction. Résultat : dès J+1, j'ai forcé la délégation sur 3 dossiers non-critiques. Ça m'a sauvé."

QUESTION 10

Comment vais-je mesurer ma réussite ?

POURQUOI CETTE QUESTION EST ESSENTIELLE

Si vous ne définissez pas VOUS-MÊME vos critères de réussite, d'autres le feront pour vous (votre hiérarchie, vos pairs, votre entourage). Et vous risquez de courir après des objectifs qui ne sont pas les vôtres.

EXERCICE DE RÉFLEXION

Dans 1 an, vous regardez en arrière. Qu'est-ce qui vous fera dire "J'ai réussi ma prise de fonction" ? • UN indicateur professionnel (projet abouti, équipe soudée, résultats...) • UN indicateur relationnel (confiance équipe, reconnaissance pairs...) • UN indicateur personnel (équilibre préservé, valeurs respectées...) Écrivez ces 3 critères. Ils sont VOTRE boussole, pas celle du SDIS.

EXEMPLE TERRAIN

Céline, lieutenant : "Mes 3 critères : 1) Mon équipe me fait confiance (feedback direct), 2) J'ai lancé la refonte du planning (projet concret), 3) Je n'ai manqué aucun match de foot de mon fils (équilibre). Tout le reste, c'est du bonus."

CONCLUSION

Vous avez maintenant pris le temps de répondre à ces 10 questions. Félicitations : vous êtes déjà en avance sur 90% des nouveaux officiers.

Ces réponses constituent votre feuille de route personnelle pour les 100 premiers jours. Gardez-les précieusement, relisez-les régulièrement, et surtout : adaptez-les en fonction du terrain.

Se poser les bonnes questions, c'est bien.

Être accompagné pour y répondre et les mettre en œuvre, c'est encore mieux.

ALLER PLUS LOIN : L'ACCOMPAGNEMENT COACHING

Si vous souhaitez être accompagné dans votre prise de fonction, je propose un programme de coaching spécifiquement conçu pour les officiers SPP en transition : ✓ 6 à 8 séances sur 4 à 6 mois ✓ Clarification de vos objectifs et de votre posture ✓ Identification de vos ressources et levée de vos freins ✓ Construction de votre plan d'action personnalisé ✓ Soutien dans les moments difficiles Ce n'est ni du conseil, ni du mentorat : c'est un espace confidentiel où VOUS trouvez VOS réponses.

SÉANCE DÉCOUVERTE GRATUITE (30 min)

Vous hésitez ? Je vous offre 30 minutes d'échange gratuit pour faire connaissance et voir si le coaching peut vous aider dans votre situation spécifique.

Contactez-moi :

 **contact@devenir-officier.fr**

 **www.devenir-officier.fr**

"Continuer à servir, autrement : accompagner ceux qui servent"

Ghislain MONTAILLER

Capitaine SPP • Coach Professionnel • Fondateur C2FPC