

RÈGLEMENT DE SÉLECTION

PROCÉDURE DE SÉLECTION POUR LA PROMOTION PAR ACCESSION A UN CADRE SUPERIEUR
CANDIDATURE INTERNE : INSPECTEUR DE POLICE (CADRE DE BASE)

Numéro d'émission 2024/5144

À l'attention des candidats inspecteurs de police via la promotion par accession à un cadre supérieur.

Vous trouverez ci-après le règlement de sélection relatif aux épreuves de sélection organisées dans ce cadre.

Le règlement s'applique aux candidatures avec une date d'inscription à partir du 8 mars 2024. Afin de faciliter la lisibilité du présent document, le terme 'lauréat' s'entend au sens d'homme/femme/genre neutre.

Nous vous encourageons à lire attentivement ce document rédigé à votre profit. Il constitue une aide précieuse pouvant vous permettre, d'une part, de mieux appréhender l'ensemble du processus de sélection et, d'autre part, de préparer de la meilleure des manières votre participation aux différentes épreuves.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà beaucoup de succès !

Premier CDP Paul DEBLAERE
Directeur
Direction du Personnel

Premier CP Didier LIEGEOIS
Chef de service a.i.
Service Recrutement et Sélection

Table des matières

Table des matières	2
1. Contexte	3
2. Conditions de participation	3
3. Nombre de places vacantes.....	3
4. L'épreuve de cadre	4
4.1 Exigence de diplômes.....	4
4.2 Épreuve de cadre – conditions de participation.....	4
4.3 Résultat de l'épreuve de cadre.....	4
5. Procédure de sélection.....	4
5.1. Épreuve professionnelle	5
5.2. Épreuve de personnalité.....	5
5.3. Épreuve d'aptitude physique.....	8
5.3.1. Parcours fonctionnel	8
5.4. Commission de délibération.....	11
6. Admission à la formation de base	11
6.1 Admission.....	11
6.2. Sursis à l'admission	12
7. Directives pour la procédure de sélection.....	12
7.1. Invitation.....	12
7.2. Présence	12
7.3. Indisponibilité.....	12
7.4. Absence	12
7.5. Renonciation	13
7.6. Outils.....	13
7.7. Fraude	13
7.8. Résultats.....	13
7.9. Feed-back.....	13
7.10. Responsabilité	13
7.11. Syndicats	14
7.12. Recours.....	14

1. Contexte

Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale est chargé de l'organisation des épreuves de sélection internes de promotion par accession à un cadre supérieur.

Cette procédure est régie par les lois et les arrêtés royaux suivants :

- a. Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police (loi Exodus ou ST3) ;
- b. Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol ou ST6/1) ;
- c. Arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires (ST20) ;
- d. Arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol ou ST7).

Dans le présent document, pour ce qui concerne les délais, s'il n'est pas mentionné qu'il s'agit de jours ouvrables, il faut considérer que l'on parle de jours calendrier.

2. Conditions de participation

Pour pouvoir participer aux épreuves de sélection, les conditions suivantes doivent être remplies lors de la clôture des inscriptions :

- avoir au moins deux ans d'ancienneté dans le cadre d'assistants de sécurisation de police, dans le cadre d'agents de police ou dans le cadre d'agents de sécurisation de police à la date de clôture des inscriptions fixée dans l'appel aux candidatures ;
- ne pas avoir de dernière évaluation avec la mention finale « insuffisante »¹ ;
- ne pas avoir encouru de sanction disciplinaire lourde non effacée ;
- ne pas avoir déjà échoué à trois reprises à la procédure de sélection actuellement en vigueur² pour la promotion vers le cadre de base ;
- être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'études au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau C dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe 1 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'Etat ou avoir réussi une épreuve de cadre ;
- le cas échéant, avoir acquis six années d'ancienneté de cadre après l'échec à la formation de base pour le cadre visé ou après une démission ou une réaffectation pour inaptitude professionnelle pour le cadre visé.

3. Nombre de places vacantes

L'ensemble des candidats déclarés aptes par la commission de délibération recevront un brevet d'accession au cadre de base. Tous les agents de police ou agents/assistants de sécurisation de police ayant reçu un brevet d'accession au cadre de base sont admis en formation de base.

¹ Cette condition doit également être remplie au moment de l'admission à la formation de base du cadre supérieur.

² Les adaptations apportées à la procédure générique sont importantes. En effet, la commission de sélection est supprimé dans la nouvelle procédure. De plus, le SJT a été adapté. Enfin, l'interview devient un interview semi-structuré. En conséquence les échecs dans l'ancienne procédure de sélection ne sont pas pris en compte.

4. L'épreuve de cadre

4.1 Exigence de diplômes

Pour être admis à la sélection en vue de l'accèsion au cadre de base, le membre du personnel doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau C dans les Administrations fédérales, tels que repris à l'annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut du personnel de l'État.

Par dérogation à la disposition susmentionnée, l'agent de police ou agent de sécurisation de police, ayant réussi une épreuve organisée dont le programme a été arrêté par le service désigné par le ministre, est dispensé des exigences de diplômes précitées. Cette épreuve organisée est appelée « épreuve de cadre ».

4.2 Épreuve de cadre – conditions de participation

Le candidat qui est nommé dans le cadre des agents de police ou agent de sécurisation de police au moment de la date ultime d'inscription peut y participer.

L'épreuve de cadre tend à évaluer :

- la connaissance et la maîtrise de la langue dans laquelle le candidat s'est inscrit,
- le potentiel intellectuel.

4.3 Résultat de l'épreuve de cadre

Pour réussir, le candidat doit obtenir au moins un T-score de 40 ; il peut ensuite participer aux épreuves de sélection proprement dites.

La validité du brevet de réussite d'une épreuve de cadre est illimitée dans le temps.

Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale informe le candidat par écrit du résultat obtenu à l'épreuve de cadre.

5. Procédure de sélection

La sélection qui se déroule dans le cadre des épreuves de sélection interne de promotion par accession à un cadre supérieur est organisée de manière non permanente.

Durant la sélection, le candidat est testé dans les 3 domaines suivants par un ou plusieurs tests pour chaque domaine, en vue d'évaluer son potentiel à entrer en formation et à exercer un emploi au sein de l'organisation à l'issue de la formation :

- (1) Epreuve professionnelle : Le candidat dispose-t-il des connaissances professionnelles générales à l'exercice d'une fonction du grade concerné dans l'organisation après avoir suivi la formation ?
- (2) Personnalité : Le candidat satisfait-il aux critères de personnalité spécifiquement déterminés pour l'exercice d'une fonction du grade concerné dans l'organisation ?
- (3) Physique: Le candidat dispose-t-il d'antécédents physiques appropriés pour l'exercice d'une fonction du grade concerné dans l'organisation ?

Aménagements raisonnables :

Afin de promouvoir l'égalité des chances dans la sélection, les candidats souffrant de troubles de l'apprentissage tels que la dyslexie, la dyscalculie et la dysorthographe et qui le souhaitent peuvent demander un aménagement raisonnable pour passer leurs épreuves de sélection écrites (1/3 du temps supplémentaire, lecture orale des questions, réponse orale aux questions et non par écrit, utilisation d'outils informatiques pour répondre par écrit aux questions, ...).

La demande est faite lors de l'inscription par mail, accompagnée d'un certificat médical qui confirme la nécessité d'un aménagement raisonnable et le type d'aménagement raisonnable souhaité, auprès du service Recrutement et Sélection.

5.1. Épreuve professionnelle

L'épreuve professionnelle, adaptée en fonction du cadre visé, tend à évaluer les connaissances professionnelles générales. La matière à connaître est communiquée au préalable au candidat.

L'épreuve se compose de 2 sous-épreuves :

- (1) La première sous-épreuve mesure la connaissance de la langue dans laquelle le candidat s'est inscrit. Cette sous-épreuve évalue la connaissance et la maîtrise de la langue au moyen de différents éléments, tels que la structure des phrases, le vocabulaire, l'orthographe, la connaissance des mots, etc.
- (2) La deuxième sous-épreuve mesure les connaissances professionnelles. Elle comprend trois domaines :
 - Domaine 1 : Cadre législatif de la police & organisation et position juridique de la police intégrée
 - Domaine 2 : Gestion dans un contexte policier
 - Domaine 3 : Matières professionnelles

A l'issue de chaque question figure le nombre de points maximum attribués à la question.

Résultat final de l'épreuve professionnelle

Par sous-épreuve, chaque candidat se voit attribuer le nombre de points correspondant à la somme effective des points obtenus à chaque question.

Ce nombre de points obtenus permet de déterminer le résultat du candidat à l'aide d'un traitement statistique.

1° Le candidat réussit l'épreuve professionnelle si son résultat se situe à moins d'un écart-type (traitement statistique) sous la moyenne de la population de référence pour :

- La sous-épreuve mesurant la connaissance de la langue ;
- La sous-épreuve mesurant les connaissances professionnelles.

Pour réussir, le candidat doit donc obtenir à chaque fois un score de minimum 40.

Pour les candidats qui obtiennent au minimum ces deux scores, le résultat final de l'épreuve professionnelle sera élaboré comme suit :

(score de la sous-épreuve connaissances professionnelle multiplié par 3)
+ score moyen de la sous-épreuve mesurant la connaissance de la langue.

2° Pour la (les) sous-épreuve(s) dans laquelle (lesquelles) le candidat n'obtient pas le(s) score(s) de réussite de 40 mentionné(s) au point 1° ci-avant, il y aura lieu de tenir compte des hypothèses suivantes :

- si le candidat obtient un ou plusieurs scores statistiques inférieurs à 40 mais des points bruts au moins équivalents à 50% des points de la ou des sous-épreuves concernées : le candidat ne poursuit pas sa sélection et est considéré comme « non classé pour pouvoir continuer ». Sa participation n'est donc pas considérée comme se terminant par un échec et le nombre de participations auxquelles il/elle peut prétendre pour le futur reste inchangé.
- si le candidat obtient un ou plusieurs scores statistiques inférieurs à 40 et des points bruts inférieurs à 50% des points de la ou des sous-épreuves concernées : le candidat ne poursuit pas sa sélection et encourt un échec. Dès lors qu'il est déclaré « en échec », le candidat ne poursuit pas sa sélection et le nombre de participation auxquelles il peut prétendre pour le futur est limité.

5.2. Épreuve de personnalité

Cette épreuve comprend :

- un questionnaire biographique qui sert de base pour préparer l'interview semi-structurée sur mesure et reprend des questions sur les études et les antécédents professionnels, la situation familiale, les loisirs, la motivation, la personnalité ;
- des tests pour évaluer la personnalité dont le test de compétence/personnalité, test de jugement situationnel (SJT) et questionnaire de personnalité dysfonctionnelle ;

- une interview semi-structurée (avec un membre qualifié du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale).

Lors de l'épreuve de personnalité, la personnalité du candidat est examinée sur la base du profil d'un inspecteur de police qui reprend 6 compétences et 4 valeurs³:

DOMAINES DE COMPETENCE	COMPETENCES	DEFINITIONS
GESTION DE L'INFORMATION	TRAITER DE L'INFORMATION	Rassembler de façon efficace l'information, la déchiffrer et la traiter dans les délais impartis. Structurer les données, les traiter et les présenter. Distinguer les lacunes éventuelles de cette information.
GESTION DES TACHES	STRUCTURER LE TRAVAIL	Structurer une multitude de tâches différentes en établissant une liste de priorités et en exécutant celles-ci de façon systématique et logique dans le temps imparti.
GESTION INTERPERSONNELLE	COOPERER (INTERNE)	Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en aplanissant les conflits avec ses collègues.
	ORIENTATION-CLIENT (EXTERNE)	Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
GESTION PERSONNELLE	S'ENGAGER	S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.
	COPING	Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.
VALEURS	IMPLICATION-MOTIVATION	Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.
	RESPECT DES NORMES - INTEGRITE	Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.
	ABSENCE D'EXTREMISME	Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique, ... Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.
	ABSENCE DE PSYCHOPATHOLOGIE	Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

³ Voir annexe 4 de l'AM du 28/12/2001 portant exécution de certaines dispositions de l'AR du 30/03/2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol), M.B., 15/01/2002.

L'évaluation des compétences et des valeurs se fait sur base d'une matrice de sélection qui permet de l'objectiver :

Matrice	Situational Judgement Test	Test de compétence/personnalité	Interview semi-structurée	Formulaire d'avis	Questionnaire biographique	Questionnaire de personnalité dysfonctionnelle	Questionnaire de motivation
Compétences	Scoring						
Traiter l'information	70%	30%	*		X		
Structurer le travail	70%	30%	*		X		
Coopérer (Interne)	70%	30%	*		X		
Orientation-client (externe)	20%	10%	40%	30%	X		
S'engager		20%	50%	30%	X		
Coping		20%	50%	30%	X		
Implication-motivation			50%	50%	X		X
Respect des normes - Intégrité			50%	50%	X	X	
Absence d'extrémisme			100%		X	X	
Absence de psychopathologie			100%		X	X	

*Peut être investiguée selon certaines modalités⁴. Dans ce cas, le score final de la compétence après pondération peut être revu à la hausse ou à la baisse de maximum 1 point sur l'échelle de mesure en 9 points.

**Indicateurs permettant de préparer l'interview semi-structurée sur mesure. N'ont aucun effet sur le résultat final par compétence/valeur (non-scoré).

Chaque compétence/valeur est mesurée par deux tests/indicateurs minimum. Une pondération est donnée à chaque test (voir le % attribué à chaque test pour chaque compétence/valeur dans la matrice de sélection). Le résultat final arrondi pour chaque

⁴Ces compétences peuvent être investiguées lors l'interview par le membre qualifié du service Recrutement et Sélection lorsque l'un des critères suivants est rempli :

- Offrir une chance supplémentaire aux candidats qui obtiennent de moins bons scores aux tests automatisés (informatisés) : pas un score pondéré de minimum 4 sur 9 ;
- Vérifier une ou plusieurs discordances entre les résultats des tests automatisés: différence minimum de 2 + exception en cas de score pondéré ≥ 6 ;
- Tester une compétence complémentaire lorsqu'on est en présence d'une indication d'un comportement de réponse négatif ou socialement désirable lors du test de personnalité: sur base d'échelles de contrôle.

compétence/valeur est la somme des résultats obtenus à chaque test, tenant compte de la pondération du test et de l'éventuelle révision du score pour la compétence/valeur. L'on entend par arrondi, l'obtention du score supérieur à partir d'un score décimal de 0,5 ou plus et l'obtention du score inférieur à partir d'un score décimal de 0,4 ou moins. Concrètement le candidat qui obtient un score de 3,5 et plus est considéré comme ayant obtenu un score de 4 et le candidat qui obtient un score de 3,4 ou moins est considéré comme ayant obtenu un score de 3. Chaque compétence/valeur évaluée⁵ est cotée sur une échelle de 1 à 9 traduisant les interprétations suivantes :

- score 9 : la compétence est très présente et fortement développée ;
- score 8 : la compétence est très présente et développée ;
- score 7 : la compétence est présente ;
- score 6 : la compétence peut être développée ; des résultats à court terme sont à prévoir ;
- score 5 : la compétence peut être développée ;
- score 4 : la compétence peut être développée, mais constituera un point d'attention ;
- score 3 : la compétence n'est pas acquise et nécessitera de la part du candidat un investissement important ;
- score 2 : la compétence n'est pas acquise et nécessitera de la part du candidat un investissement important de longue durée ;
- score 1 : la compétence n'est pas acquise et le candidat ne démontre pas qu'elle peut être développée.

5.3. Épreuve d'aptitude physique

Le parcours fonctionnel (épreuve ayant pour but de vérifier la condition physique) N'EST PLUS une épreuve de sélection, mais un indicateur pour le/la candidat(e) qui pourra ainsi évaluer lui-même ses capacités physiques et sa capacité à réussir les tests physiques durant la formation. Ce test doit néanmoins être effectué par chaque candidat.

Afin d'effectuer cette épreuve en toute sécurité, il est nécessaire de disposer d'une bonne santé et d'une bonne condition physique. En cas de doute, il est recommandé de consulter un médecin avant de participer à cette épreuve.

5.3.1. Parcours fonctionnel

Pour passer cette épreuve en toute sécurité, une bonne santé est nécessaire. En cas de doute, il est recommandé de consulter un médecin au préalable.

Pour chaque candidat qui participe au volet physique, la Police Fédérale prévoit assurance sport en cas d'accidents éventuels.

5.3.1.1 Parcours fonctionnel « classique »

Le parcours fonctionnel classique consiste en un parcours d'obstacles d'environ 125 mètres, qui doit être réalisé trois fois de suite sans interruption (3 x 125 mètres), et une épreuve de robustesse, qui doit avoir lieu immédiatement après le parcours d'obstacles.

Le parcours d'obstacles comprend les six épreuves suivantes : un escalier d'une hauteur de 2 mètres suivi d'un saut, un saut en longueur, un saut en hauteur, un tunnel, une poutre d'équilibre et à nouveau un escalier suivi d'un saut.

Si une épreuve n'est pas exécutée ou n'est pas exécutée correctement, les participants doivent la repasser.

L'épreuve de robustesse consiste en un test de pousser et tirer un chariot et d'un test de traîner une personne.

Description du parcours d'obstacles :

- *Monter un escalier suivi d'un saut*

Un escalier d'une hauteur de 2 mètres et comportant 11 marches doit être monté. L'escalier ne dispose pas de rampe. Le sol à la réception du saut de l'escalier est protégé par un tapis de sport. Le contact d'une main ou d'un pied est obligatoire sur la dernière marche. Il n'est pas autorisé de s'asseoir sur le bord de l'escalier en vue d'effectuer le saut.

⁵ Le manuel de référence pour l'évaluation des compétences est le Dictionnaire des compétences de l'administration fédérale rédigé par le SPF BOSA en janvier 2018.

- *Saut en longueur*
Un tapis de gym de 1,5 mètres de long doit être franchi avec élan sans contact lors de l'appel et de la réception.
- *Saut en hauteur*
Un plinth doit être franchi. Il doit y avoir au minimum contact avec une main et au moins un pied sur la partie supérieure du plinth. Les deux pieds doivent passer au-dessus du plinth.
- *Tunnel*
Ramper dans un tunnel d'une longueur de 3 mètres de 74 centimètres sur 74 centimètres.
- *Poutre d'équilibre*
Traverser une poutre d'équilibre d'une longueur de 5 mètres et d'une hauteur de 1,4 mètre. Afin de faciliter l'accès à cette poutre, le candidat empruntera un plinth. À la fin de la poutre (à 50 cm), il y a une ligne que le candidat doit impérativement dépasser avec un pied avant de sauter de la poutre.
- *Monter un escalier suivi d'un saut (même chose qu'au point 1)*
Un escalier d'une hauteur de 2 mètres et comportant 11 marches doit être monté. L'escalier ne dispose pas de rampe. Le sol à la réception du saut de l'escalier est protégé par un tapis de sport. Le contact d'une main ou d'un pied est obligatoire sur la dernière marche. Il n'est pas autorisé de s'asseoir sur le bord de l'escalier en vue d'effectuer le saut.

Description de l'épreuve de robustesse :

Ces tests doivent se suivre sans interruption dans un temps maximum de 1 minute.

(1) *Test de poussée*

Pousser un chariot de 200 kg sur une distance de 10 mètres. Le chariot doit franchir complètement la ligne d'arrivée et être arrêté derrière cette ligne. Le chariot doit être poussé avec les deux mains.

(2) *Test de traction*

Tirer un chariot de 200 kg sur une distance de 10 mètres. Le chariot doit dépasser complètement la ligne d'arrivée et être arrêté derrière cette ligne. Le chariot doit être tiré avec les deux mains.

(3) *Test de transport*

Transporter un mannequin de 48 kg sur une distance de 10 mètres (2 x 5 mètres) de la ligne de départ jusqu'à la ligne d'arrivée.

5.3.1.2. Parcours fonctionnel « temporaire »⁶

Le parcours fonctionnel « temporaire » consiste en une épreuve mesurant l'endurance et la capacité de récupération, à savoir le test de Léger.

Description du test de Léger

Le test de Léger, aussi appelé « test du bip », est un test physique reposant sur des bases scientifiques : vitesse aérobie maximale (VAM) et estimation du volume maximal d'oxygène (VO₂max). Ce test est utilisé dans différents domaines (sport, école...) pour évaluer l'endurance et la capacité de récupération.

(1) Performances

Le test consiste à faire des allers-retours en courant entre deux lignes distantes l'une de l'autre de 20 mètres dans un intervalle de temps indiqué par un signal sonore (bip).

La vitesse de course entre les deux lignes est déterminée par l'intervalle de temps entre deux signaux (bip), émis par une bande sonore. Le rythme augmente de 0,5 km/h chaque minute, ce qui réduit l'intervalle de temps nécessaire pour parcourir la distance. Le rythme est donc progressif, ce qui signifie que l'échauffement est inclus dans le test.

Pendant le test, le participant doit suivre la vitesse indiquée par le signal sonore. Il doit commencer au premier signal sonore et atteindre la ligne des 20 mètres avant le signal suivant.

⁶ Le parcours fonctionnel temporaire est utilisé lorsque, pour des raisons sanitaires, il n'est pas possible de mettre en place le parcours fonctionnel classique (parcours d'obstacles et test de robustesse) (par exemple en cas d'épidémie).

À la ligne des 20 mètres, le participant doit franchir la ligne avec un pied avant de faire demi-tour. Les participants sont tenus de courir en ligne droite entre les deux lignes de 20 mètres.

Le rythme est augmenté à intervalles réguliers, ce qui réduit le temps entre les signaux. À chaque augmentation de rythme, la cadence est également communiquée. La cadence correspond au nombre de longueurs parcourues.

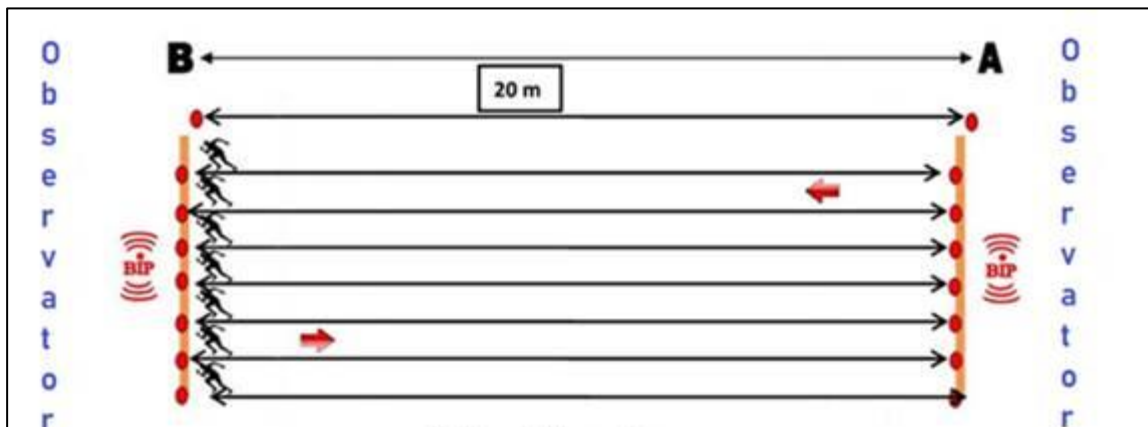
Lorsque la ligne de 20 mètres n'est pas atteinte avant le signal, le participant doit continuer pour atteindre la ligne suivante à temps avant le prochain signal.

Le test s'arrête lorsque le participant n'atteint pas la ligne des 20 mètres deux fois de suite, ou lorsqu'il s'arrête de lui-même.

(2) Lieu

Le test est effectué dans un gymnase ou en plein air entre des cônes distants de 20 mètres.

Cette zone peut également être délimitée par deux lignes parallèles distantes de 20 mètres.



5.3.1.3. Réussite

- **Volet physique classique :**

Pour réussir le parcours physique classique, chaque obstacle du parcours sportif doit être franchi correctement et l'ensemble du parcours sportif doit être réalisé à trois reprises dans le temps maximum suivant :

	De moins de 40 ans	D'au moins 40 ans
Candidats masculins	170 secondes	190 secondes
Candidates féminines	200 secondes	220 secondes
Candidats non genrés	200 secondes	220 secondes

Afin de satisfaire, l'épreuve de robustesse doit être réalisée dans un temps de maximum 60 secondes.

La réussite du volet physique constitué du parcours fonctionnel complet est donc effective lorsque le parcours d'obstacles et l'épreuve de robustesse sont réalisés dans les temps impartis.

- **Volet physique temporaire :**

Pour réussir le parcours fonctionnel temporaire (test du bip), le candidat doit avoir au moins atteint les objectifs suivants :

	De moins de 40 ans	D'au moins 40 ans
Candidats masculins	Cadence 7	Cadence 5 + 45''
Candidates féminines	Cadence 5 + 15''	Cadence 4 + 15''
Candidats non genrés	Cadence 5 + 15''	Cadence 4 + 15''

Une cadence correspond à une minute de course. La bande sonore commence à l'étape 0 et sert d'échauffement pendant 1 minute (8 km/h). La bande sonore montre ensuite le début de la cadence 1, qui dure 1 minute à 8,5 km/h (les intervalles de temps entre 2 bips sont raccourcis, ce qui signifie que la vitesse de course augmente). Après une minute à ce rythme, la cadence 2 est atteinte (une nouvelle accélération de 0,5 km/h), etc.

5.4. Commission de délibération

Le dossier de sélection est transmis à la commission de délibération.

La commission de délibération est composée du Directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la Police Fédérale ou du membre du personnel qu'il désigne (qui assure la présidence), d'un représentant de la Police Fédérale et d'un représentant de la Commission Permanente de la Police Locale.

La commission de délibération est chargée de déterminer si le candidat satisfait ou non au profil de compétences visé, sur la base des résultats obtenus aux différentes épreuves et l'avis du chef de corps (Police Locale) ou du directeur ou du chef de service dépendant directement du commissaire général ou d'un directeur général (Police Fédérale) quant au potentiel du candidat à accéder au niveau supérieur. Dans ce cadre, elle prend l'une des décisions suivantes : soit « APTE » soit « INAPTE ».

Pour être déclaré apte, le candidat doit obtenir au minimum un score global final ⁷de 50 et un score pondéré final de 4 ou plus pour chaque compétence/valeur.

Les scores de référence sont les scores obtenus à l'issue des différents tests arrondis. (voir point 3.2 pour la définition de l'arrondi).

Lorsque les résultats du candidat ne répondent pas aux normes de sélection automatiques reprises ci-dessus, le dossier de sélection complet ainsi que l'avis du membre qualifié du service Recrutement et Sélection est transmis à la commission de délibération qui rend sa décision, sur base de ces informations, à la majorité des voix.

Le candidat est informé par écrit de la décision dans les 15 jours ouvrables qui suivent la décision.

6. Admission à la formation de base

6.1 Admission

Tous les agents de police ou agents/assistants de sécurisation de police ayant un brevet pour l'accession au cadre de base sont admis à la formation de base.

⁷ Le score pondéré global final est la somme des scores finaux arrondis obtenus pour chaque compétence/valeur.

Les agents de police ou agents/assistants de sécurisation de police ayant un brevet pour l'accès au cadre de base peuvent, avant le début de la formation, postuler un emploi du cadre de base conformément aux règles de mobilité.

6.2. Sursis à l'admission

Le candidat qui est admis à la formation de base et qui, pour des raisons de santé, pour cause de grossesse, se trouvant en dernière année d'un cycle d'étude et dans l'attente de terminer ses études ou étant considéré comme aidant proche d'un membre de sa famille, est empêché d'y participer, est invité par le chef du service Recrutement et Sélection à participer à la formation de base qui est organisée au terme de son empêchement.

La demande de sursis doit être certifiée par un justificatif valable.

7. Directives pour la procédure de sélection

7.1. Invitation

Toute invitation d'un(e) candidat(e) à une épreuve de sélection est notifiée par écrit et/ou courriel par le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, Avenue de la Force Aérienne, 10, 1040 Bruxelles.

7.2. Présence

Le candidat est prié d'être présent au lieu et à l'heure mentionnés dans l'invitation. Tout retard peut entraîner le refus de participer aux épreuves.

7.3. Indisponibilité

Le recrutement se fait sur base d'un concours et les candidats retenus sont incorporés en formation à une date prédéfinie. Les différentes étapes de la sélection sont donc planifiées en conséquence. Chaque candidat a toutefois la faculté de prévenir le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, préalablement à toute invitation, de son indisponibilité prévisible à une période déterminée. Tenant compte du planning des épreuves et de l'incorporation en formation prévue normalement une fois par an, le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale déterminera s'il peut être tenu compte de ces indisponibilités.

Le candidat avisera le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, Avenue de la Force Aérienne, 10, 1040 Bruxelles (ou par mail : DRP.RecSel.Assessment.PromSoc@police.belgium.eu) de son indisponibilité à une épreuve de sélection dans les cinq jours (délai d'ordre) précédant l'épreuve. En cas d'indisponibilité de dernière minute, l'avis d'absence pourra être fait téléphoniquement avec confirmation écrite au plus tard dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de l'épreuve.

7.4. Absence

Une absence lors des épreuves de sélection peut être considérée comme :

- **Injustifiée** : absence pour laquelle le candidat ne fournit pas de raison valable au plus tard dix jours après l'épreuve.
- **Justifiée** : absence pour laquelle le candidat fournit une raison valable dans les dix jours suivant l'épreuve.

Qu'est-ce qu'un motif d'absence justifié ?

- absence pour raisons de santé (ou grossesse), moyennant la présentation d'un certificat médical ;
- obligations d'ordre scolaire, moyennant la présentation d'une attestation ;
- obligations professionnelles, moyennant la présentation d'un document ou d'une attestation valable ;
- autres circonstances imprévues, moyennant la présentation d'un document ou d'une attestation valable.

En cas d'absence injustifiée à une épreuve ou à la totalité des épreuves de sélection, le candidat peut être considéré comme ayant échoué par le chef du service Recrutement et Sélection et perdra toute chance de sélection⁸.

Le chef du service Recrutement et Sélection informe le candidat de la qualification donnée à son absence (justifiée ou injustifiée) et des conséquences qui en découlent.

7.5. Renonciation

La renonciation est la volonté exprimée par le candidat de mettre fin à sa candidature. Cette renonciation est communiquée par écrit au service Recrutement et Sélection. Elle entraîne la fin définitive de la procédure de sélection en cours.

7.6. Outils

En principe, aucun outil n'est autorisé pendant les épreuves de sélection, sauf indication contraire dans l'invitation, (notamment si un aménagement raisonnable est accordé au candidat – voir point 3).

7.7. Fraude

Toute fraude constatée ou toute tentative de fraude constatée sera sanctionnée par une expulsion du candidat du lieu de l'épreuve, ce qui risque dès lors d'entraîner l'échec à la partie en cours de l'épreuve. Le chef du service Recrutement et Sélection ou son remplaçant décidera des mesures à prendre par rapport au comportement constaté. En fonction de la gravité des faits, les mesures consisteront en l'interruption et donc l'échec éventuel à l'épreuve en cours ou l'exclusion de l'ensemble de la procédure de sélection.

7.8. Résultats

Tous les résultats des épreuves de sélection sont notifiés par écrit aux candidats dans un délai de 15 jours ouvrables après l'épreuve.

7.9. Feed-back

Après chaque étape de la procédure de sélection, le candidat reçoit par écrit ses résultats et un feed-back sur ceux-ci, dans les 15 jours ouvrables qui suivent l'étape concernée.

Chaque candidat peut demander à obtenir, personnellement, des informations complémentaires concernant les résultats de la sélection ainsi qu'une copie éventuelle de son dossier de sélection. Cette demande doit être adressée par écrit (DRP.RecSel.Assessment.Feedback.FR@police.belgium.eu) et dans un délai raisonnable (maximum trois mois). Le service Recrutement et Sélection fournira ces informations complémentaires par écrit au candidat dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande.

7.10. Responsabilité

Dans la mesure où toutes les mesures utiles ont été prises pour prévenir tout dommage raisonnablement prévisible, en cas d'accidents, les règles classiques en matière de responsabilité civile sont d'application. Il est conseillé au candidat de prendre contact avec sa compagnie d'assurance en cas d'accident.

⁸ L'article IV.1.28bis PJPol prévoit que : « *Le candidat qui, sans raison valable, est absent à l'occasion d'une épreuve de sélection, est exclu pour le reste de la participation par le chef du service du Recrutement et de la Sélection de la Police Fédérale.* »

7.11. Syndicats

Les syndicats représentatifs peuvent déléguer un représentant qui assistera aux épreuves de sélection. Toutefois, lors d'examens et concours de grande envergure (vu notamment le grand nombre de candidats ou l'organisation matérielle décentralisée des épreuves), et lorsqu'il appert que le contrôle de la régularité de ceux-ci par un seul délégué est impossible, plusieurs délégués par organisation représentative peuvent être autorisés à assister aux épreuves.

Les représentants assistent aux activités sans intervenir dans celles-ci et ne peuvent avoir aucun contact avec les candidats pendant les épreuves.

Ils ne participent ni à la préparation, ni aux débats de la commission de délibération. Ils peuvent demander que leurs remarques relatives au déroulement de l'épreuve soient consignées dans un rapport et que celui-ci soit transmis au chef du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale.

Conformément à la circulaire GPI20 relative à la présence des organisations syndicales représentatives aux examens et concours, le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale informe des dates-heures-lieux des épreuves.

7.12. Recours

Outre les procédures d'appel internes propres à certaines étapes de la procédure, la décision finale peut faire l'objet d'un recours en suspension et/ou annulation auprès du Conseil d'État. Ce recours doit, endéans le délai de soixante jours à partir du jour qui suit la notification, être introduit par un courrier recommandé auprès du Conseil d'État, Section du contentieux administratif, rue de la Science 33, 1040 Bruxelles ou électroniquement via le site Web : <https://eproadmin.raadvst-consetat.be> conformément à la procédure décrite à l'article 85bis de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Ce recours doit également respecter les autres conditions fixées par l'arrêté du Régent du 23 août 1948.

La requête doit être envoyée soit sous pli recommandé au greffe du Conseil d'Etat via la poste, soit via la procédure électronique accessible sur le site du Conseil d'Etat.

En cas d'envoi par la poste, la requête originale doit être accompagnée de trois copies certifiées conformes, auxquelles doit s'ajouter un exemplaire pour la partie adverse. Cette requête doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- Nom et adresse de chaque partie requérante ;
- La décision contestée ;
- Le nom de l'autorité qui a pris la décision contestée ;
- Un exposé des éléments de fait de l'affaire ;
- Un exposé des moyens indiquant les règles de droit qui ont été enfreintes et la manière dont elles l'ont été.

L'attention des candidats est attirée sur le fait que s'ils souhaitent obtenir des informations complémentaires concernant les résultats de la sélection ainsi qu'une copie de leur dossier de sélection avant d'introduire ce recours, ils doivent les demander suffisamment rapidement après notification de la décision finale et tenir compte du fait que le service Recrutement et Sélection dispose de 15 jours ouvrables pour répondre par écrit à cette demande.