

# SESSION D'INFORMATION

Procédure de sélection

Promotion interne vers le cadre de base

SESSION 2022-2023





Police Fédérale

Direction Générale des Ressources et de l'Information

Direction du Personnel

Service Recrutement et Sélection

# Modalités pratiques

- Pendant la présentation : 
- Questions ? -> Via le chat 
- Pas d'enregistrement

# Structure

1. Informations générales
2. Procédure de sélection
3. Epreuves de sélection
4. Epreuve professionnelle
5. Parcours fonctionnel temporaire (Test de Léger)
6. Epreuve de personnalité
7. Commission de délibération
8. Position juridique
9. Quelques chiffres

# 1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

# Nombre de places

- Nombre de places illimité;
- Incorporation dans les différentes académies de Police :
  - formation de 12 mois à partir d'octobre dans une des académies
  - formation accélérée : à déterminer

# Conditions

- Minimum deux années d'ancienneté dans le cadre agent de Police/Sécurisation ou assistant de sécurisation à la date ultime d'inscription (30 avril 2022)
- Si, précédemment, échec définitif à la formation AINP ➡ 6 années d'ancienneté dans le cadre agent de Police/Sécurisation ou assistant de sécurisation

# Conditions (suite)

- **Pas** de mention « **insuffisant** » (au global) à la dernière évaluation;
  - Absence d'une sanction disciplinaire lourde non effacée;
  - Attestation de réussite de 6 années secondaires ou épreuve de cadre niveau C;
  - 3 échecs maximum (depuis le 21 décembre 2013) dans cette procédure de sélection
- 👉 Nouvelle procédure de sélection depuis le 14.09.21 : remise à 0 de tous les compteurs pour tous les concours.

## 2. PROCÉDURE DE SÉLECTION



# Timing

- Clôture candidatures : **30 avril 2022**
- Début de la sélection : **12 mai 2022 (en principe)**
- Fin des épreuves : **septembre 2022 MAXIMUM**
- Début de la formation : à partir d'octobre 2022

# 3. EPREUVES DE SÉLECTION

# Les épreuves de sélection

- L'épreuve professionnelle;
- Le parcours fonctionnel temporaire (Test de Léger) : **obligatoire mais résultat à titre indicatif;**
- L'épreuve de personnalité;
- Commission de délibération.

➔ **pas un concours (pas de classement)**

# 4. L'ÉPREUVE PROFESSIONNELLE

# L'épreuve professionnelle – info pratiques

- **Dates :**
  - Connaissances professionnelles : **12 mai 2022**(en principe) au Louvexpo (La Louvière)
  - Langue : **16 & 19 mai 2022** à DPRS (Etterbeek)
- **Durée :** ½ journée

# L'épreuve professionnelle – Contenu

- 2 sous-épreuves :
  - 1<sup>ère</sup> sous-épreuve : langue

Test informatisé :

- Compréhension à la lecture
- Compréhension à l'audition
- Vocabulaire
- Grammaire

 Se préparer au test de langue :

<https://www.jobpol.be/fr/fonctions-en-uniforme/inspecteur-de-police#procedure-de-selection>

(procédure de sélection – sélection générique – Préparez-vous – Epreuve d'aptitudes cognitives – Démo langue)

# L'épreuve professionnelle – Contenu

- **2<sup>ème</sup> sous-épreuve** : les connaissances générales professionnelles
  - 3 domaines distincts :
    - 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
  - Questions ouvertes, semi-ouvertes et QCM.
  - En lien avec la fonction actuelle et le niveau de formation de base de l'agent de Police/Sécurisation.
  - Partenariat (DGJ,DGA, CPPL, ZP, ACA POL...).



*Liste des matières à connaître : [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be)*

# L'épreuve professionnelle – Exemples

- **Gestion :**

QUESTION : Selon la loi disciplinaire, qu'entend-t-on par transgression disciplinaire ? (/2)

*Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction. (Art. 3 - L 13-05-1999)*

- **Matières professionnelles :**

QUESTION : Quand les feux de brouillard avants PEUVENT-ils être utilisés? (/3)

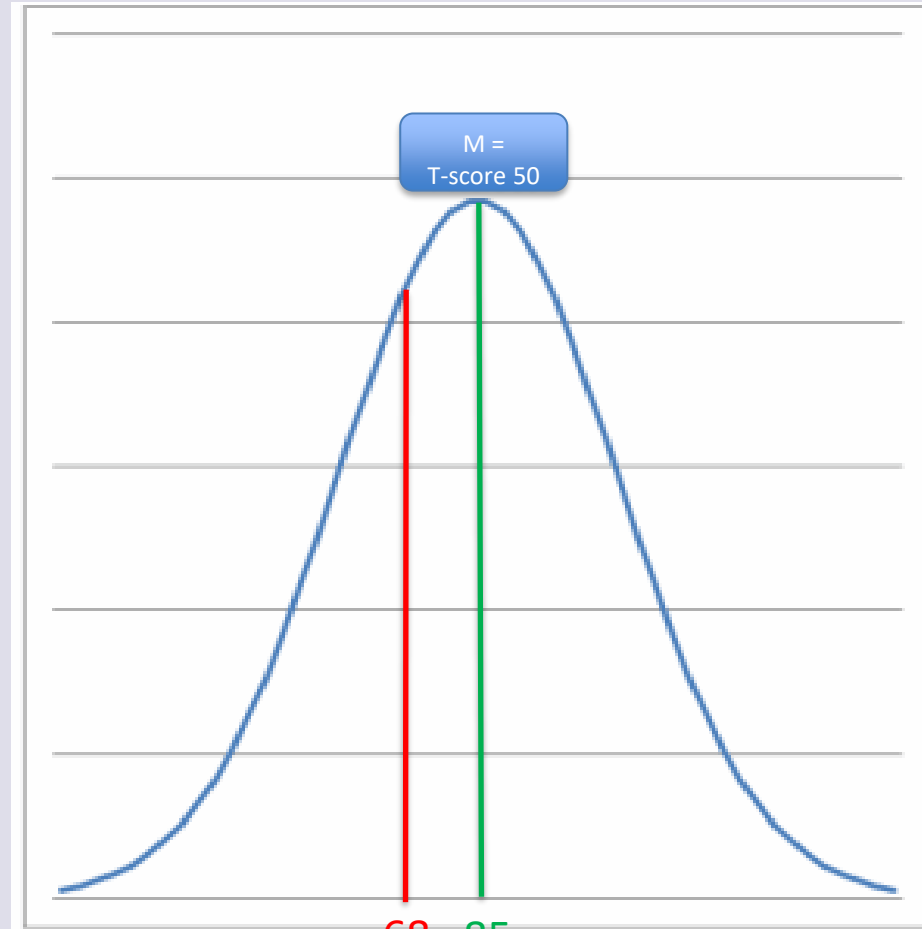
*En cas de brouillard, de chute de neige ou de forte pluie (Art 30.1.1 (AR 1/12/75))*



# Seuils de réussite

1. 1<sup>ère</sup> sous-épreuve (langue): min T-score 40
2. 2<sup>ème</sup> sous-épreuve (connaissances professionnelles) : min T-score 40

# T-Score



T-score 40  
(Seuil de réussite)

# « BONUS »

(depuis la session 2016-2017)

Le t-score 40 n'est pas atteint  
en CL et/ou en CP

MAIS

Un score brut de min 50% est obtenu

 **PAS DE TENTATIVE PERDUE**

# EXEMPLES CONCRETS

	LANGUE		3 AUTRES DOMAINES		RÉSULTAT
	Score brut	T-Score	Score brut	T-Score	
Candidat 1	48/100	35	120/200	48	<b>ECHEC</b> <b>"PAS DE BONUS"</b>
Candidat 2	52/100	40	101/200	38	ECHEC "BONUS"
Candidat 3	51/100	39	101/200	38	ECHEC "BONUS"
Candidat 4	60/100	48	136/200	57	<b>RÉUSSI</b>
Candidat 5	45/100	42	95/200	41	<b>RÉUSSI</b>
Candidat 6	47/100	38	87/200	36	<b>ECHEC</b> <b>"PAS DE BONUS"</b>

# 5. LE PARCOURS FONCTIONNEL TEMPORAIRE (TEST DE LÉGER)

# Informations pratiques

- Obligatoire mais à titre indicatif
- C.M. obligatoire (médecin traitant / recours possible M.T.)
- Avoir réussi l'épreuve professionnelle
- Attention aux exigences en cours et en fin de formation.

# Test de Léger

[https://www.youtube.com/watch?v=0ZA2VPrE0VU&ab\\_channel=BelgianFederalPolice](https://www.youtube.com/watch?v=0ZA2VPrE0VU&ab_channel=BelgianFederalPolice)

# 6. ÉPREUVE DE PERSONNALITÉ



# Epreuve de personnalité

- Seuls les candidats ayant réussi l'épreuve professionnelle;
- Durée : ½ jour (DPRS) + tests préalables en ligne.
- But : Vérifier si le profil du candidat correspond au profil de compétences

# Profil de compétences

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	<b>Traiter l'information</b>	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 tâches	<b>Structurer le travail</b>	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	<b>Coopérer (Interne)</b>	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.
	<b>Orientation-Client (Externe)</b>	Fournir au partenaire (citoyen ou autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
Gestion personnelle	<b>S'engager</b>	S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.
	<b>Coping</b>	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	<b>Implication-motivation</b>	Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.
	<b>Respect des normes - intégrité</b>	Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.
	<b>Absence d'extrémisme</b>	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.
	<b>Absence de psychopathologie</b>	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.

# Epreuve de personnalité - Contenu

- Tests en ligne (à domicile) :
  - Test de jugement situationnel
  - Questionnaire de personnalité
  - Inventaire de tendances comportementales
  - Questionnaire de motivation
- Questionnaire biographique
- Entretien semi-structuré

# Evaluation

- Scoring

## Echelle en 9 points

- 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

# Avis du Chef de corps/Directeur

## Compétences évaluées :

1. Coopérer
2. Coping
3. S'engager
4. Motivation
5. Intégrité – Respect des normes

### EVALUATION COMPORTEMENTALE DU POTENTIEL DU MEMBRE DU PERSONNEL – CANDIDAT À UN CONCOURS DE PROMOTION

Un membre du personnel de votre corps ou entité fédérale s'est porté candidat au concours interne de promotion réservé au cadre de base désireux d'accéder au cadre moyen – session 2019-2020.

Dans le cadre de cette procédure de sélection, il vous est demandé, en tant que **chef de corps de la police locale** ou en tant que **directeur de la police fédérale**, d'évaluer les compétences de votre membre du personnel dans sa fonction actuelle. Le but de cette évaluation consiste à identifier les facteurs comportementaux concrets pertinents et prédictifs d'une prestation future dans le grade d'inspecteur [ ] .

Il est extrêmement important que vous soyez conscient de la responsabilité qu'implique la rédaction de ce document. Sur base de ce vous aurez rempli sincèrement, l'aptitude du membre du personnel sera également déterminée dans le cadre d'une participation à l'examen de promotion.



LE MEMBRE DU PERSONNEL	
NOM, Prénom:	
Numéro d'identification :	
Grade :	
Corps/Entité/Service :	
Fonction :	

**Score 1** La compétence n'est pas présente. Le membre du personnel ne répond pas aux attentes. Il / elle n'a pas du tout développé cette compétence et il / elle ne manifeste aucun potentiel à court terme.

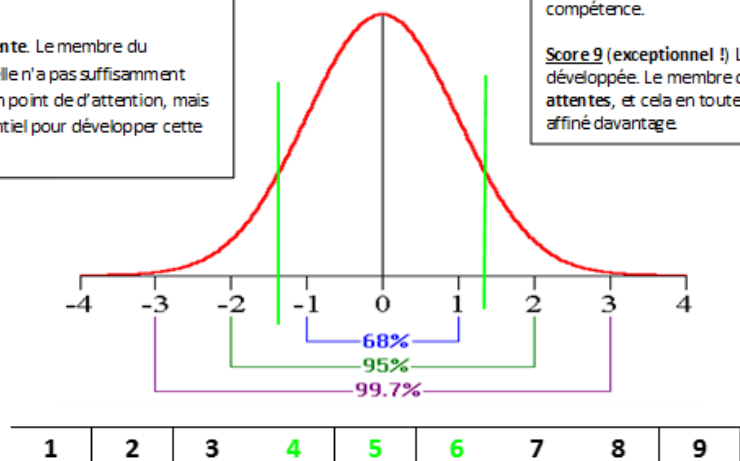
**Score 2** La compétence est presque inexistante. Pour le moment, le membre du personnel n'a pas ou peu montré cette compétence. Le membre du personnel a encore de nombreux points de travail relevant de cette compétence, dans lesquels il devra encore évoluer et s'améliorer à long terme.

**Score 3** La compétence est insuffisamment présente. Le membre du personnel ne répond pas assez aux attentes. Il / elle n'a pas suffisamment démontré son potentiel. Cette compétence est un point de d'attention, mais le membre du personnel montre un certain potentiel pour développer cette compétence à relativement court terme.

**Score 7** La compétence est fortement présente. Le membre du personnel répond généralement aux attentes. Il / elle a déjà bien développé cette compétence et sait comment utiliser cette compétence dans la plupart des situations.

**Score 8** La compétence est très fortement présente. Le membre du personnel répond aux attentes. Le membre du personnel n'a besoin d'affiner que très peu d'aspects pour se perfectionner au sein de cette compétence.

**Score 9 (exceptionnel !)** La compétence est déjà parfaitement développée. Le membre du personnel dépasse déjà actuellement les attentes, et cela en toutes circonstances. Aucun aspect n'a besoin d'être affiné davantage.



**Score 4** La compétence est peu présente. Le membre du personnel montre un potentiel mais il a encore quelques points d'attention dans cette compétence. S'il / elle accorde une attention particulière à certains aspects, il / elle sera en mesure de développer davantage cette compétence à court terme.

**Score 5** La compétence est présente. Le membre du personnel répond plus ou moins aux attentes. Il / elle sait déjà comment utiliser cette compétence dans des circonstances normales. Certains aspects de cette compétence doivent être encore renforcés, mais il / elle dispose déjà d'une bonne base.

**Score 6** La compétence est déjà assez fortement présente. Le membre du personnel répond généralement aux attentes. Il / elle sait utiliser cette compétence. Seul un aspect peut encore être développé.

GESTION INTERPERSONNELLE Compétence: ORIENTATION-CLIENT										
<i>Définition: Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.</i>										
Décrivez dans quelles situations/circonstances le membre du personnel a adopté une attitude orientée vers le client. De quelle manière le membre du personnel a-t-il servi les clients internes/externes et les partenaires? Veuillez donner des exemples différents et concrets.										
Faible (très faible) communication. Ne sait pas formuler son message. Plutôt froid/ sec lors de la communication. N'est pas ou peu accessible, empathique et/ou compréhensif.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Forte (très forte) communication. Sait formuler son message. Sait comment entrer aisément en contact avec des personnes de différents niveaux et dans différentes circonstances. Est (très) accessible. Empathique et compréhensif.
Prête une attention insuffisante aux besoins et aux souhaits des partenaires et des clients. Les perd de vue.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Implique les partenaires et les clients. Répond activement à leurs besoins et souhaits.
Offre de service purement élémentaire, ne prend pas la peine de jauger les besoins du client. Guide insuffisamment le client vers la solution la plus adaptée.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Adopte une forte attitude de service. Accompagne et aide le client dans la recherche de la solution la plus adaptée. Cherche des alternatives. Garde un œil sur le suivi.
<b>Evaluation finale ORIENTATION-CLIENT</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
Justification de l'évaluation:  										



# 7. COMMISSION DE DÉLIBÉRATION

# BUT

Déterminer si le candidat correspond au profil de compétences  
sur base de l'ensemble des épreuves

# Décisions possibles

APTE



Brevet

INAPTE

# 8. POSITION JURIDIQUE DU CANDIDAT CBI



# Avant la formation

- Possibilité de postuler un emploi par mobilité
- Emploi obtenu ou non → FORMATION

# Durant la formation

- Lauréat commissionné aspirant-inspecteur
- L'aspirant fait partie du même service de police aussi longtemps qu'il n'est pas nommé par mobilité dans le cadre supérieur.

# Après la formation

- L'aspirant qui n'a pas obtenu un emploi à l'issue de la formation → police fédérale.
- L'aspirant qui n'est pas encore fixé sur la mobilité postulée → retour au corps d'origine dans l'attente d'une désignation.
- L'aspirant qui échoue en formation → retour au corps d'origine.
- Agents de police contractuels : contrat suspendu pendant la formation.
  - Si réussite : statutarisation
  - Si échec : reprise du contrat

# 9. QUELQUES CHIFFRES



# STATISTIQUES 2021

- Nombre candidats FR : → Agents de Police : 40  
→ Agents de Sécurisation : 84
- Epreuve professionnelle FR : → Agents de Police : 33  
→ Agents de Sécurisation : 60
- Après commission de délibération FR : → Agents de Police : 33  
→ Agents de Sécurisation : 52

# Résultats et feedback

- Après la commission de délibération, les résultats sont communiqués aux candidats et aux CZ/DIR par mail (et ensuite par courrier).
- En cas d'échec, le feedback, si sollicité, aura lieu à partir de septembre 2022.
- En cas de réussite, à partir d'octobre 2022.

# INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

## Renseignements pratiques relatifs à votre candidature

→ Virginie BAUWIN : 0800/99505

→ [GPI.RecSel.PromSoc@police.belgium.eu](mailto:GPI.RecSel.PromSoc@police.belgium.eu)

## . Informations sur le statut, la formation,...

→ Call Center CGC : 0800/99272

## . Questions relatives à l'EP et liste des matières à connaître

→ [GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu](mailto:GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu)

Merci pour votre attention !

BON TRAVAIL 

ET ... BONNE RÉUSSITE ! 

Questions ?

