

SESSION D'INFORMATION

Examen de promotion

INP → INPP

SESSION 2022 – 2023



PRÉSENTATION

Police Fédérale

Direction Générale des Ressources et de l'Information

Direction du Personnel

Service Recrutement et Sélection

PROGRAMME

1. Informations générales
2. Procédure de sélection
3. Epreuves de sélection
 - Epreuve professionnelle
 - Epreuve de personnalité
 - ~~Commission de sélection~~ **NEW !**
4. Avis complémentaire CZ ou DIR
5. Commission de délibération
6. Statistiques 2021

1. INFORMATIONS GENERALES

Places vacantes :

N : 232 F : 166 G : 2

Conditions de participation

- Minimum six années d'ancienneté dans le cadre de base à la date ultime d'inscription (10/04/2022) → formation de base non comprise (Art. II.1.2 al. 2 PJPOL);
- Pas de mention « insuffisant » (finale) à la dernière évaluation;
- Absence d'une sanction disciplinaire lourde non effacée;
- Si échec définitif en formation AINPP (6 années d'ancienneté après échec) ou si réaffectation pour cause d'inaptitude professionnelle (6 années d'ancienneté après réaffectation).

Remarque :

- Les candidats qui n'ont pas réussi une sélection précédente peuvent déposer à nouveau leur candidature.
- 3 échecs maximum (à partir du concours 2015-2016) → Art. 39.6 Loi Exodus.
- Remise à 0 de tous les compteurs pour tous les concours à partir du 14/09/2021 : nouvelles procédures de sélection.
- Les candidats déclarés aptes ou très aptes non classés en ordre utile ne perdent pas de chance.

2. PROCEDURE DE SELECTION

- Séances d'info via Teams :
 - 29/03/22 (10.00-12.00)
 - 31/03/22 (14.00-16.00)
- Un appel (voir jobpol) : inscription jusqu'au 10 avril 2022
- Début des épreuves : 03 mai 2022
- Fin des épreuves : septembre 2022
- Début de la formation : octobre 2022 (en principe)

3. EPREUVES DE SELECTION

La procédure comporte 2 épreuves :

- l'épreuve professionnelle;
- l'épreuve de personnalité.

Epreuve professionnelle

- Date : 03 mai 2022;
- Une demi-journée;
- Lieu : Louvexpo à 7100 La Louvière, rue Arthur Delaby, 7;
- Classement en fonction des résultats.

Contenu

- 2 Sous-épreuves :
 - connaissance de la langue;
 - connaissances professionnelles;
- Questions fermées, ouvertes, semi-ouvertes, QCM et casus;
- Toutes les facettes inhérentes à la fonction et au statut de l'Inspecteur de police.

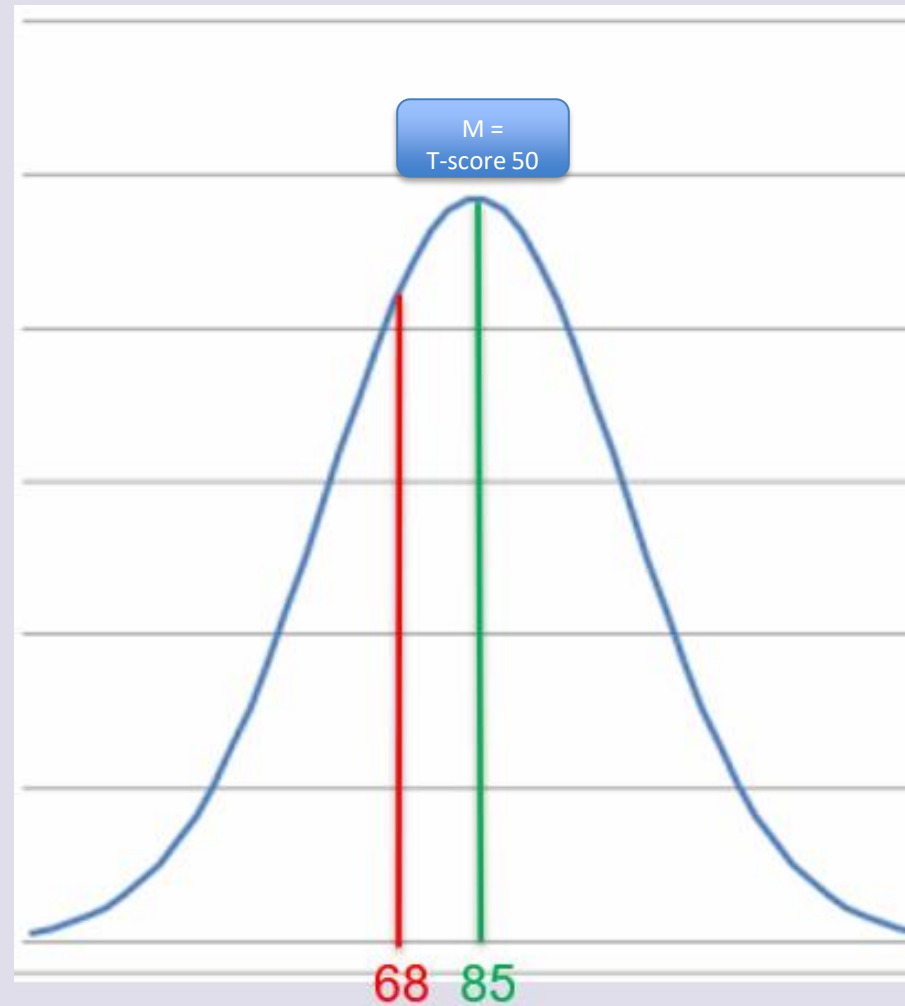


Liste des matières à connaître : voir annexe à l'appel à candidatures (www.jobpol.be)

Seuils de réussite

1. Connaissance de la langue (CL): T-score 40
2. Connaissances professionnelles (CP) : T-score 40

T-Score



T-score 40
(Seuil de réussite)

T-SCORE GLOBAL :

**score sous-épreuve connaissances professionnelles
multiplié par 3
+
score sous-épreuve de la connaissance de la langue
(fond et forme)**

En résumé : $\frac{3}{4} + \frac{1}{4}$

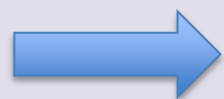
« BONUS »

(à partir de 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	ECHEC "PAS DE BONUS"
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	RÉUSSI
Candidat 5	45/100	42	95/200	41	RÉUSSI
Candidat 6	47/100	38	87/200	36	ECHEC "PAS DE BONUS"

Connaissance de la langue

- Un texte à corriger uniquement (40 fautes à identifier et à corriger correctement)
- **PAS DE COMMENTAIRE DE TEXTE**
- Correction :
 - Point si bonne réponse
 - Pas de point si pas de réponse
 - **Pas de pénalité si mauvaise réponse** *NEW*

➤ Exemple :

EXTRAIT AUDITION A CORRIGER

« Elle sort et constate qu'un individu est en train d'arracher violement les vêtements de son amie »

→ Faute : *violement*

→ Correction : *violemment*

Connaissances professionnelles

3 domaines :

- Police administrative
- Police judiciaire
- Gestion et développement

Domaine 1: Police administrative

- Petit casus
- Questions semi-ouvertes et fermées.

Domaine 1: Police administrative

➤ Exemple :

- Combien de temps une personne faisant l'objet d'une fouille de sécurité peut-elle être retenue ? (/2)

→ Réponse :

Pas plus que le temps nécessaire à la fouille (/1), avec un maximum de 1 heure (/1)

Domaine 2 : Police judiciaire

- Casus évolutifs
- Questions hors casus

Domaine 2 : Police judiciaire

➤ Exemple de Question fermée :

- À partir de la signification du mandat d'arrêt, quel est le délai maximum pour la comparution d'un inculpé devant la chambre du conseil ?

→ Réponse : *5 jours (calendrier). Ouvrables.*

Domaine 3 : Développement et gestion

- Casus/questions en relation avec la FPOC et la déontologie
- Questions sur l'organisation policière et les statuts
- Actualité

→ But : vérifier si ces matières sont bien comprises.

Résultats et feedback de l'EP

- Les résultats sont communiqués par mails (et ensuite par courrier) aux candidats et aux CZ/DIR fin mai - début juin.
- En cas d'échec, le feedback aura lieu à partir de juin 2022

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	Analyser	Appréhender une problématique dans ses causes et effets en se forgeant une opinion rationnelle et critique sur base de l'information disponible et en distinguant l'essentiel de l'accessoire.
Gestion des tâches	Résoudre des problèmes	Faire face et maîtriser les situations inattendues en examinant les solutions possibles sur base de son expérience et des connaissances acquises. Agir de sa propre initiative afin de mettre en œuvre la solution la plus appropriée.
Gestion des personnes	Diriger	Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.
Gestion interpersonnelle	Coopérer (Interne)	Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en apaisant les conflits avec ses collègues.
	Orientation-Client (Externe)	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	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 - intégrité	Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.
	Absence d'extrémisme	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.

Contenu

- Tests en ligne (à domicile) :
 - Test de jugement situationnel
 - Questionnaire de personnalité
 - Inventaire de tendances comportementales
 - Questionnaire de motivation
- Questionnaire biographique
- Avis CZ/Dir
- 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

4. Avis CZ / DIR

➤ Après réussite de l'épreuve professionnelle

➤ Contenu :

1. Diriger
2. Orientation client
3. S'engager
4. Coping
5. Implication-Motivation
6. Respect des normes-Intégrité

➤ But :

Avis complémentaire du CZ/DIR (les scores attribués seront intégrés dans la matrice de sélection).

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 principal.

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.

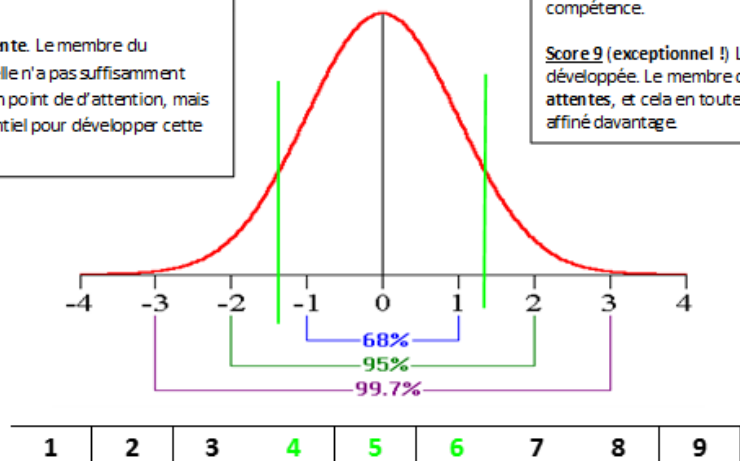
Score 2 La compétence est presque inexistante. Pour le moment, le membre du personnel n'a pas ou peu montré cette compétence. Le membre du personnel a encore de nombreux points de travail relevant de cette compétence, dans lesquels il devra encore évoluer et s'améliorer à long terme.

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 <u>œil</u> sur le suivi.
Evaluation finale ORIENTATION-CLIENT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Justification de l'évaluation: 										

5. Commission de délibération

➤ Composition :

- Le Directeur général de la DGR (Police Fédérale) ou la personne qu'il délègue;
- Un représentant de la CPPL;
- Un représentant de la police fédérale.

➤ But :

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

5. Commission de délibération

3 décisions possibles :

- Très apte
- Apte
- Inapte

➔ ***Nouvelles conditions pour déterminer la décision***

(voir règlement de sélection, rubrique 4.3)

Classement

- 1. Très Aptès
2. Aptès
- Sur base du T-score global obtenu à l'épreuve professionnelle.

6. STATISTIQUES CONCOURS 2021

469 FR + 4 G inscriptions

L'épreuve professionnelle (430 présents + 3 G)

330 réussites.

103 échecs

40 absents (désistements compris)

L'épreuve de personnalité

329 candidats présents (+ 1 sursis de 2020)

1 désistements

L'entretien devant la commission

328 candidats présents + 1 désistement

La commission de délibération

294 réussites (183 TA + 111 A + 1 sursis de 2020) pour 174 lauréats (172 F + 2 G)

34 inaptes.

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.

Nouvelles règles concernant les sursis

- Pour raisons de santé, de grossesse, dernière année d'un cycle d'étude ou étant considéré comme aidant proche d'un membre de sa famille;
- Possibilité d'un sursis sur base d'un justificatif valable;

CONSEILS

- PRENEZ CONSCIENCE QU'IL S'AGIT D'UN EXAMEN;
- SOYEZ VOUS-MEMES;
- DEMONTREZ VOS COMPETENCES.

BON TRAVAIL  ET ... BONNE RÉUSSITE ! 

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

- Renseignements pratiques relatifs à votre candidature
 - Virginie BAUWIN : 0800/99505
 - 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

Merci pour votre attention !

Questions ?

