

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Numéro d'émission : DGR-DPRS 2020/3543

A l'attention des candidat(e)s inspecteurs de police,

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

Ce règlement est d'application pour les épreuves de sélection se déroulant à partir du 1^{er} mars 2020, à l'exception des dispositions relatives au parcours fonctionnel « temporaire », lesquelles rentrent en vigueur à partir du 13 juillet 2020.

Nous vous encourageons à lire attentivement ce document que nous avons 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 plein succès dans les démarches que vous entreprenez.

Premier CDP Paul Deblaere
Directeur a.i.
Direction du personnel



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

1/20

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

1. LE CONTEXTE

Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale est chargé de l'organisation des épreuves de sélection pour les candidats inspecteurs de police externes .

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 du PJPol (AEPol ou ST 7).

2. LE PROFIL DE SELECTION

Le candidat inspecteur de police doit satisfaire aux critères de personnalité (compétences) visés au tableau aux dernières pages du présent document .

3. LES CONDITIONS DE PARTICIPATION

a. Conditions générales de participation applicables au candidat inspecteur de police :

- (1) posséder la nationalité belge ;
- (2) jouir des droits civils et politiques ;
- (3) être de conduite irréprochable (découle d'un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature et d'une enquête de milieu et des antécédents) ;
- (4) pour les candidats masculins, avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- (5) être âgé de 18 ans au moins au moment du recrutement ;
- (6) disposer des aptitudes physiques requises et être exempt de tout handicap incompatible avec les exigences de la fonction ;
- (7) ne pas faire l'objet d'une interdiction légale de port d'armes, ni refuser ou s'abstenir, déclarer refuser ou s'abstenir de toute forme d'usage d'armes ou autre moyen de défense mis à disposition en vertu des conditions fixées en la matière par les lois, arrêtés ou directives ;
- (8) être titulaire d'un diplôme ou certificat d'études au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau C dans les administrations fédérales ;
- (9) être titulaire du permis de conduire de la catégorie B (véhicules avec boîte manuelle) ;
- (10) réussir les épreuves de sélection donnant accès à la formation de base ;
- (11) s'engager à porter l'uniforme réglementaire.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

b. Conditions générales de participation aux épreuves de sélection :

Le candidat doit satisfaire aux conditions fixées au point 3 a. (1), (2), (3), (4), (7) et (11), à la date de participation aux épreuves de sélection.

Le candidat doit satisfaire aux conditions fixées au point 3 a. (5), (6), (8), (9) et (10) lors de l'admission à la formation de base.

c. N'est pas admis aux épreuves de sélection, le candidat qui :

- (1) a été déclaré **inapte** à l'exercice d'une fonction de police à l'issue de l'examen médical ;
- (2) a précédemment **échoué définitivement** comme aspirant pour le cadre visé ;
- (3) a précédemment fait l'objet d'un **retrait définitif d'emploi** ;
- (4) a, au moment de la démission acceptée, une **évaluation de fonctionnement avec la mention finale « insuffisant »** ;
- (5) **n'a pas réussi à trois reprises la procédure de sélection** en vue de l'admission à la formation de base visée ;
- (6) **n'a pas atteint l'âge de 17 ans** ;
- (7) **s'est vu notifier son échec** à une épreuve de sélection pour le même cadre précédente depuis moins d'un an.

4. LA PROCEDURE DE SELECTION

a. Le principe (art. IV.I.13, § 2 ; IV.I.15 et 16 PJPo) :

La sélection qui se déroule dans le cadre du recrutement externe de candidats inspecteurs de police est organisée **de manière permanente**.

Les épreuves de sélection comprennent :

- (1) une épreuve permettant d'évaluer les aptitudes cognitives nécessaires ;
- (2) une épreuve de personnalité sur la base des techniques de sélection adaptées à la fonction ;
- (3) une épreuve d'aptitude physique et médicale ;
- (4) un entretien de sélection devant la commission de sélection concernée ;
- (5) l'examen du dossier par la commission de délibération ;
- (6) le candidat fait également l'objet d'une enquête de milieu et des antécédents.

b. Une épreuve d'aptitudes cognitives :

L'épreuve d'aptitudes cognitives pour candidat inspecteur de police se compose des **sous-épreuves** suivantes :

- La détermination du potentiel du candidat à suivre la formation de base. Elle mesure les facteurs les plus pertinents pour la prédiction des performances sur le lieu de travail et des résultats pendant et à l'issue de la formation de base, à savoir : la capacité de raisonner de manière abstraite, la capacité de traiter des informations et la capacité de raisonner avec des chiffres.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Le candidat réussit cette sous-épreuve s'il obtient un résultat de 40 ou plus (les candidats qui se situent à moins d'un écart type sous la moyenne de la population de référence atteignent le résultat minimum).

- L'évaluation de la connaissance et de la maîtrise de la langue dans laquelle les épreuves de sélection, auxquelles le candidat s'est inscrit, sont organisées.

Le candidat réussit cette sous-épreuve s'il obtient un résultat de 40 ou plus (les candidats qui se situent à moins d'un écart type sous la moyenne de la population de référence atteignent le résultat minimum).

Pour des raisons d'efficience, lorsqu'un candidat n'atteint pas le seuil requis à l'une ou l'autre des sous-épreuves supra, les autres sous-épreuves peuvent ne pas être corrigées.

Les résultats de l'épreuve cognitive seront mentionnés dans la correspondance adressée au candidat notifiant la réussite ou l'échec de l'épreuve.

La réussite à cette épreuve a une durée de validité illimitée.

c. Une épreuve de personnalité :

(1) Contenu

L'épreuve de personnalité vise à déterminer si le candidat correspond au profil de sélection (voir au point 2 ci-dessus).

Cette épreuve comprend un **test de personnalité**, un **questionnaire biographique**, d'autres techniques de sélection qui évaluent les compétences et une **interview structurée** avec un membre qualifié du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale.

(2) Cotation

Les compétences évalués lors de l'épreuve de personnalité sont cotés sur une échelle en 9 points traduisant les appréciations suivantes :

- Score 9 : La compétence est très présente et constitue un atout du candidat ;
- 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 pour le candidat ;

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

- 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.

A l'issue de l'épreuve de personnalité, une des décisions suivantes est prise à l'égard du candidat :

- le candidat possède les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière ;
- le candidat possède le potentiel pour développer les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière ;
- le candidat ne possède pas actuellement les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière.

Afin de pouvoir participer à la suite des épreuves de sélection, le candidat doit soit :

- posséder les caractéristiques de personnalité ;
- posséder le potentiel pour développer les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière.

Ne possède pas actuellement les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière du cadre visé (cadre de base), le candidat qui obtient au moins un score de 1 ou plus de deux scores inférieurs à 4.

d. Un examen physique et médical (art. IV.I.15 PJPol et art. IV.7 et suivants AEPol) :

Cet examen est composé du volet physique comprenant le parcours fonctionnel et du volet médical.

1. Le volet physique

a. Le parcours fonctionnel

Le parcours fonctionnel (épreuve ayant pour but de vérifier la condition physique) est l'une des épreuves d'admission en vue d'intégrer la police. 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.

Le parcours fonctionnel comprend d'une part un parcours d'obstacles d'environ 125 mètres, qui doit être parcouru trois fois de suite et sans interruption (3 x 125 mètres) et d'autre part une épreuve de robustesse, qui doit être effectuée immédiatement après le parcours d'obstacles.

Le **parcours d'obstacles** se compose de six parties : un escalier de deux mètres de haut, suivi d'un saut en profondeur, un saut vertical, un saut en hauteur, un tunnel, la poutre d'équilibre et à nouveau l'escalier de deux mètres de haut avec un saut en profondeur.

Si une partie est omise ou si elle est mal exécutée, les participants doivent la refaire.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Le **test de robustesse** comprend une épreuve qui mesure la force de poussée, de traction et de traînée.

Chaque candidat qui présente le parcours fonctionnel, le fait de sa propre responsabilité. La Police Fédérale n'est pas responsable d'éventuels accidents.

a.1. Description du parcours d'obstacles

- i. *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.
- ii. *Saut en longueur*
Un tapis de gym de 1,5 mètre doit être franchi sans contact lors de l'appel et de la réception.
- iii. *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.
- iv. *Le tunnel*
Passage dans un tunnel d'une longueur de 3 mètres.
- v. *La 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. A 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.
- vi. *La sixième épreuve* est constituée de nouveau d'un escalier mais placé dans le sens contraire (voir point (i)).

a.2. Description de l'épreuve de robustesse

Les 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.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

(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.

a'. Le parcours fonctionnel « temporaire »¹:

Le parcours fonctionnel (épreuve ayant pour but de vérifier la condition physique) est l'une des épreuves d'admission en vue d'intégrer la police. 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.

Le parcours fonctionnel "temporaire" consiste en un test qui mesure l'endurance et la capacité de récupération, le test Léger.

Chaque candidat qui présente le parcours fonctionnel, le fait de sa propre responsabilité. La Police Fédérale n'est pas responsable d'éventuels accidents.

a'.1 Description du test navette de Léger

Le test de Léger, aussi appelé « Bip test », est un test physique permettant de recueillir des données scientifiques : Vitesse Maximale Aérobie (VMA) et estimation de la consommation maximale d'oxygène (VO₂max). Il est utilisé dans divers domaines (sportif, scolaire, ...) pour évaluer les capacités d'endurance et l'endurance et la capacité de récupération.

(1) *Performances :*

Le déroulement du test consiste à franchir 2 lignes distantes de 20 mètres dans un laps de temps déterminé par une bande sonore et les signaux donnés (bip).

La vitesse de course entre les deux lignes est déterminée par le laps de temps entre deux signaux sonores reproduits par une bande son (bip). La vitesse de course augmente de 0,5km/h toutes les minutes, ce qui raccourcit l'intervalle de temps laissé pour atteindre la distance. Le rythme du test est donc progressif et l'échauffement est compris dans le test.

Lors du test, le participant doit courir à la vitesse dictée par la bande sonore. Il doit démarrer sa course au signal sonore, pour arriver, au prochain signal, au marqueur qui se trouve à 20 mètres.

Une fois arrivé au marqueur de 20 mètres, le participant doit faire passer un pied complètement derrière la ligne avant de repartir dans l'autre sens. Les participants doivent courir en ligne droite entre les lignes distancées de 20 mètres.

¹ Le parcours fonctionnel temporaire est d'application lorsqu'il n'est pas possible de mettre en place le parcours fonctionnel (parcours d'obstacles et test de robustesse) pour des raisons sanitaires (par exemple en cas d'épidémie de coronavirus)

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

A intervalle régulier, le tempo est donc augmenté, diminuant le temps entre les signaux. Le numéro du palier est aussi communiqué lors de chaque augmentation de tempo.

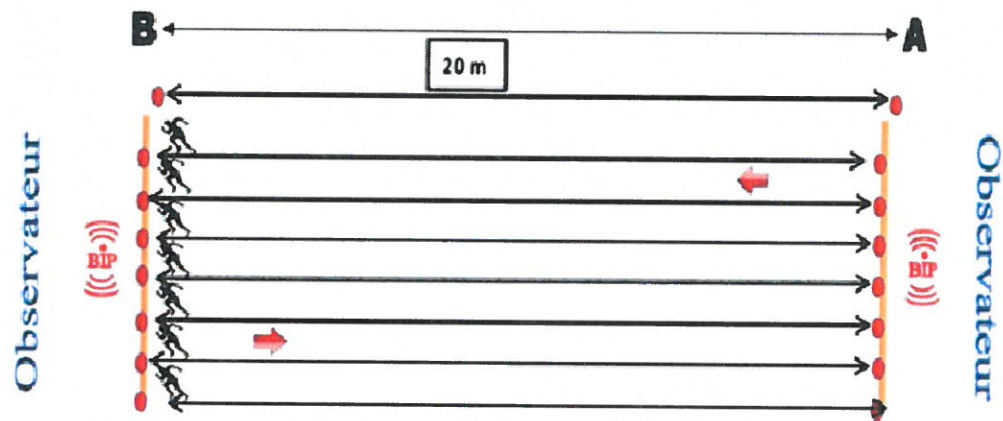
Le candidat qui n'a pas atteint la ligne avant le signal donné doit continuer jusqu'à la ligne avant de pouvoir repartir vers la suivante qui doit être atteinte au bip correspondant.

Le test prend fin si le participant n'atteint pas la ligne des 20 mètres au signal correspondant à deux reprises, ou si le candidat décide de mettre fin à son test.

(2) Lieux :

L'épreuve se déroule en salle de gymnase ou à l'extérieur avec des plots placés à une distance de 20 mètres.

Cette surface peut également être délimitée par deux lignes parallèles de 20 mètres d'écart.



b. Cotation

- Afin de satisfaire au **parcours d'obstacles**, 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

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

- Afin de satisfaire à l'**épreuve de robustesse**, celle-ci doit être réalisée dans un temps de maximum 60 secondes (1'00").

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

- Afin de satisfaire au **test de Léger** (parcours fonctionnel temporaire), le candidat doit avoir parcouru, **au minimum** :

	De moins de 40 ans	D'au moins 40 ans
Candidats masculins	Palier 7	Palier 5 + 45"
Candidates féminines	Palier 5 + 15"	Palier 4 + 15"

Un palier correspond à une minute de course. La bande son démarre et sert d'échauffement pendant 2 minutes (8 km/h) pour arriver au palier 1. La bande sonore annonce ensuite le palier 1, qui dure 1 minute à 8,5 km/h (diminution du laps de temps entre 2 bips et donc légère accélération du rythme de course). Après une minute à ce rythme, on atteint le palier 2 (nouvelle augmentation de 0,5 km/h de la vitesse). Etc.

c. Que se passe-t-il en cas d'échec ?

Sur base du parcours fonctionnel réalisé une des appréciations suivantes sera émise :

- 1) *le candidat possède les caractéristiques physiques lui permettant d'entamer une formation de base à la police ;*
- 2) *le candidat ne possède actuellement pas les caractéristiques physiques lui permettant d'entamer une formation de base à la police.*

Pour réussir cette épreuve, le candidat dispose d'une première possibilité suivie, si nécessaire, d'un repêchage.

Le repêchage est toujours constitué des deux parties du parcours fonctionnel, quelle que soit la partie qui avait engendré l'échec lors du premier passage.

Ce repêchage doit avoir lieu dans un délais compris entre deux mois et un an après la première tentative.

En cas d'échec au parcours fonctionnel temporaire (Test de Léger), dans l'année qui suit la prise de connaissance de l'appréciation visée 2) susvisé, le candidat peut présenter à nouveau soit :

- le parcours fonctionnel, (parcours d'obstacles et test de robustesse) soit
- le parcours fonctionnel temporaire (test de Léger).

Le candidat communiquera par écrit son choix (entre le parcours fonctionnel et le parcours fonctionnel temporaire), dans les 5 jours ouvrables qui suivent la prise de connaissance de son échec.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Le candidat qui n'atteint à nouveau pas le minimum requis lors du repêchage sera considéré en échec et perdra une de ses trois chances de participation aux épreuves du cadre concerné. Il en va de même pour le candidat qui aurait atteint le délai d'un an à dater de son échec sans avoir représenté le parcours fonctionnel. La notification de cet échec lui sera confirmée par écrit par le service Recrutement et Sélection. Ce courrier mentionnera également les modalités de réinscription.

2. Le volet médical comprend :

- a. un examen clinique, une analyse d'urine, des analyses sanguines, le cas échéant l'analyse capillaire, l'examen ophtalmologique et l'examen dentaire, effectués par un ou plusieurs médecins examinateurs ;
- b. les examens radiologiques qui sont jugés nécessaires par le médecin examinateur.

Sur la base des renseignements anamnestiques, cliniques et techniques ainsi que d'un questionnaire médical complété par le candidat, médecin du travail – conseiller en prévention désigné par le chef de service de CGWB (médecine du travail) déclare, sur le plan médical, un candidat pour la fonction de police, soit :

- (1) **apte** : le candidat est apte pour une fonction au sein des services de police ;
- (2) **temporairement inapte** : pour des raisons médicales, le candidat n'entre pas actuellement en ligne de compte pour une fonction au sein des services de police ;
- (3) **inapte** : pour des raisons médicales, le candidat n'entre pas en ligne de compte pour une fonction au sein des services de police.

Le médecin du travail – conseiller en prévention notifie la décision. Le candidat reçoit par écrit non seulement la décision mais également, le cas échéant, les raisons qui ont amené à se prononcer sur son inaptitude.

Il est à noter que la décision finale relative à l'aptitude médicale sera prise par le médecin du travail – conseiller en prévention au moment de l'admission en formation de base.

e. Un entretien avec une commission de sélection :

1. Composition

Cet entretien se déroule devant une commission composée :

- D'un membre du personnel qualifié du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale qui assure la présidence ;
- De deux membres du cadre opérationnel des services de police, dont un de la Police Fédérale et un d'un corps de la Police Locale ;
- D'un membre issu de la formation de la Police Fédérale ou d'une école de police disposant de compétences particulières dans le cadre de la formation.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

2. Validité d'une commission en séance

Pour pouvoir décider valablement, au moins trois membres, dont le président et un des membres de la Police Locale ou de la Police Fédérale, doivent être présents.

La commission de sélection prend ses décisions à la majorité simple des voix. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

3. Contenu de l'entretien

L'entretien de sélection devant la commission de sélection permet l'évaluation des compétences spécifiquement reprises ci-après : « Orientation-client (Externe) », « Implication-Motivation », « Respect des normes-Intégrité », « Coping ».

La commission de sélection peut également être amenée à effectuer une mesure complémentaire des autres compétences si cela s'avère nécessaire au vu des éléments du dossier de sélection du candidat.

Les critères spécifiques évalués sont cotés sur une échelle allant de 1 à 9, basée sur le même principe que l'évaluation de l'épreuve de personnalité.

Le dossier est ensuite transmis à la commission de délibération.

f. La décision de la commission de délibération :

La commission de délibération est constituée du directeur de la direction du personnel, ou d'un de ses délégués, d'un membre représentant la Police Fédérale et d'un membre représentant la Commission Permanente de la Police Locale.

La commission de délibération est chargée de déterminer si le candidat satisfait ou non au profil de sélection visé. Elle peut se prononcer, concernant cette aptitude, directement après la commission de sélection ou après l'épreuve d'aptitude médicale et physique si celle-ci a lieu en fin de chaîne.

Elle prend une des décisions suivantes : soit "APTE", soit "INAPTE". Est déclaré "inapte" tout candidat qui a obtenu au minimum un score de 1 ou plus de deux scores inférieurs à 4. Cette décision est prise à la majorité simple des voix.

g. Une enquête de milieu et des antécédents (art. IV.I.4, 3° et IV.I.15 PJPol et art. IV.14 et suivants AEPol) :

L'enquête de milieu et des antécédents comporte une enquête en vue de vérifier si la conduite du candidat inspecteur de police peut être qualifiée d'irréprochable.

Cette enquête est menée par le corps de Police Locale du domicile du candidat. Elle est initiée dans le courant du processus de sélection.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Si l'enquête permet de douter de la légitimité de la candidature, le directeur de la direction du personnel, ou un de ses délégués peut décider d'exclure le candidat de la procédure de sélection ou de lui imposer une restriction territoriale.

Le candidat en est informé par écrit.

Il a la possibilité d'introduire un recours en appel contre cette décision auprès du ministre

5. LES DISPENSES

- a. Est dispensé de l'épreuve d'aptitudes cognitives du cadre de base, le candidat inspecteur de police qui a satisfait précédemment à cette même épreuve pour le même cadre .
- b. A dater 1er avril 2009, est dispensé de l'épreuve d'aptitudes cognitives du cadre de base, le candidat inspecteur de police :
 - porteur d'un diplôme au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau B dans les Administrations fédérales ;
 - porteur d'un diplôme de 7e année de l'enseignement technique secondaire dans l'orientation « Assistant aux métiers de la sécurité et de prévention ».
- c. Le candidat ayant réussi, après le 31 mars 2009, les deux premières sous-épreuves (« détermination du potentiel du candidat à suivre la formation de base » et « évaluation de la connaissance de la langue ») :
 - soit dans le cadre d'une candidature en tant que candidat inspecteur de police ;
 - soit dans le cadre d'une candidature en tant que membre du cadre administratif et logistique de niveau C ;est dispensé de ces mêmes sous-épreuves dans le cadre d'une future candidature en tant que candidat inspecteur de police.
- d. Est dispensé de l'épreuve de personnalité et de la commission de sélection en tant que candidat inspecteur de police, le candidat qui ayant participé au concours candidat commissaire de police ou aux épreuves de sélection comme inspecteur principal avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police, pour lequel la commission de délibération in fine de cette sélection a explicitement pris une telle décision .
- e. Le membre du personnel du cadre des agents de police qui postule comme candidat inspecteur de police est dispensé de l'enquête de milieu et d'antécédents.
- f. Le candidat inspecteur de police qui n'a pas atteint le seuil minimum lors d'une épreuve de sélection et qui repasse celle-ci dans les deux années, calculées à partir de la notification de l'échec, est dispensé des épreuves de sélection passées précédemment. Si besoin en est, la commission de délibération demande un examen complémentaire relatif aux exigences fixées pour ce qui concerne l'épreuve de personnalité, l'examen physique et médical et la commission de sélection avant de se prononcer sur son aptitude .
- g. Tout candidat ayant été déclaré apte à la fois lors du volet physique et lors du volet médical est dispensé de ce même examen pour une durée de deux ans quel que soit le cadre pour lequel il postule, pour autant que l'examen médico-physique ait été présenté

12/20

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

après le 1^{er} janvier 2010. Cette dispense n'est cependant pas d'application lorsque le candidat participe au concours officier sur base d'un diplôme de niveau A.

- h. Tout candidat, membre du cadre des agents de police, qui participe à une sélection externe en vue d'intégrer un cadre supérieur (In-Ex), est dispensé de l'examen physique et médical, s'il a participé avec succès à cette **même** épreuve (donc après le 1^{er} janvier 2010, date de mise en œuvre du parcours fonctionnel) au moment de son engagement dans son cadre actuel.
- i. Tout candidat inspecteur ayant réussi le volet physique, constitué du parcours fonctionnel, est dispensé de cette **même** épreuve durant un an.

6. L'ORDRE D'ADMISSION A LA FORMATION DE BASE

a. La réserve de recrutement

Les lauréats des épreuves de sélection pour inspecteur de police sont insérés dans une réserve de recrutement par ordre de date d'inscription aux épreuves de sélection. En cas d'égalité de date, priorité est donnée au candidat le plus âgé.

L'inscription dans la réserve de recrutement est valable **deux ans**.

b. Dérogation

Le ministre ou, selon le cas, l'autorité de nomination peut, pour la durée qu'il ou elle fixe et par **décision motivée** publiée au Moniteur belge, pour des nécessités opérationnelles de service, ou le chef de service du service Recrutement et Sélection, pour la durée qu'il ou elle fixe et **par annonce** publiée au Moniteur belge, en raison de la capacité de formation des écoles de police, déroger à la règle, fixée ci-avant

c. L'appel en formation de base

c.1. Le recrutement immédiat

Lorsqu'une place est déclarée vacante au sein d'une zone de Police Locale ou d'une direction de la Police Fédérale et que la procédure interne de mobilité n'a pas permis de retenir un candidat pour cet emploi vacant, la zone de police ou la direction concernée peut, au moyen d'une procédure prévue à cet effet, publier cette place à l'attention des candidats qui figurent sur la liste de réserve de recrutement.

Les candidats inspecteurs qui se trouvent dans la réserve de recrutement peuvent opter pour un service de police qui a fait appel au recrutement immédiat. Les candidats inspecteurs qui ont fait un tel choix seront admis à la formation de base avant les autres candidats inspecteurs et ce à concurrence du nombre maximal d'emplois pour lesquels le service de police concerné a demandé le recrutement immédiat.

Aucune sélection n'a lieu au niveau du service de police concerné.

Le classement des candidats inspecteurs qui ont choisi d'être désignés dans un service de police qui a fait appel au recrutement immédiat est déterminé sur la base de :

- la date à laquelle ils ont exprimé leur choix ;
- à date de choix égale, la date à laquelle ils se sont inscrits aux épreuves de sélection ;
- à date d'inscription égale, le candidat le plus âgé.

13/20

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Les aspirants inspecteurs qui sur la base du recrutement immédiat sont admis à la formation de base sont désignés après leur formation de base pour l'emploi dans le service de police pour lequel ils ont émis leur préférence.

Les emplois pour lesquels aucun candidat n'a été trouvé dans le cadre du recrutement immédiat seront automatiquement repris dans une liste d'emplois qui seront proposés aux aspirants inspecteurs au début de leur formation.

c.2. Le cycle de mobilité en début de formation

Un cycle de mobilité est organisé au début de la formation de base avec des emplois non pourvus. Ce cycle de mobilité spécifique est réservé aux aspirants inspecteurs.

A l'exception des aspirants inspecteurs qui, sont déjà rattachés à un service de police bien déterminé, chaque aspirant inspecteur doit faire trois choix dans le cadre de ce cycle de mobilité. C'est seulement le premier choix de l'aspirant qui compte dans le cadre de ce cycle de mobilité. Les deuxième et troisième choix seront des indications utiles pour l'éventuelle désignation d'office subséquente.

Si dans le cadre du cycle de mobilité pour un service de police déterminé les candidats sont plus nombreux que le nombre d'emplois vacants, le service de police concerné sélectionne le(s) plus apte(s) conformément aux principes de la mobilité classique. Il y a lieu de souligner que le service de police concerné est obligé d'engager autant de candidats que le nombre d'emplois vacants.

Si dans le cadre du cycle de mobilité pour un service de police déterminé le nombre de candidats est cependant moins élevé ou égal au nombre d'emplois vacants, aucune sélection n'a lieu au niveau du service de police concerné et les candidats sont de plein droit désignés dans ce service de police.

Pour les emplois qui sont publiés dans le cadre de ce cycle de mobilité spécifique mais qui en raison d'un manque de candidats ne sont pas honorés, des aspirants inspecteurs sont finalement désignés d'office par Monsieur le Ministre de l'Intérieur.

Cette désignation d'office a lieu sur avis d'un comité, composé à cette fin d'un représentant de la Police Fédérale désigné par le commissaire général et d'un représentant de la Police Locale désigné par la Commission Permanente de la Police Locale. En vue de la fourniture de cet avis, on prend en considération (1) les souhaits des services de police concernés, (2) les deuxième et troisième choix des aspirants inspecteurs (voir supra) et (3) les besoins fonctionnels. Ce ne sera pas toujours facile de concilier tous ces aspects, mais le but structurel final est d'apporter la capacité opérationnelle là où elle est nécessaire.

Il y a lieu de spécifier que, si l'avis précité dépend seulement des choix communiqués par les aspirants inspecteurs de police, le classement, à préférence identique, est déterminé comme suit :

- la date à laquelle ils se sont inscrits aux épreuves de sélection ;
- à date d'inscription égale, le candidat le plus âgé.

c.3. Le cycle de mobilité en fin de formation

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Cela concerne seulement les aspirants inspecteurs qui n'ont pas encore obtenu d'emploi sur base des mesures citées ci-avant ou sur base de la catégorie recrutement complémentaire (c.4. ci-après).

Ces aspirants inspecteurs peuvent, à partir de quatre mois avant la fin de la formation de base, participer à la mobilité classique.

Si ces aspirants inspecteurs n'ont pas obtenu un emploi à la fin de la formation de base, ils sont désignés d'office à un emploi à la Police Fédérale.

c.4. Le recrutement complémentaire

La zone de police peut proposer, via ce type de recrutement, une ou plusieurs places vacantes à destination des candidats se trouvant sur la liste de réserve.

Les candidats inspecteurs qui optent pour un tel recrutement sont déjà rattachés à un service de police bien déterminé avant le début de la formation de base.

Au contraire du recrutement immédiat, la zone de police qui fait appel à cette mesure prend en charge la totalité des coûts de la formation des aspirants inspecteurs concernés et la durée du temps de présence est plus longue.

c.5. Les temps de présence

Le temps de présence est le temps qu'un membre du personnel doit accomplir dans son emploi actuel avant de pouvoir postuler à un nouvel emploi via la mobilité.

Les aspirants inspecteurs qui ont obtenu un emploi suite à une mobilité ou suite à un recrutement immédiat, sont tenus par un temps de présence de 5 ans.

Moyennant l'accord du chef de corps pour la Police Locale ou du commissaire général ou du directeur général concerné pour la Police Fédérale, ce temps de présence peut être limité à 3 ans.

Les aspirants inspecteurs qui ont obtenu un emploi suite au recrutement complémentaire sont tenus à un temps de présence défini par le service de police concerné de 6, 7 ou 8 ans.

Les aspirants inspecteurs qui sont désignés d'office (suite aux cycles de mobilité au début ou à la fin de la formation) sont tenus à un temps de présence de 2 ans.

Moyennant l'accord du chef de corps pour la Police Locale ou du commissaire général ou du directeur général concerné pour la Police Fédérale, ce temps de présence peut être limité à 1 an.

Attention, le temps de présence qui permet à un membre du personnel de participer à une mobilité se distingue clairement de la date à laquelle un membre du personnel peut être mis en place dans l'emploi octroyé par mobilité. Ainsi, pour les aspirants inspecteurs qui sont désignés d'office, il est déterminé formellement que sans l'accord, tant de l'employeur actuel que de l'employeur futur, ils ne seront mis en place qu'au plus tôt 3 ans après leur désignation d'office.

Par conséquent, un service de police a la garantie qu'un aspirant inspecteur affecté dans ce service y restera pendant 3 ans minimum, à moins que le service n'accepte un départ anticipé.

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

d. Le stage probatoire

Les aspirants inspecteurs qui entreprennent leur formation de base à partir du 1er septembre 2013, après leur nomination d'inspecteur de police, devront suivre un stage probatoire de six mois chez leur nouvel employeur.

Le but de ce stage est, d'une part, d'augmenter la garantie de qualité et, d'autre part, d'améliorer l'encadrement des jeunes inspecteurs lors de leurs premiers pas sur le terrain.

e. L'examen médical de contrôle

Tous les candidats sont soumis à un examen médical de contrôle préalablement à leur admission à la formation. Cet examen vérifie qu'il n'y a pas eu de changements fondamentaux dans le profil médical du candidat depuis l'épreuve d'aptitude physique et médicale.

f. Le 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 ou en raison d'un contrat de travail en cours, est empêché d'y participer, peut être invité par le chef de service du service Recrutement et Sélection à participer à la formation de base qui est organisée au terme de son empêchement.

La demande de sursis pour raisons de santé ou pour cause de grossesse doit être certifiée par une attestation médicale.

7. LES CONSIGNES

- a. Toute invitation d'un candidat 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 Couronne, 145A, 1050 Bruxelles.
- b. Chaque candidat dispose de la faculté de prévenir, préalablement à toute invitation, le service Recrutement et Sélection de son indisponibilité prévisible (motif d'absence valable) à une période déterminée. Cette indisponibilité ne doit néanmoins pas dépasser les 6 mois. Dans ce cas, le candidat ne sera pas considéré comme absent aux épreuves mais son passage sera postposé à une date ultérieure à ladite indisponibilité.

Le candidat avisera le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, Avenue de la Couronne, 145A, 1050 Bruxelles (ou courriel) et motivera par écrit son absence à une épreuve de sélection. Cet avis sera envoyé dans les cinq jours ouvrables précédant l'épreuve. Toutefois, en cas d'indisponibilité de dernière minute pour cas de force majeure, l'avis d'absence pourra être fait téléphoniquement avec confirmation écrite dans les plus brefs délais ; au plus tard dans le mois qui suit la date de l'épreuve.

Le candidat qui est absent sans raison valable à l'occasion d'une épreuve de sélection ou d'une partie des épreuves de sélection, peut être exclu pour le reste de la participation par le chef de service du service Recrutement et Sélection. Une telle exclusion est assimilée à un échec dans la procédure de sélection.

c. Notion d'absence

Le candidat absent : qui ne se présente pas à tout ou partie de l'épreuve pour laquelle il a été convoqué, ou la quitte en cours.

16/20

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

Absence injustifiée : absence pour laquelle le candidat n'a pas fourni, au plus tard dans le mois qui suit la date de l'épreuve, un motif valable.

Absence justifiée : absence pour laquelle le candidat fournit, au plus tard dans le mois qui suit la date de l'épreuve, un motif d'absence valable.

Les raisons d'absence pouvant être considérées comme valables sont les suivantes :

- pour motif de santé (ou de grossesse) moyennant la présentation d'un certificat médical ;
- pour motif d'ordre scolaire moyennant la présentation d'une attestation ;
- pour motif d'ordre professionnel, moyennant la présentation d'un document en attestant ;
- en cas de force majeure, moyennant la présentation d'un document en attestant.

Le simple fait de soulever un motif de ce type ne suffit donc pas, le candidat doit présenter un document écrit.

Après une troisième absence, le candidat est mis en échec et perd une chance pour la sélection en question. S'il s'agit de sa troisième tentative, il s'agit donc d'un échec définitif pour cette sélection.

Type d'absence	Sanction
Absence injustifiée, à tout ou partie d'une épreuve – Renonciation	Echec à la procédure et perte d'une chance
Absence justifiée 1^{ère} fois	Reconvocable immédiatement
Absence justifiée 2^{ème} fois	Reconvocable immédiatement
Absence justifiée 3^{ème} fois	Echec à la procédure et perte d'une chance

d. La renonciation

La renonciation est la volonté exprimée par le candidat de mettre fin à sa candidature. Elle n'est pas une situation empêchant le candidat de poursuivre sa candidature (grossesse par exemple) ; il s'agit alors plutôt de ce que nous pourrions appeler une suspension ou un report.

La renonciation conduit à l'échec du candidat pour la sélection en cours (elle est assimilée à une absence injustifiée), avec toutes les conséquences que cela implique (perte d'une chance, délai d'attente d'un an).

- e. Les candidats sont priés d'être présents au lieu et à l'heure mentionnés sur l'invitation. Tout retard peut entraîner le refus de la participation à la procédure. Le service Recrutement et Sélection décline toute responsabilité en cas de retard d'un candidat au lieu de l'épreuve. Dans des circonstances exceptionnelles, le chef de service du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale ou son remplaçant peut modifier l'heure de début d'une épreuve à un endroit déterminé.

17/20

REGLEMENT DE SELECTION

CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

- f. Pendant les épreuves, le candidat ne peut utiliser que les outils énumérés dans l'invitation qui lui a été adressée.
- g. Toute fraude constatée sera sanctionnée par une expulsion du fraudeur du lieu de l'épreuve, ce qui risque dès lors d'entraîner l'échec à la partie en cours de l'épreuve. Le chef de service du service Recrutement et Sélection ou son remplaçant décidera des mesures à prendre par rapport au comportement constaté du candidat.
- h. Tout candidat qui, préalablement à son passage lors de l'épreuve physique constituée du parcours fonctionnel, ne sera pas en possession de son attestation relative à sa condition physique dûment complétée ne sera pas autorisé à y participer.
- i. Le candidat peut demander à obtenir, personnellement, des informations complémentaires concernant les résultats de sa sélection. Cela doit se faire par écrit et dans un délai raisonnable (3 mois au plus après la partie concernée des épreuves).
- j. Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale part du principe qu'un candidat qui participe à une épreuve se trouve dans une condition psychique et physique adéquate.
Commencer une épreuve équivaut à participer avec toutes les implications possibles pour le candidat.
- k. Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale décline toute responsabilité en cas d'accident subi pendant la participation à la procédure d'examen.
- l. Les représentants des syndicats représentatifs peuvent en principe déléguer un représentant qui assistera aux épreuves de sélection. Ils assistent aux activités de sélection sans intervenir dans celles-ci. Ils ne peuvent avoir aucun contact avec les candidats pendant le déroulement des examens.
Ils ne participent ni à la préparation, ni aux débats de la commission ou aux délibérations liés aux épreuves. 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 de service du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale.
- m. Tous les résultats des épreuves de sélection sont notifiés par écrit aux candidats qui y participent.
- n. Pour des raisons de service, le contenu de l'invitation aux épreuves de sélection peut déroger au présent règlement de sélection sur le plan de la forme mais pas sur celui du contenu.
- o. La décision du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale 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 : <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 précité.

PROFIL DE COMPÉTENCE
CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

08-06-2020

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
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 tâches	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	Coopérer (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.
Valeurs	Coping	Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se concentrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.
	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.

19/20



Un job à la police, ça donne un sens à votre vie professionnelle



jobpol.be
la police engage

MATRICE DE SÉLECTION
CANDIDATURE **EXTERNE** : INSPECTEUR DE POLICE (**CADRE DE BASE**)

08-06-2020

CADRE DE BASE EXTERNE	Test de personnalité	FCA-SJT	Interview structurée	Commission
Traiter l'information		1		
Structurer le travail		1		
Coopérer	0,1	0,2	0,7	
Orientation-client	0,2	0,3	0,5	
S'engager	0,1 0,2	0,2	0,2 0,8	0,5
Coping	0,4		0,6	
Motivation	0,1		0,3 1	0,6
Intégrité			0,4 1	0,6
Absence d'extrémisme			0 1	1
Absence de psychopathologie			1	

Les résultats seront comptabilisés, après pondération, jusqu'à un chiffre après la virgule.

En bleu : pondération à l'issue de l'épreuve de personnalité.

En rouge : pondération à l'issue de l'entretien devant la commission de sélection

20/20