

Cher/ère Chef(fe) de corps,
Cher/ère Directeur/trice,

Un membre du personnel de votre corps ou entité fédérale s'est porté candidat à l'examen de promotion interne du cadre de base vers le cadre moyen.

Dans le cadre de cette procédure de sélection, il vous sera demandé, en tant que chef de corps / directeur, de remplir un formulaire d'avis concernant le potentiel du membre du personnel à accéder à un cadre supérieur.

A l'issue des épreuves de sélection, la commission de délibération sera invitée, sur la base du dossier de sélection complet, à déterminer si un(e) candidat(e) répond ou non au profil de sélection souhaité. Elle prend cette décision en fonction des résultats obtenus lors des différentes épreuves de sélection, mais également en fonction des avis que vous avez formulés concernant le potentiel du/de la candidat(e) à accéder à un cadre supérieur. Il est donc important que vous soyiez conscient que les notes que vous allez attribuer ont un impact majeur sur l'évaluation finale du candidat.

Lors des concours de promotion précédents, nous avons constaté que les candidats obtenaient systématiquement des scores très élevés, même si, dans la pratique, les prestations de ces candidats ne se situaient pas au-dessus de celles des membres du personnel du même grade.

Ainsi, nous nous permettons de vous solliciter afin de procéder à une évaluation fidèle du membre du personnel concerné en tenant compte des directives ci-dessous.

1. Il est extrêmement important de vous informer de la **responsabilité** qu'implique ce document. Les scores que vous allez attribuer ont **un impact** majeur sur l'issue et donc **le résultat final** de la procédure de sélection du membre du personnel. Le poids accordé au score que vous allez attribuer est de :

- **30%** pour les compétences « Diriger des personnes », « Orientation-client », « S'engager » et « Coping »
- **50%** pour les compétences « Implication-motivation » et « Respect des normes-intégrité »

2. Nous sommes également désireux d'obtenir une image **nuancée** du membre du personnel. Les scores attribués devraient ainsi permettre de refléter tant **les forces** que **les faiblesses** du membre du personnel concerné.

La distribution normale reprise dans le formulaire d'avis en annexe doit ainsi être utilisée comme point de départ. Cela signifie que:

- Un(e) candidat(e) dont les prestations **répondent aux exigences** doit obtenir une note de 4, 5 ou 6.
- un score plus élevé ne peut par conséquent être attribué à une compétence que s'il s'agit **d'un point fort** qui a été observé **régulièrement et de façon durable**.
- par contre, si une compétence présente des aspects qui doivent **encore être développés** chez le/la candidat(e), un score de 1, 2 ou 3 sera alors utilisé.

Pour votre information, un score plus faible ne conduit pas forcément à l'inaptitude.

3. Le formulaire d'avis vise à identifier les éléments de comportement concrets qui sont pertinents et permettent également de **prédir les prestations futures dans le grade d'inspecteur principal** de police. L'intention n'est donc pas de se limiter uniquement au fonctionnement actuel du membre du personnel concerné.
4. Le formulaire ne doit être rempli que pour les candidats ayant réussi la première épreuve de sélection à savoir, l'épreuve professionnelle.
5. Au niveau de la forme, nous nous permettons d'insister également pour que le formulaire d'avis reprenne bien toutes les mentions afin que ce document soit complet :
 - Choisir **un score** pour chaque compétence et pour les différents indicateurs de comportement
 - Choisir **la mention finale** « favorable » ou « défavorable »
 - **Signer** le document (votre signature et celle du membre du personnel concerné).

Pour toute question ou commentaire, il vous est loisible de contacter notre service via l'adresse e-mail suivante : selection@police.belgium.eu

Nous vous remercions encore, cher/ère Chef(fe) de corps, cher/ère Directeur/trice, pour votre précieuse coopération.

Le département Recrutement et Sélection