

# SESSION D'INFORMATION

Examen de promotion

INP → INPP

SESSION 2025 – 2026



# PRÉSENTATION

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 

# PROGRAMME

1. Informations générales
2. Procédure de sélection
3. Epreuves de sélection
  - Epreuve professionnelle
  - Epreuve de personnalité
4. Avis complémentaire CZ ou DIR
5. Commission de délibération
6. Statistiques 2024

# 1. INFORMATIONS GENERALES

Places vacantes :

N : ?    F : ?    G : ?

# Conditions de participation

- **NEW !** Minimum 3 années d'ancienneté dans le cadre de base à la date ultime d'inscription (20/12/24) → 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 : 06/12/24
- Un appel (voir jobpol) : inscription jusqu'au 20/12/24
- Début des épreuves : 24 janvier 2025
- Fin des épreuves : juillet 2025
- Début de la formation : octobre 2025 (en principe)

# 3. EPREUVES DE SELECTION

La procédure comporte 2 épreuves :

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

# Epreuve professionnelle

- Date : 24 janvier 2025;
- 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, semi-ouvertes, QCM et casus;
- Toutes les facettes inhérentes à la fonction et au statut de l'Inspecteur de police.

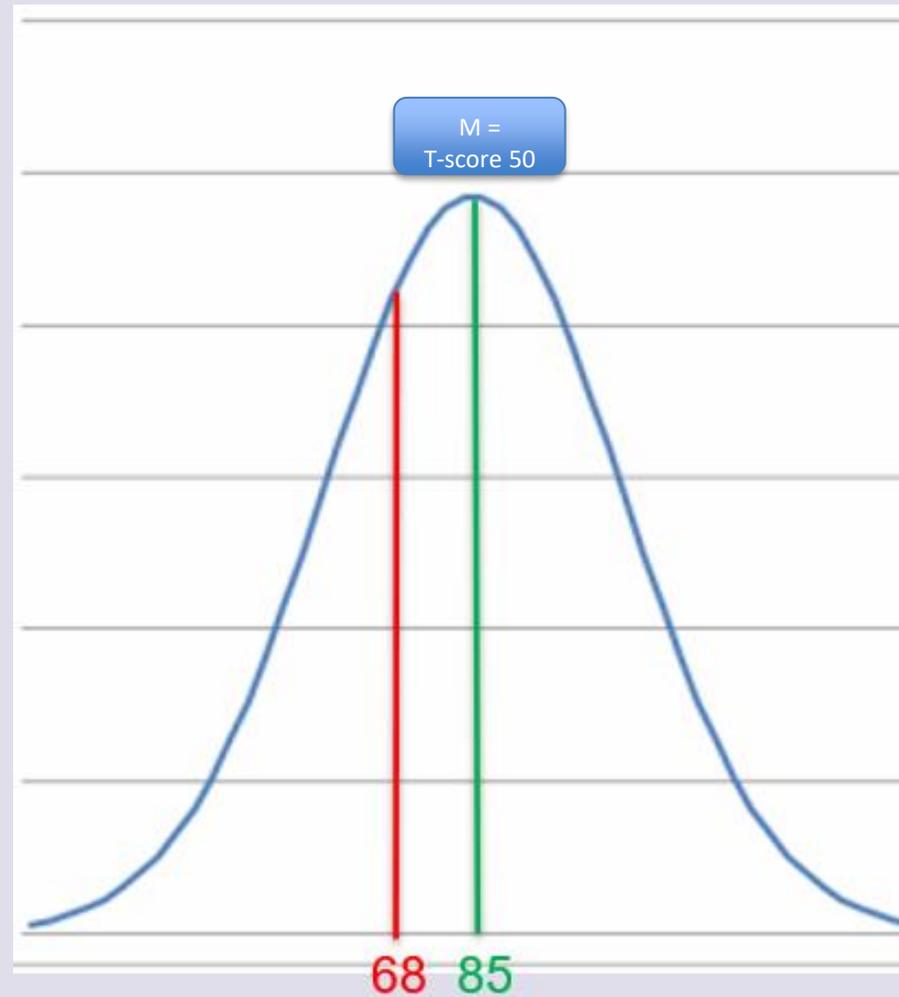


*Liste des matières à connaître : voir annexe à l'appel à candidatures ([www.jobpol.be](http://www.jobpol.be))*

# 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 :

**T-score sous-épreuve connaissances professionnelles  
multiplié par 3**

**+**

**T-score sous-épreuve de la connaissance de la langue**

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	CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES		RÉSULTAT
	T-score	Score brut	T-Score	
Candidat 1	<b>35</b>	120/200	<b>48</b>	ECHEC "BONUS"
Candidat 2	<b>40</b>	101/200	<b>38</b>	ECHEC "BONUS"
Candidat 3	<b>39</b>	101/200	<b>38</b>	ECHEC "BONUS"
Candidat 4	<b>48</b>	136/200	<b>57</b>	RÉUSSI
Candidat 5	<b>42</b>	95/200	<b>41</b>	RÉUSSI
Candidat 6	<b>38</b>	87/200	<b>36</b>	ECHEC "PAS DE BONUS"

# Connaissance de la langue

- À DPRS -> Jour différent de l'épreuve professionnelle
- Evaluation de la connaissance de :
  - ✓ Grammaire
  - ✓ Relations entre les mots
  - ✓ Orthographe
  - ✓ Compréhension de contexte
  - ✓ Vocabulaire

 Démo langue sur Jobpol

<https://www.jobpol.be/fr/je-travaille-deja-a-la-police/je-suis-deja-inspecteur-de-police#examens-de-promotion>

# 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

- Questions fermées et semi-ouvertes

# 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 mail (et ensuite par courrier) aux candidats et aux CZ/DIR
- En cas d'échec, le feedback aura lieu après la communication des résultats

# Epreuve de personnalité

- Seuls les candidats ayant réussi l'épreuve professionnelle;
- Durée : ½ jour (DPRS ou en province) + 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>Analyser</b>	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	<b>Résoudre des problèmes</b>	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	<b>Diriger</b>	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	<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 apaisant 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.

# Contenu

- Tests en ligne :
  - Test de jugement situationnel
  - Questionnaire de personnalité
  - Inventaire de tendances comportementales
  - Questionnaire de motivation
- Questionnaire biographique (**NEW !** en ligne) :
- Avis CZ/Dir
- Entretien semi-structuré

# Tests en ligne

## - Test de jugement situationnel

Instructions

Vous êtes membre du personnel de l'organisation Aid. Aid a été fondée il y a trente ans pour soutenir les personnes handicapées physiques. Un grand nombre de bénévoles s'impliquent pour la cause. Avec 4 collègues, vous encadrez les bénévoles en Wallonie. Vous rapportez à la direction centrale.

Item : 1/6

Un jeune volontaire qui s'implique beaucoup pour Aid n'est pas sûr de faire tout ce qu'il faut. Il vous appelle souvent avec des questions pratiques qu'il pourrait facilement résoudre par lui-même. Demain, vous donnez une formation où ce jeune volontaire participera. Vous avez encore beaucoup de travail préparatoire à faire. Il vous appelle avec une question relativement simple qui sera abordée pendant la formation.

Quelle est la probabilité que vous réagissiez selon les propositions décrites ci-dessous ? Vous devez choisir un pourcentage pour chacune des possibilités présentées.

Je le laisse décider lui-même de ce qu'il doit faire.

0 %	± 10 %	± 25 %	± 50 %	± 75 %	± 90 %	100 %
-----	--------	--------	--------	--------	--------	-------



# Tests en ligne

## - Questionnaire de personnalité

A quel point chacune de ces affirmations s'applique-t-elle à vous ?

	pas du tout	de façon limitée	relativement	fortement	totalement
J'essaie de faire du sport tous les jours.	<input type="checkbox"/>				
J'essaie de faire de l'exercice tous les jours *	<input type="checkbox"/>				
J'utilise mon temps libre pour me reposer.	<input type="checkbox"/>				
Le soir, je reste le plus volontiers devant la TV.	<input type="checkbox"/>				

\* par exemple, marcher sportivement, nager, faire du vélo, travailler dans le jardin

Quelle est l'activité que vous faites le plus volontiers et celle que vous faites le moins volontiers durant vos temps libres ?

	Le plus	Le moins
Lire calmement un livre ou un journal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Courir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me balader dans la nature.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jardiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire la grasse matinée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment vous évaluez-vous en comparaison aux autres ?

Entreprandre de votre propre initiative des actions utiles à votre entreprise

moins fort(e)			dans la moyenne			meilleur(e)		
le (la) moins fort(e)	vraiment moins fort(e)	moins fort(e)	un peu moins fort(e)	comme la moyenne	un peu plus fort(e)	meilleur(e)	vraiment meilleur(e)	le (la) meilleur(e)



Démo Questionnaire de personnalité sur [Jobpol](https://www.jobpol.be)

# Tests en ligne

## - Inventaire de tendances comportementales

1) Dans les transports en commun et les lieux publics, j'entame souvent la conversation avec des gens que je ne connais pas.

- A) Pas du tout d'accord
- B) Pas d'accord
- C) D'accord
- D) Tout à fait d'accord

# Tests en ligne

## - Questionnaire de motivation

Items 1 à 3 de 3		Le moins	Le plus
1.	Je cherche un rôle qui ne pose pas de contrainte sur la façon dont je travaille.	<b>Le moins</b>	Le plus
2.	La sécurité de l'emploi est très importante pour moi.	Le moins	Le plus
3.	Je tire une grande satisfaction du fait de résoudre l'impossible ou de gagner quand les chances étaient faibles.	Le moins	<b>Le plus</b>

# 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 que 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.

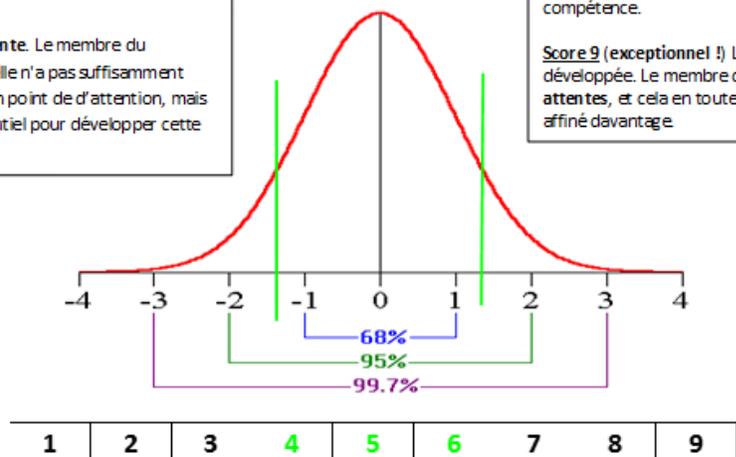
**Score 2** La compétence est presque inexistante. Pour le moment, le membre du personnel n'a pas ou peu montré cette compétence. Le membre du personnel a encore de nombreux points de travail relevant de cette compétence, dans lesquels il devra encore évoluer et s'améliorer à long terme.

**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.
<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:  										

# 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

# Classement

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

# 6. STATISTIQUES CONCOURS 2024

## Epreuve professionnelle (518 présents F + 10 G)

	F	G
Réussite	437	8
Echec	81	2
Absent/désistement	76	0

## Epreuve de personnalité (426 présents F + 8 G)

	F	G
Très aptes - réussite	184	3
Très apte non classé en ordre utile	154	1
Apte non classé en ordre utile	64	1
Inapte	24	3
Désistement	9	

# 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 2025.
- En cas de réussite, à partir d'octobre 2025.

# 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;
- Le T-score initial est utilisé pour le classement

# CONSEILS

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

BON TRAVAIL  ET ... BONNE RÉUSSITE ! 

# INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

- Renseignements pratiques relatifs à votre candidature
  - Valérie LEFEVERE : 0800/99505
  - [GPI.RecSel.PromSoc@police.belgium.eu](mailto:GPI.RecSel.PromSoc@police.belgium.eu)
- Informations sur le statut, la formation,...
  - voir vos DRH respectives.
- 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 !

Questions ?

