

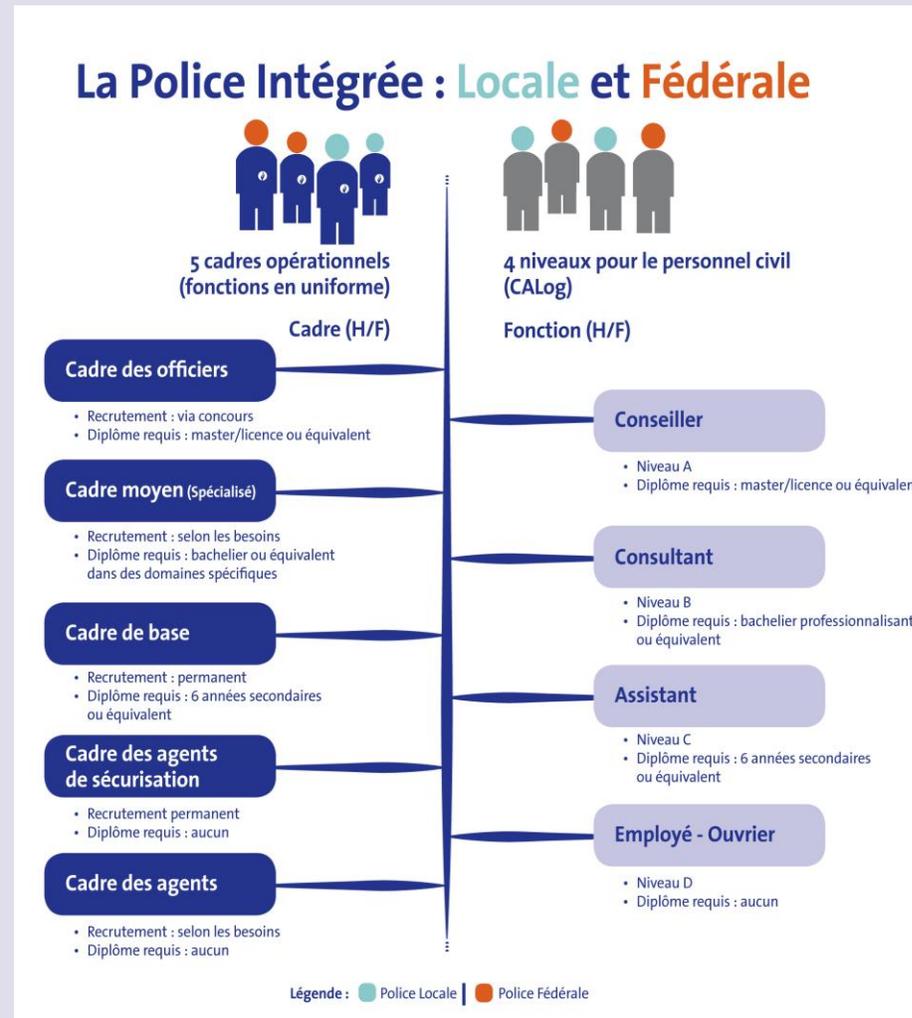
# SESSION D'INFORMATION 2024

*INSPECTEUR PRINCIPAL AVEC SPÉCIALITÉ PARTICULIÈRE*

➤ *ECOFIN*

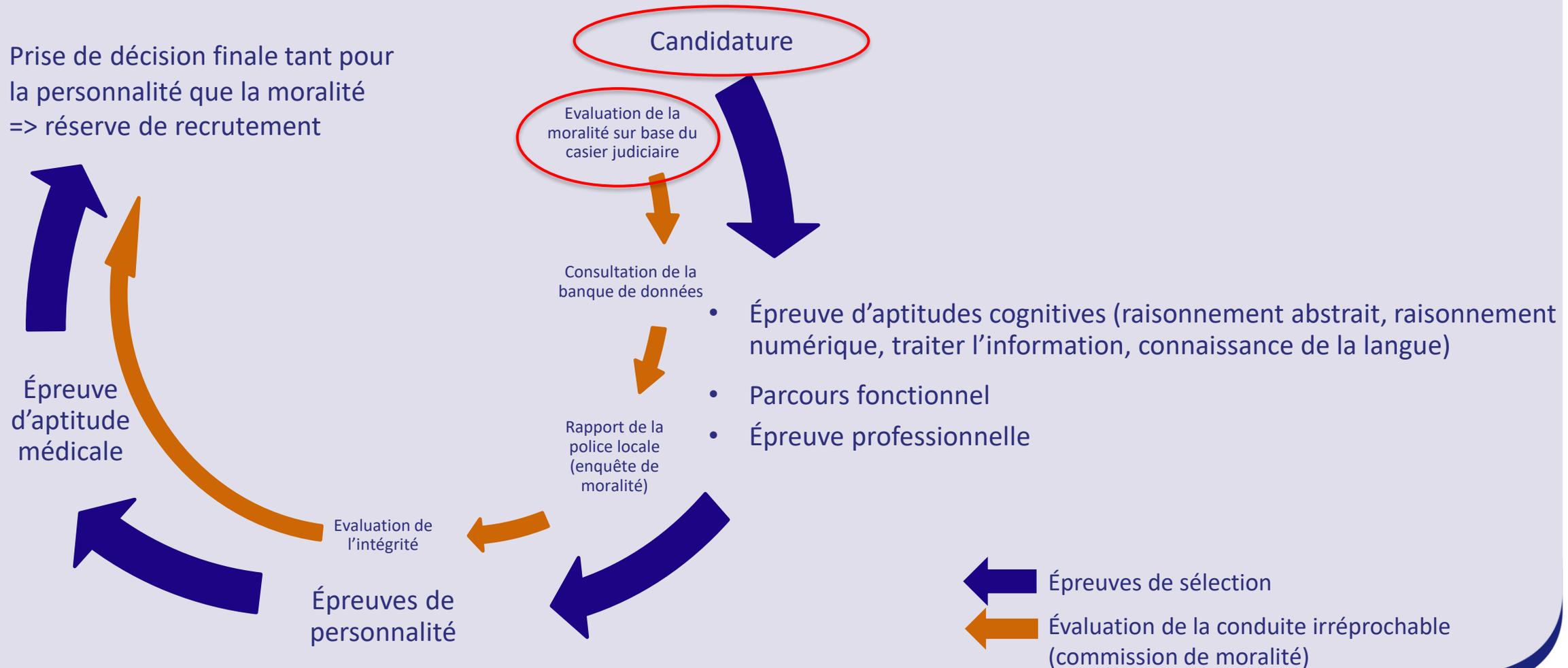
➤ *ICT*

# LES DIFFÉRENTS CADRES AU SEIN DE L'ORGANISATION



# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

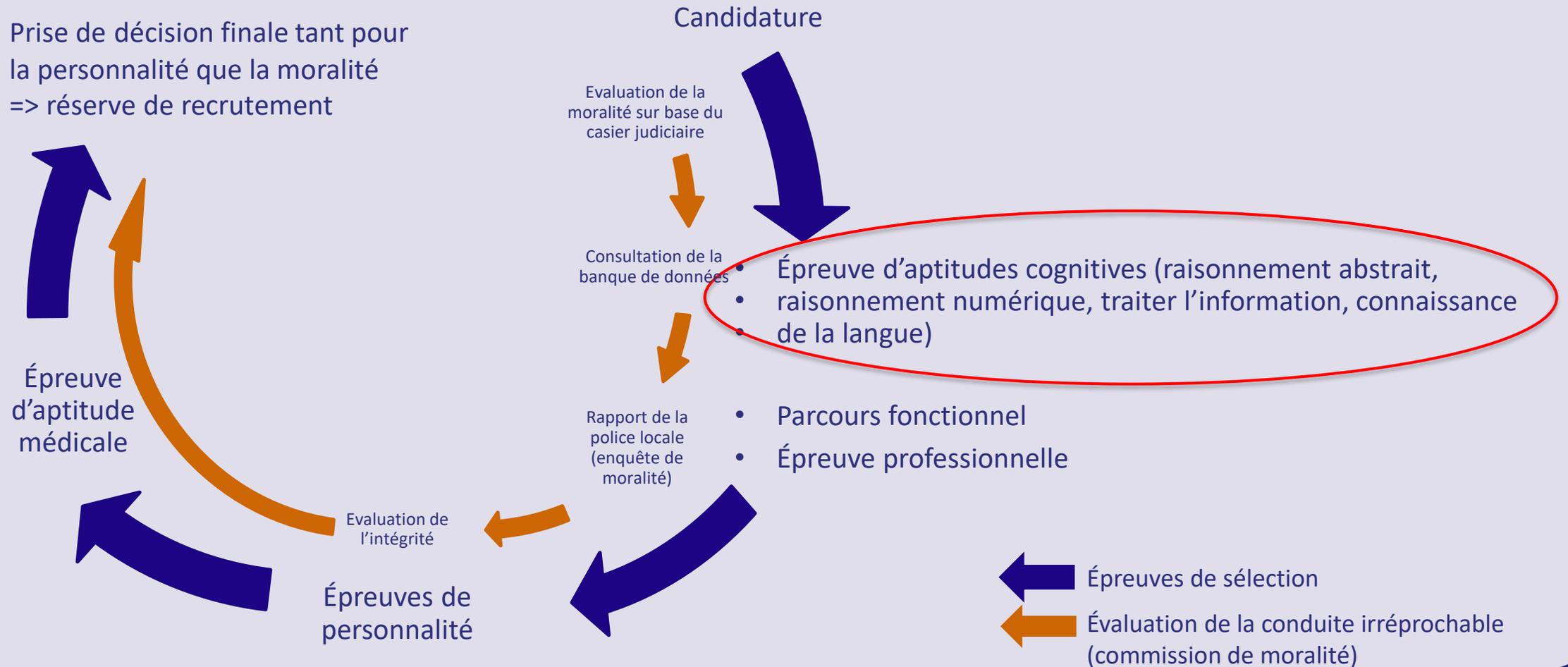
Prise de décision finale tant pour la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



- Un extrait du casier judiciaire vierge est exigé (il doit être daté de moins de trois mois à l'introduction de la candidature).
- Si l'extrait du casier judiciaire n'est pas vierge, le candidat ne sera pas admis aux épreuves de sélection

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

Prise de décision finale tant pour la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



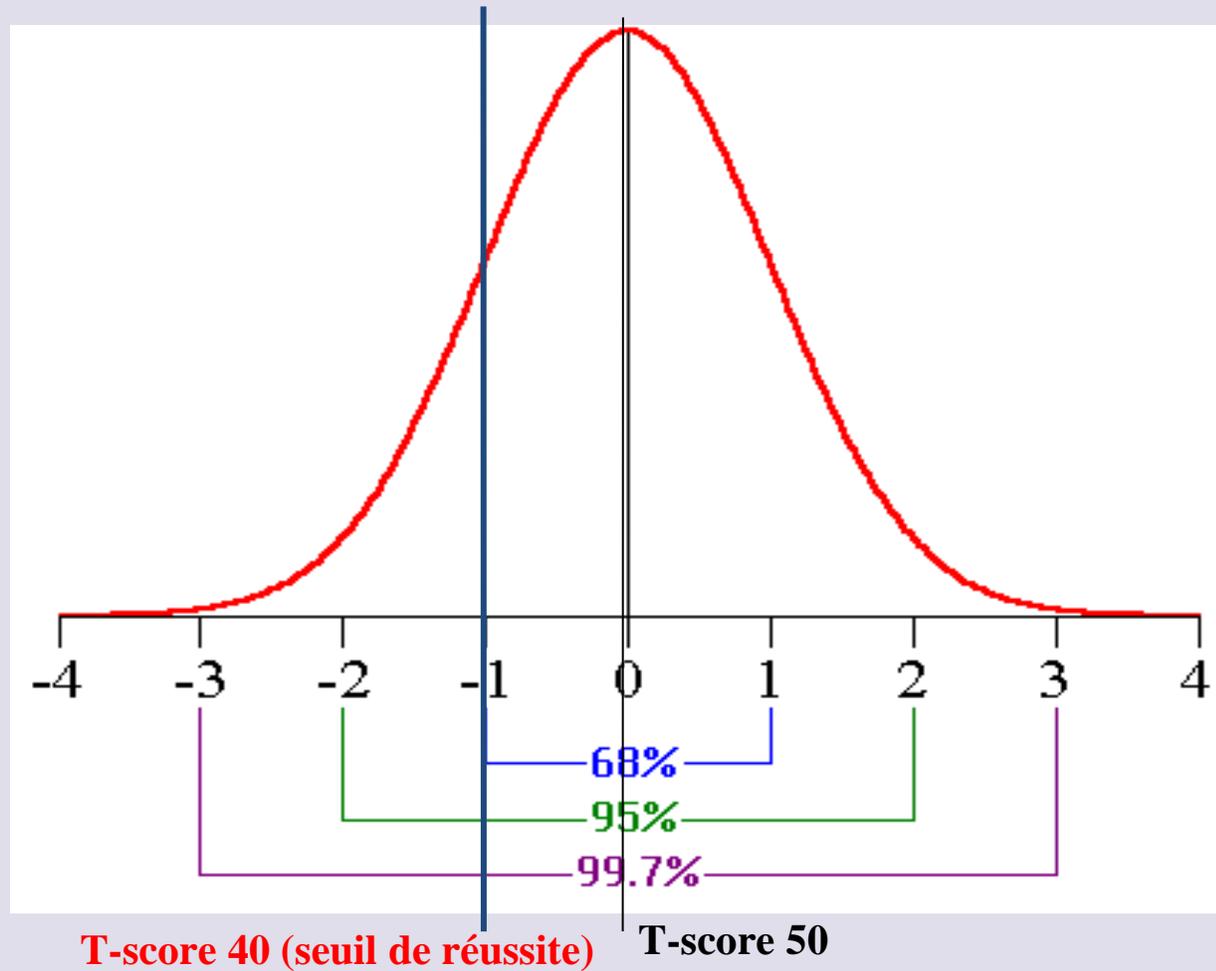
# ÉPREUVE D'APTITUDES COGNITIVES

➤ COMPREND 2 SOUS-ÉPREUVES QUI DOIVENT ÊTRE TOUTES DEUX RÉUSSIES AVEC UN T-SCORE DE 40 :

- POTENTIEL INTELLECTUEL  
= CAPACITÉ DE TRAITER DES DONNÉES ABSTRAITES, DE RAISONNER AVEC DES CHIFFRES, DE TRAITER L'INFORMATION
- CONNAISSANCE DE LA LANGUE  
= GRAMMAIRE, INTELLIGENCE VERBALE (ASSOCIATION DE MOTS), ORTHOGRAPHE, CHOIX D'UN MOT EN FONCTION DU CONTEXTE (PHRASES À TROUS), VOCABULAIRE (SYNONYMES, ANTONYMES)

(-> ORGANISÉES EN MÊME TEMPS QUE LE PARCOURS FONCTIONNEL)

Seuil de réussite : t-score  $\geq 40$  pour chaque sous-épreuve



# ÉPREUVE D'APTITUDES COGNITIVES

## ➤ RÉUSSI

= ATTESTATION À VALIDITÉ PERMANENTE => DISPENSE ACCORDÉE SI CHAQUE SOUS-ÉPREUVES A ÉTÉ RÉUSSIES

## ➤ ECHEC

= NOUVELLE PARTICIPATION POSSIBLE APRÈS 8 MOIS

## ➤ DISPENSÉ

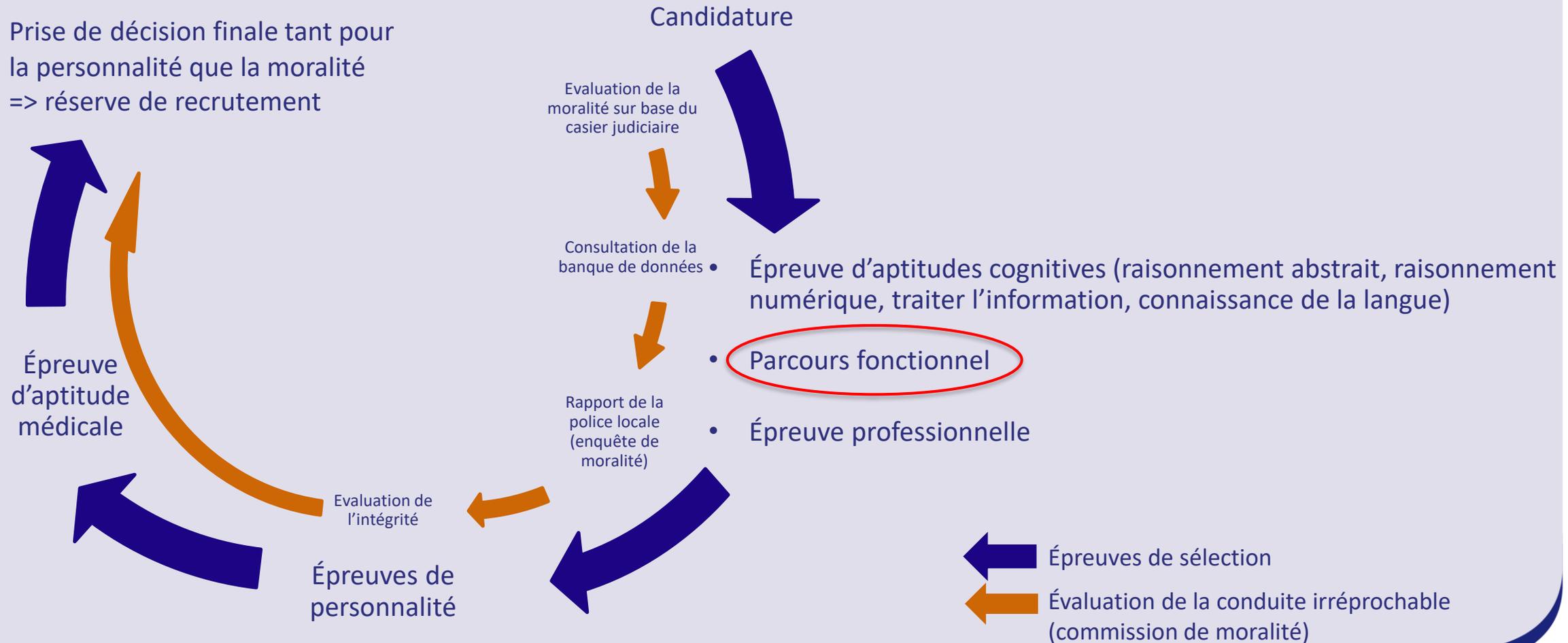
= DÉJÀ RÉUSSI PRÉCÉDEMMENT

= PLUS DE DISPENSE SUR BASE DU DIPLOME

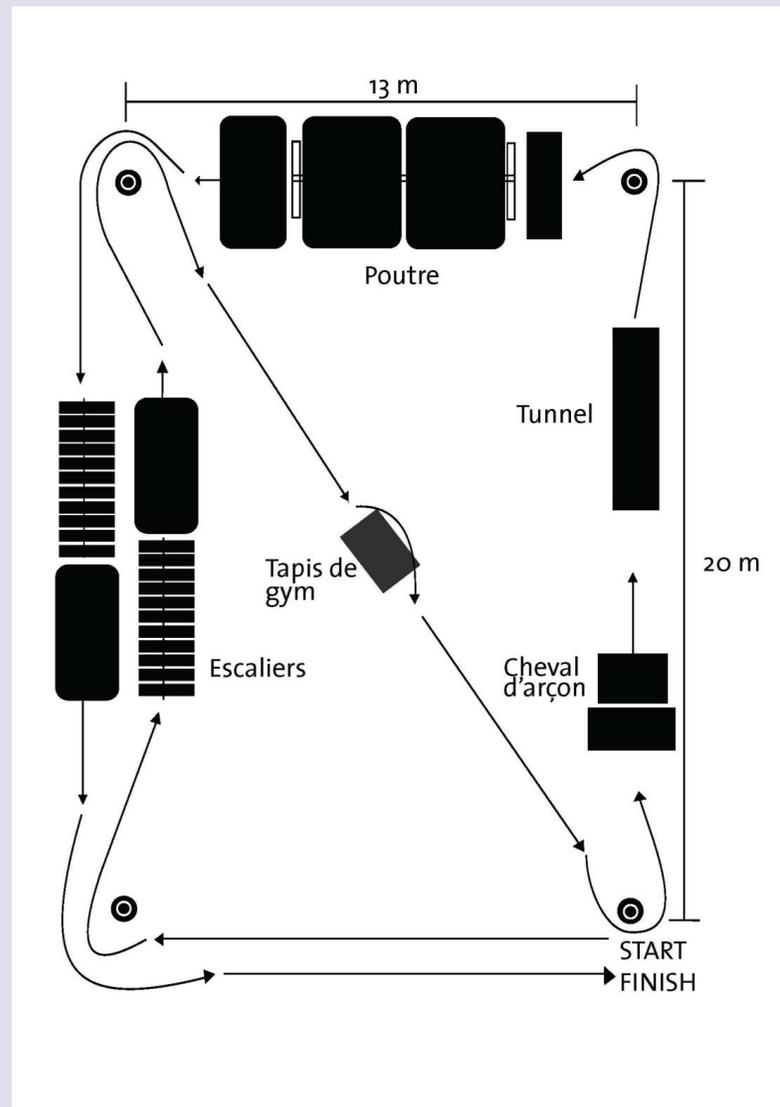
=> **LIEN POUR DÉMO**: [JOBPOL](#) -> OFFRES D'EMPLOI -> FONCTIONS EN UNIFORME -> INSPECTEUR PRINCIPAL AVEC SPÉCIALISATION PARTICULIÈRE -> INFO SUR L'OFFRE D'EMPLOI -> PROCÉDURE DE SÉLECTION -> PRÉPAREZ VOUS -> ÉPREUVES D'APTITUDES COGNITIVES (DÉMO).

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

Prise de décision finale tant pour la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



# PARCOURS FONCTIONNEL



- La piste d'obstacles : parcours à réaliser à 3 reprises en

	Homme	Femme	Non genré
- 40 ans	2 min 50	3 min 20	3 min 20
+ 40 ans	3 min 10	3 min 40	3 min 40

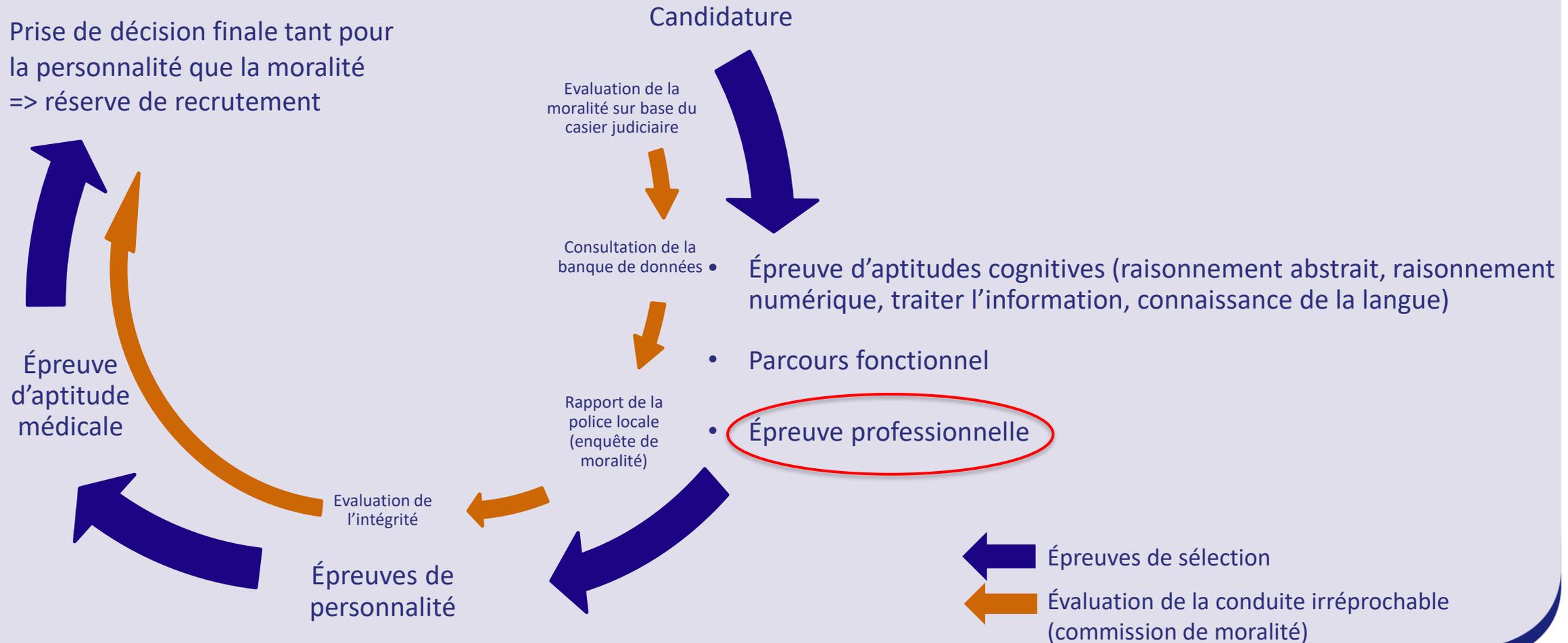
Validité : 1 an

Si échec : 2<sup>ième</sup> chance entre 2 et 12 mois plus tard

=> **LIEN VIDÉO**: [JOBPOL](#) -> OFFRES D'EMPLOI -> FONCTIONS EN UNIFORME -> INSPECTEUR PRINCIPAL AVEC SPÉCIALISATION PARTICULIÈRE -> INFO SUR L'OFFRE D'EMPLOI -> PROCÉDURE DE SÉLECTION -> PRÉPAREZ VOUS -> ÉPREUVE SPORTIVE (VIDÉO).

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

Prise de décision finale tant pour la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



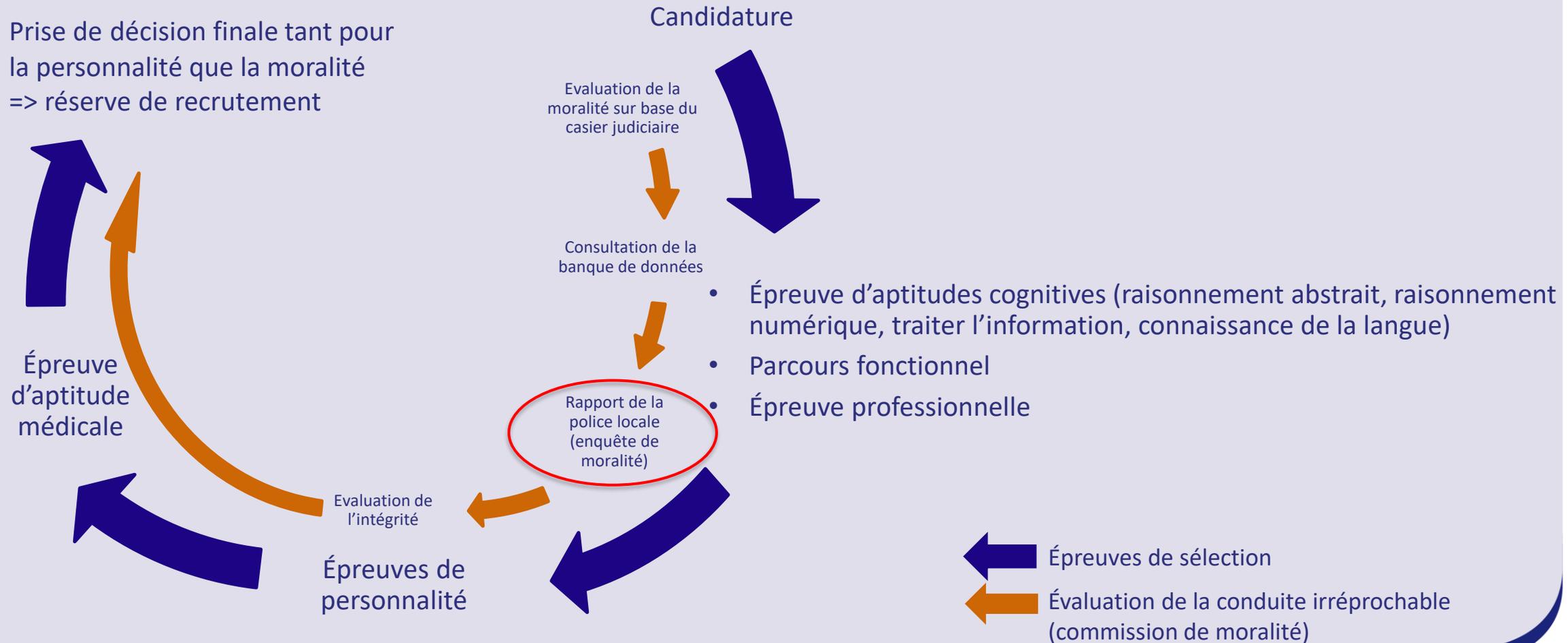
# ÉVALUATION DES CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES

DATE:

**18 AVRIL 2024 À GÉRUZET – ETTERBEEK**

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

Prise de décision finale tant pour la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



# ENQUÊTE DE MILIEU ET D'ANTÉCÉDENTS

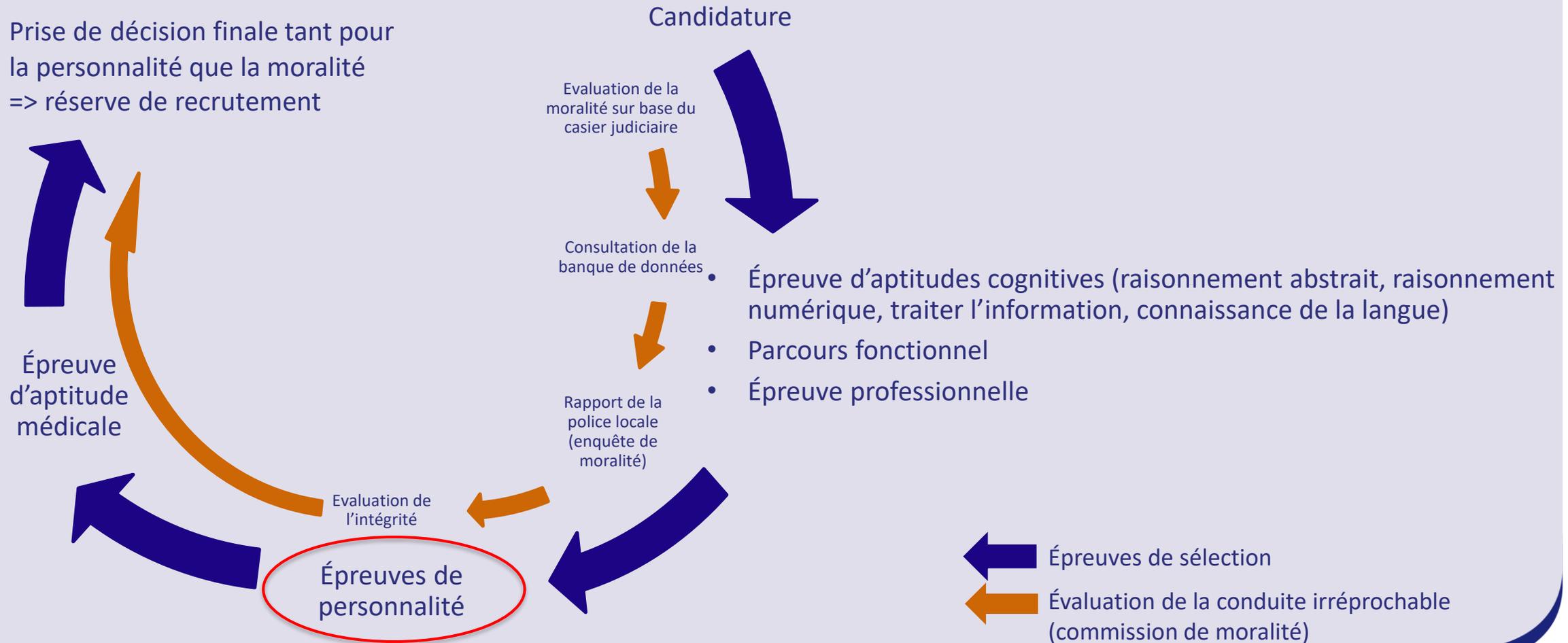
= ÉVALUATION DE LA CONDUITE IRRÉPROCHABLE DU CANDIDAT

→ VÉRIFICATION BANQUES DE DONNÉES POLICIÈRES

→ AVIS DE LA ZONE DE POLICE LOCALE (DU DOMICILE DU CANDIDAT)

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

Prise de décision finale tant pour  
la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



# ÉPREUVE DE PERSONNALITÉ

## ➤ TESTS À EFFECTUER ONLINE À DOMICILE :

- INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ : INVENTAIRE SUR DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET CERTAINS TRAITS DE PERSONNALITÉ QUI Y SONT LIÉS
- INVENTAIRE DE TENDANCES COMPORTEMENTALES : INVENTAIRE DE TENDANCES DE CONDUITES HABITUELLES (PENSÉES, AFFECTS, ACTIONS) DONT LE REGROUPEMENT FOURNISSENT DES STYLES DE PERSONNALITÉ POUVANT AVOIR UN IMPACT SUR LES RELATIONS INTERPERSONNELLES ET LE FONCTIONNEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT
- QUESTIONNAIRE DE MOTIVATION : AIDE À DÉTERMINER LES FACTEURS MOTIVATIONNELS PRÉPONDÉRANTS OU SECONDAIRES POUR LE CANDIDAT
- TEST DE JUGEMENT SITUATIONNEL : MISE EN SITUATION AFIN D'AVOIR UN APERCU DE LA CAPACITÉ DE JUGEMENT ET DE RÉACTION DU CANDIDAT DANS UN CONTEXTE DONNÉ

**ATTENTION :**

**IL EST IMPÉRATIF QUE CES TESTS SOIENT EFFECTUÉS DANS LES DÉLAIS**  
**IMPOSÉS POUR QUE VOTRE DOSSIER SOIT COMPLET LE JOUR DE LA**  
**PERSONNALITÉ**

IL EST INUTILE DE VOUS PRÉSENTER À LA JOURNÉE DE PERSONNALITÉ SI VOUS  
N'AVEZ PAS PASSÉ CES TESTS

- BUT DE LA DEMI-JOURNÉE DE PERSONNALITÉ : MESURER LES COMPÉTENCES DU PROFIL CMS PAR UN ENTRETIEN SEMI-STRUCTURÉ
  
- POUR CELA, L'ASSESEUR AURA EN SA POSSESSION
  - VOTRE QUESTIONNAIRE BIOGRAPHIQUE (COMPLÉTÉ EN LIGNE À DOMICILE)
  - LES TESTS ONLINE
  - L'ENQUÊTE DE MORALITÉ

# 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 des personnes</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.

# PROFIL DE COMPÉTENCES

Gestion inter-personnelle	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.
	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.

# PROFIL DE COMPÉTENCES

<b>Valeurs</b>	<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.

# COTATION

## ➤ LE SYSTÈME D'ÉVALUATION REPOSE SUR UNE ÉCHELLE EN 9 POINTS :

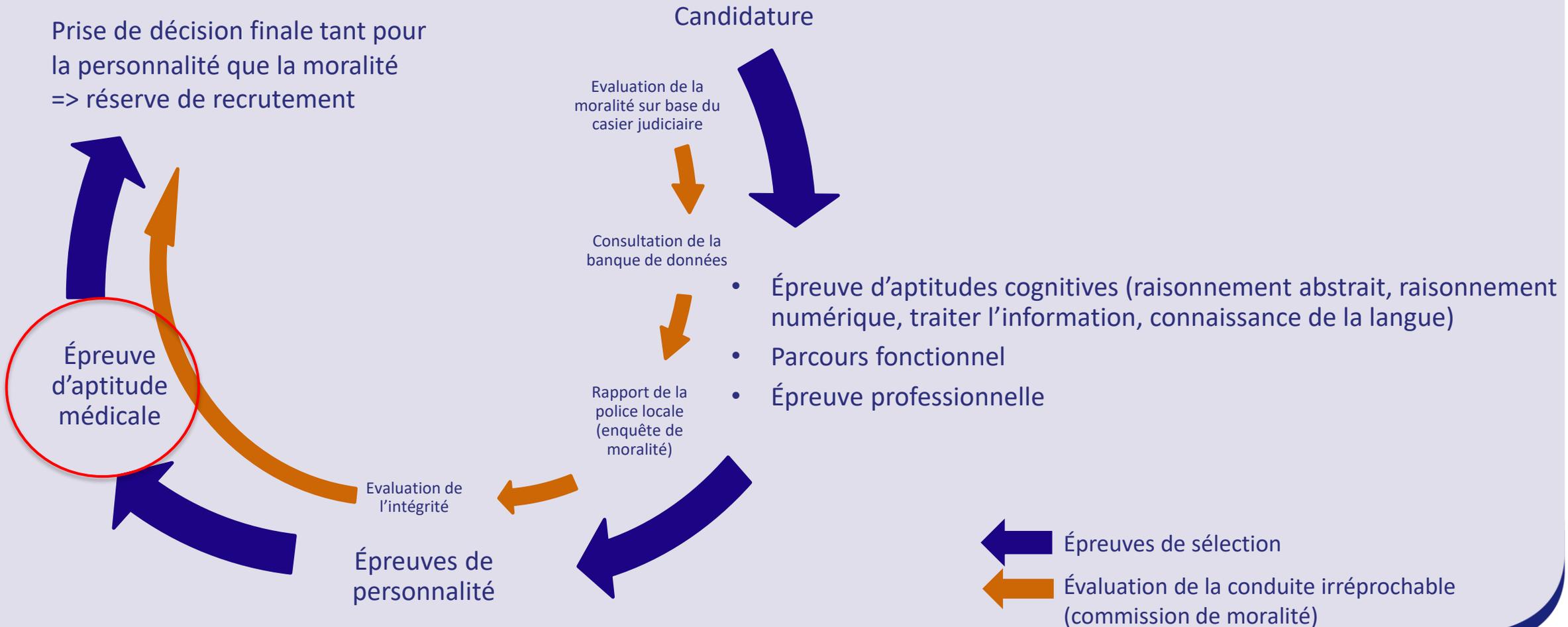
- SCORE 9 : LA COMPÉTENCE EST TRÈS PRÉSENTE ET FORTEMENT DÉVELOPPÉE
- SCORE 8 : LA COMPÉTENCE EST TRÈS PRÉSENTE ET DÉVELOPPÉE
- SCORE 7 : LA COMPÉTENCE EST PRÉSENTE
- SCORE 6 : LA COMPÉTENCE PEUT ÊTRE DÉVELOPPÉE ; DES RÉSULTATS À COURT TERME SONT À PRÉVOIR
- SCORE 5 : LA COMPÉTENCE PEUT ÊTRE DÉVELOPPÉE
- SCORE 4 : LA COMPÉTENCE PEUT ÊTRE DÉVELOPPÉE MAIS CONSTITUERA UN POINT D'ATTENTION POUR LE CANDIDAT
- 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

➤ DÉCISION DE LA COMMISSION DE DÉLIBÉRATION AU NIVEAU DE LA PERSONNALITÉ DU CANDIDAT

- SI LE CANDIDAT EST DÉCLARÉ APTE, IL CONTINUE LA PROCÉDURE
- SI LE CANDIDAT EST DÉCLARÉ INAPTE, SA CANDIDATURE S'ARRÊTE

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ

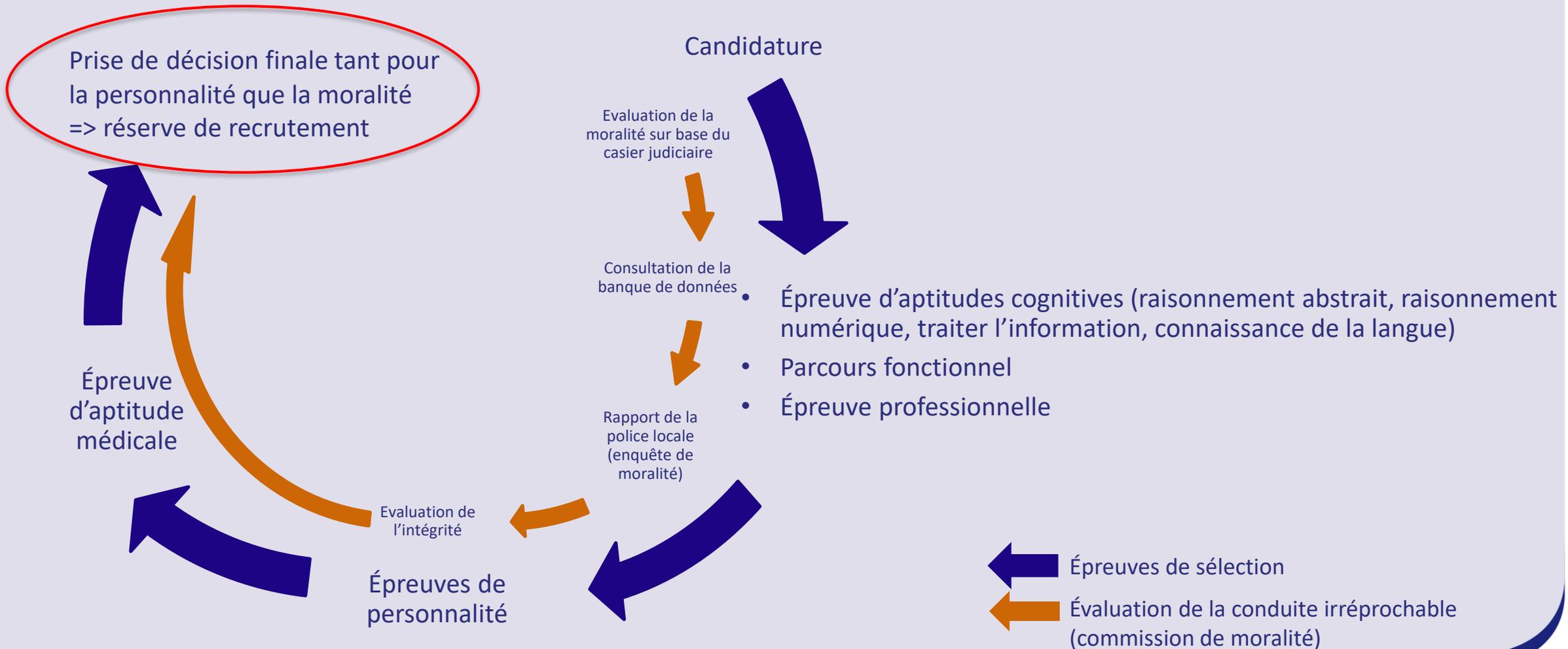
Prise de décision finale tant pour la personnalité que la moralité  
=> réserve de recrutement



# ÉPREUVE D'APTITUDE MÉDICALE

- QUESTIONNAIRE MÉDICAL À APPORTER POUR CETTE ÉPREUVE (REMPLI PAR LE CANDIDAT ET LE MEDECIN TRAITANT)
- LISTE DES CONDITIONS MÉDICALES: [WWW.JOBPOL.BE](http://WWW.JOBPOL.BE)
- DURÉE: ½ JOUR
- ÉVALUATION:
  - RÉUSSITE
  - TEMPORAIREMENT INAPTE
  - INAPTE

# PARCOURS DE SÉLECTION CANDIDAT-INSPECTEUR PRINCIPAL SPÉCIALISÉ



# COMMISSION DE DÉLIBÉRATION : DÉCISION SUR LA PERSONNALITE

## ➤ COMPOSITION:

- *LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA DGR DE LA POLICE FÉDÉRALE OU UN MEMBRE DU PERSONNEL QU'IL DÉSIGNE, QUI ASSURE LA PRÉSIDENTENCE;*
- *UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA POLICE LOCALE*
- *UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA POLICE FÉDÉRALE*

- BUT : DÉCLARER LE CANDIDAT APTE OU INAPTE SUR BASE DE LA PROCÉDURE DE SÉLECTION
- (POUR PLUS DE DÉTAILS VOUS POUVEZ VOUS RÉFÉRER AU RÈGLEMENT DE SÉLECTION DISPONIBLE SUR [JOBPOL](#)).

# COMMISSION DE MORALITE : DÉCISION SUR LA MORALITÉ

## ➤ COMPOSITION :

- *UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA POLICE LOCALE*
- *UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA POLICE FÉDÉRALE*
- *LE CHEF DU SERVICE RECRUTEMENT ET SÉLECTION OU UN MEMBRE QU'IL DÉSIGNE*

## ➤ BUT : S'ASSURER DE LA CONDUITE IRRÉPROCHABLE DU CANDIDAT

ELLE PEUT PRENDRE UNE DÉCISION À TOUT MOMENT DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION

POUR ÊTRE VERSÉ DANS LA RÉSERVE DE RECRUTEMENT, LE CANDIDAT DOIT ÊTRE DÉCLARÉ APTÉ

- À LA COMMISSION DE DÉLIBÉRATION

ET

- À LA COMMISSION DE MORALITÉ

# RÉSERVE DE RECRUTEMENT

- LES LAURÉATS DES ÉPREUVES DE SÉLECTION POUR INPP SPÉC SONT INSÉRÉS DANS UNE RÉSERVE DE RECRUTEMENT.
- DURÉE DE VALIDITÉ: 2 ANS.
- LES LAURÉATS ONT À POSTULER AUX OFFRES DISPONIBLES ET SERONT SÉLECTIONNÉS PAR LES AUTORITÉS COMPÉTENTES SUR BASE D'UN ENTRETIEN DE SOLLICITATION. UNE FOIS RECRUTÉS, ILS SERONT AFFECTÉS À L'ACADÉMIE NATIONALE DE POLICE À BRUXELLES.
- LES OFFRES SERONT DIFFUSÉES SUR JOBPOL.
- FORMATION: COMMENCE EN OCTOBRE 2024
- EXAMEN MÉDICAL DE CONTRÔLE AVANT L'ENTRÉE EN FORMATION.

# COMMENT SE PRÉPARER ?

## ➤ ÉPREUVE DE PERSONNALITÉ :

- MODÈLE DE COMPÉTENCES ET RÈGLEMENT DE SÉLECTION ([WWW.JOBPOL.BE](http://WWW.JOBPOL.BE))
- EFFECTUEZ LES RECHERCHES NÉCESSAIRES AU SUJET DE LA POLICE (SITES TELS QUE [WWW.POLICE.BE](http://WWW.POLICE.BE), [WWW.FEDPOL.BE](http://WWW.FEDPOL.BE),...)
- PRENEZ UN RENDEZ-VOUS AVEC UN SPÉCIALISTE
- ...

# CONSEILS

- SOYEZ VOUS-MÊMES;
- PRÉPAREZ-VOUS BIEN;
- ASSUREZ-VOUS BIEN DE PASSER VOS TESTS ONLINE AVANT DE VOUS PRÉSENTER À LA JOURNÉE DE PERSONNALITÉ
- RÉFLÉCHISSEZ À L'AVANCE À DES EXEMPLES POUVANT PROUVER QUE VOUS AVEZ LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES.
- DÉMONTREZ VOS COMPÉTENCES DURANT LES ÉPREUVES DE SÉLECTION.

# SI VOUS AVEZ UNE QUESTION D'ORDRE ADMINISTRATIF

- Concernant votre inscription
- Concernant la validité d'un diplôme
- Sur d'éventuelles dispenses
- Sur une situation administrative particulière
- ...

Contactez [DRP.RecSel.Assessment.Ops.Fr@police.belgium.eu](mailto:DRP.RecSel.Assessment.Ops.Fr@police.belgium.eu) en mentionnant dans l'objet « recrutement CMS » afin que votre mail soit transféré à la personne adéquate.

**MERCI DE VOTRE ATTENTION.  
BONNE PRÉPARATION !**