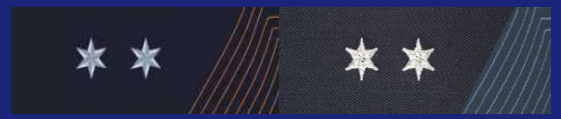
SESSION D'INFORMATION

Procédure de sélection

Promotion interne vers le cadre de base

SESSION 2025-2026



Police Fédérale

Direction Générale des Ressources et de l'Information

Direction du Personnel

Service Recrutement et Sélection

jobpol.be

la police engage

Modalités pratiques

- Pendant la présentation :
- Questions ? -> Via le chat
- Pas d’enregistrement

STRUCTURE

1. Informations générales
2. Procédure de sélection
3. Epreuves de sélection
4. Epreuve professionnelle
5. Parcours fonctionnel
6. Epreuve de personnalité
7. Commission de délibération
8. Position juridique
9. Quelques chiffres

1. Informations générales

Nombre de places

- Nombre de places illimité;
- Incorporation dans les différentes académies de Police :

    - formation de 12 mois à partir d'octobre dans une des académies

    - formation accélérée : à partir d'octobre 25 -> Namur et Erip

Conditions

- Minimum **deux années d'ancienneté** dans le cadre agent de Police/Sécurisation ou assistant de sécurisation à la date ultime d'inscription (= 4 avril 2025)

- Si, précédemment, échec définitif à la formation AINP ➡ 6 années d'ancienneté dans le cadre agent de Police/Sécurisation ou assistant de sécurisation

Conditions (suite)

- Pas de mention « insuffisant » (au global) à la dernière évaluation;
- Absence d'une sanction disciplinaire lourde non effacée;
- Attestation de réussite de 6 années secondaires ou épreuve de cadre niveau C;
- **3 échecs maximum** (depuis le 21 décembre 2013) dans cette procédure de sélection

☞ Nouvelle procédure de sélection depuis le 14.09.21 : remise à 0 de tous les compteurs pour tous les concours.

2. PROCÉDURE DE SÉLECTION

Timing

- Clôture candidatures : **4 avril 2025**
- Début de la sélection : **25 avril 2025** = L'épreuve professionnelle
- Fin des épreuves : maximum septembre 2025
- Début de la formation : à partir d'octobre 2025

3. EPREUVES DE SÉLECTION

Les épreuves de sélection

- L’épreuve professionnelle;
- Le parcours fonctionnel : **obligatoire mais résultat *à titre indicatif;***
- L’épreuve de personnalité;
- Commission de délibération.

☞ **pas un concours** (pas de classement)

4. L'ÉPREUVE PROFESSIONNELLE

L’épreuve professionnelle – info pratiques

- **Dates** :
  - ➢ Connaissances professionnelles : **25 avril 2025** à LouvExpo
  - ➢ Langue : **Avril et Mai 2025** à DPRS (Etterbeek)
- **Durée :** ½ journée

L'épreuve professionnelle – Contenu

- **2 sous-épreuves :**
  - **1ère sous-épreuve : LANGUE**

    Test informatisé :
    - Compréhension à la lecture
    - Compréhension à l'audition
    - Vocabulaire
    - Grammaire

☞ Se préparer au test de langue :

https://www.jobpol.be/fr/fonctions-en-uniforme/inspecteur-de-police#procédure-de-sélection

(procédure de sélection – sélection générique – Préparez-vous – Epreuve d'aptitudes cognitives – Démo langue)

L'épreuve professionnelle – Contenu

- **2ème sous-épreuve** : les connaissances générales professionnelles
  - **3 domaines distincts :**
    - Domaine 1: Cadre législatif de la police & organisation et position juridique de la police intégrée
    - Domaine 2: Gestion dans un contexte policier
    - Domaine 3: Matières professionnelles
  - Questions ouvertes, semi-ouvertes et QCM.
  - **En lien avec la fonction actuelle** et **le niveau de formation de base** de l'agent de Police/Sécurisation.
  - Partenariat (DGJ,DGA, CPPL, ZP, ACA POL…).

Liste des matières à connaître : www.jobpol.be

L’épreuve professionnelle – Exemples

- **Gestion :**

  QUESTION : Selon la loi disciplinaire, qu’entend-t-on par transgression disciplinaire ? (/2)

  Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction. (Art. 3 - L 13-05-1999)

- **Matières professionnelles :**

  QUESTION : Quand les feux de brouillard avant PEUVENT-ils être utilisés? (/3)

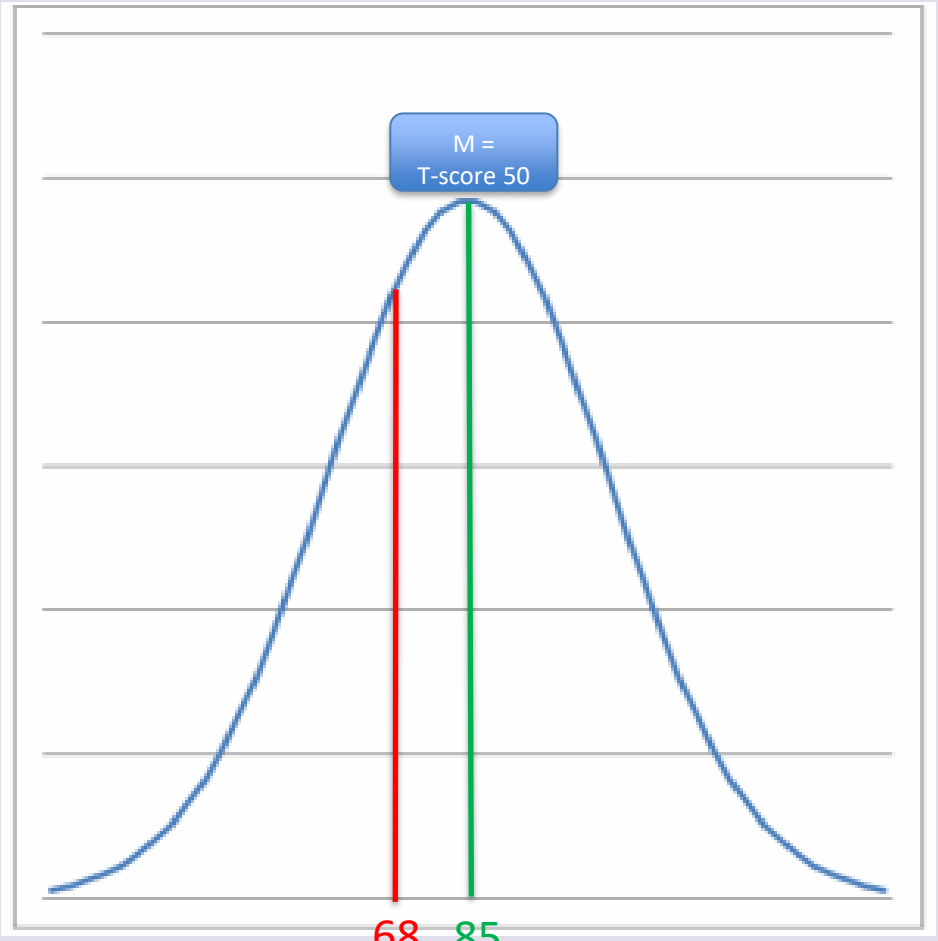
  En cas de brouillard, de chute de neige ou de forte pluie (Art 30.1.1 (AR 1/12/75)

Seuils de réussite

1. 1ère sous-épreuve (**langue**): min T-score 40

2. 2ème sous-épreuve (**connaissances professionnelles**) : min T-score 40

T-Score



« BONUS »

(depuis la session 2016-2017)

Le t-score 40 n’est pas atteint 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	**35**	120/200	**48**	**ECHEC "BONUS"**
Candidat 2	**40**	101/200	**38**	**ECHEC "BONUS"**
Candidat 3	**39**	101/200	**38**	**ECHEC "BONUS"**
Candidat 4	**48**	136/200	**57**	**RÉUSSI**
Candidat 5	**42**	95/200	**41**	**RÉUSSI**
Candidat 6	**38**	87/200	**36**	**ECHEC "PAS DE BONUS"**

5. Le parcours fonctionnel

Informations pratiques

- **Obligatoire** mais à titre **indicatif**
- Avoir réussi l'épreuve professionnelle
- Attention aux exigences en cours et en fin de formation.
- Pourquoi ? Pour évaluer la capacité physique et l'aptitude à réussir la formation

Le parcours fonctionnel

☞ Consultez le parcours fonctionnel

Parcours sportif - épreuve de sélection Police Belge

6. EPREUVE DE PERSONNALITÉ

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**

☞ Consultez le profil de compétences sur www.jobpol.be

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	**Traiter 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 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.

Epreuve de personnalité - Contenu

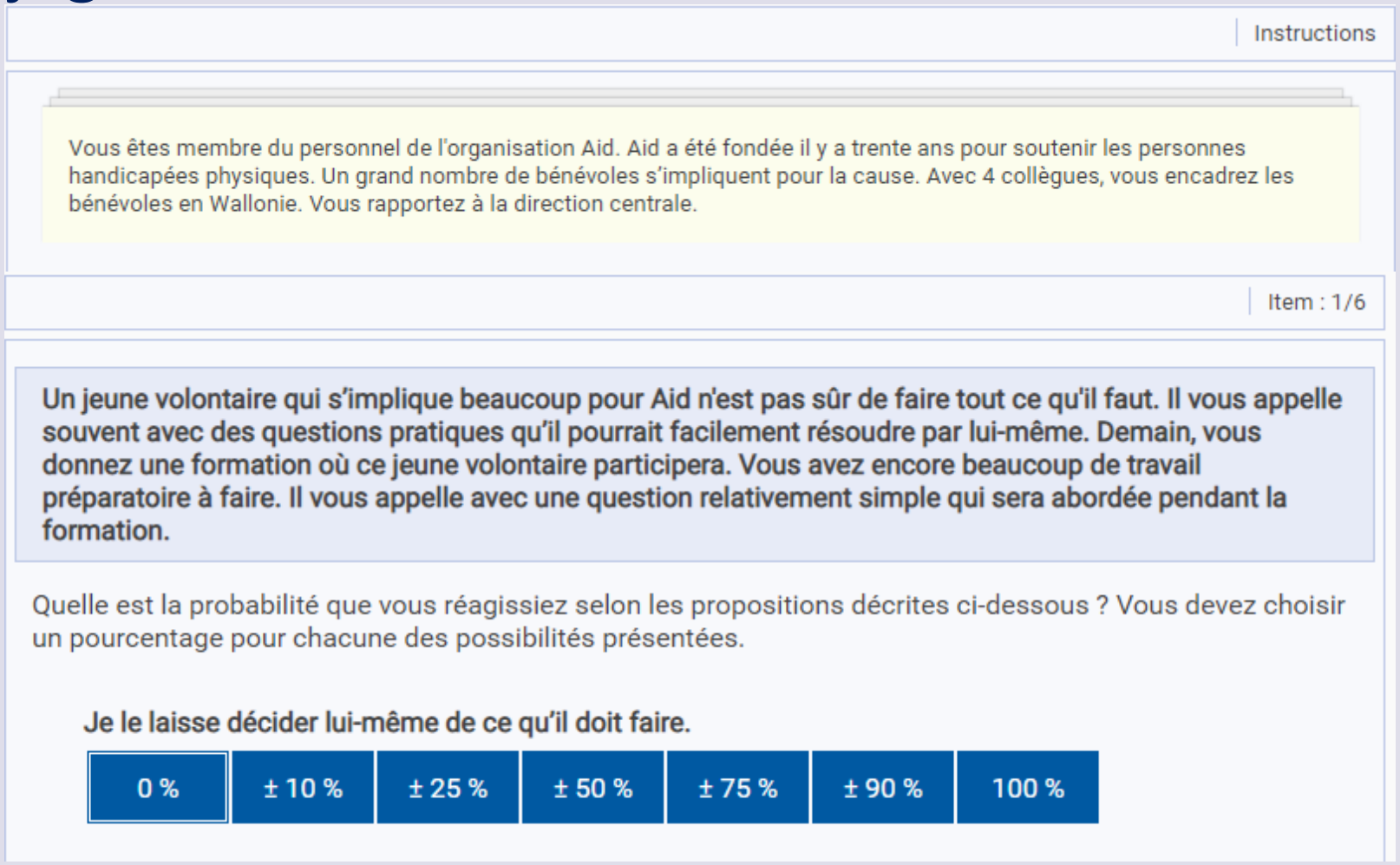
- Tests en ligne (à domicile) :
  - Test de jugement situationnel
  - Questionnaire de personnalité
  - Inventaire de tendances comportementales
  - Questionnaire de motivation

  - Questionnaire biographique

- Entretien semi-structuré

Tests en ligne

- Test de jugement situationnel



Tests en ligne

- Questionnaire de personnalité

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.	☐	☐
Courir.	☐	☐
Me balader dans la nature.	☐	☐
Jardiner	☐	☐
Faire la grasse matinée.	☐	☐

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.	☐	☐	☐	☐	☐
J'essaie de faire de l'exercice tous les jours *	☐	☐	☐	☐	☐
J'utilise mon temps libre pour me reposer.	☐	☐	☐	☐	☐
Le soir, je reste le plus volontiers devant la TV.	☐	☐	☐	☐	☐

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

Comment vous évaluez-vous en comparaison aux autres ?

Entreprendre 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)

jobpol.be
la police engage

Tests en ligne

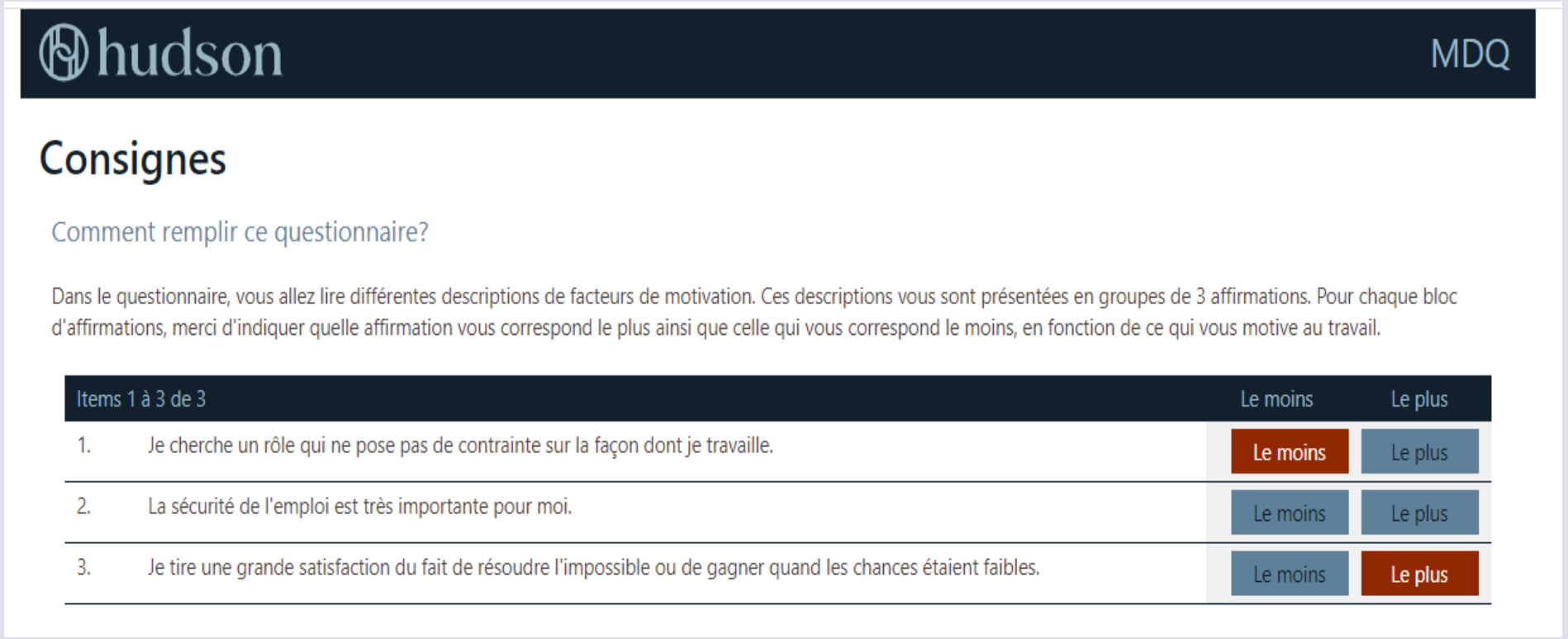
- Inventaire de tendances comportementales

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



hudson MDQ

Consignes

Comment remplir ce questionnaire?

Dans le questionnaire, vous allez lire différentes descriptions de facteurs de motivation. Ces descriptions vous sont présentées en groupes de 3 affirmations. Pour chaque bloc d'affirmations, merci d'indiquer quelle affirmation vous correspond le plus ainsi que celle qui vous correspond le moins, en fonction de ce qui vous motive au travail.

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.	Le moins	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	Le plus

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

Matrice

Matrice	Test de jugement situationnel	Questionnaire de personnalité	Interview semi-structurée	Formulaire d'avis	Questionnaire biographique	Inventaire de tendances comportementales	Questionnaire de motivation
Compétences	Scoring				Indicateurs**		
Traiter l'information	70%	30%	*		X		
Structurer le travail	70%	30%	*		X		
Coopérer (Interne)	70%	30%	*		X		
Orientation-client (externe)	20%	10%	40%	30%	X		
S'engager		20%	50%	30%	X		
Coping		20%	50%	30%	X		
Implication - motivation			50%	50%	X		X
Respect des normes - Intégrité			50%	50%	X	X	
Absence d'extrémisme			100%		X	X	
Absence de psychopathologie			100%		X	X	

Avis du Chef de corps/Directeur

Compétences évaluées :

1. Orientation-client
2. S’engager
3. Coping
4. Motivation
5. Intégrité – Respect des normes

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.

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 :	

jobpol.be
la police engage

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.

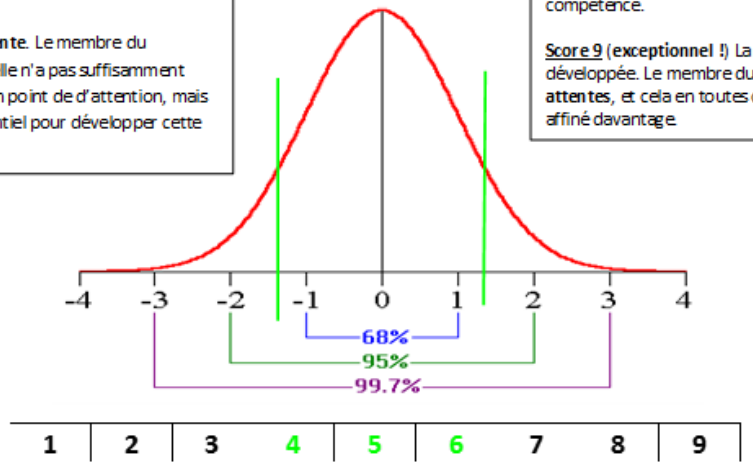
Score 2 La compétence est **presque inexistante**. Pour le moment, le membre du personnel n'a pas ou peu montré cette compétence. Le membre du personnel a encore de nombreux points de travail relevant de cette compétence, dans lesquels il devra encore évoluer et s'améliorer à long terme.

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.

jobpol.be
la police engage

GESTION INTERPERSONNELLE **Compétence: ORIENTATION-CLIENT** *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.*										
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 oeil sur le suivi.
Evaluation finale **ORIENTATION-CLIENT**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	
Justification de l'évaluation:										

jobpol.be
la police engage

7. COMMISSION DE DÉLIBERATION

BUT :

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

COMPOSITION :

- Directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la Police Fédérale ou du membre du personnel qu'il désigne (qui assure la présidence)
- Un représentant de la Police Fédérale
- Un représentant de la Commission Permanente de la Police Locale.

Décisions possibles

APTE

INAPTE

Brevet

8. Position juridique du candidat CBI

jobpol.be
la police engage

Avant la formation

- Possibilité de postuler un emploi par mobilité
- Emploi obtenu ou non → FORMATION

Durant la formation

- Lauréat commissionné aspirant-inspecteur
- L’aspirant fait partie du même service de police aussi longtemps qu’il n’est pas nommé par mobilité dans le cadre supérieur.

Après la formation

- L'aspirant qui n'a pas obtenu un emploi à l'issue de la formation → police fédérale.
- L'aspirant qui n'est pas encore fixé sur la mobilité postulée → retour au corps d'origine dans l'attente d'une désignation.
- L'aspirant qui échoue en formation → retour au corps d'origine.
- Agents de police contractuels : contrat suspendu pendant la formation.
  - Si réussite : statutarisation
  - Si échec : reprise du contrat

9. Quelques chiffres

STATISTIQUES 2024

- Nombre candidats FR : →Agents de Police : 34
  → Agents de Sécurisation : 82
- Epreuve professionnelle FR : → Agents de Police : 26 réussites
  → Agents de Sécurisation : 64 réussites
- Après commission de délibération FR :→ Agents de Police : 21 réussites
  → Agents de Sécurisation : 50 réussites

Résultats et feedback

- Après la commission de délibération, les **résultats** sont communiqués aux :
  - candidats;
  - CZ/DIR (par mail et ensuite par courrier).

- **Feedback**:
  - En cas d'échec, le feedback, si sollicité, aura lieu à partir de septembre 2025.
  - En cas de réussite, à partir d'octobre 2025.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

- **Renseignements pratiques relatifs à votre candidature:**

  Valérie LEFEVERE : 0800/99505

  GPI.RecSel.PromSoc@police.belgium.eu

- **Questions relatives à l'EP et liste des matières à connaître**

  GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu

Merci pour votre attention !

BON TRAVAIL

ET … BONNE RÉUSSITE !

Questions ?

jobpol.be
la police engage