

# SESSION D'INFORMATION

Juin 2024

## Examen de promotion pour officiers internes

Session 2024-2025



# PRÉSENTATION


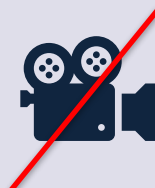

POLICE FEDERALE

DIRECTION GENERALE DES RESSOURCES ET DE L'INFORMATION

DIRECTION DU PERSONNEL

**SERVICE RECRUTEMENT ET SELECTION**

# Modalités pratiques

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

# PROGRAMME

1. Informations générales
2. Procédure de sélection
3. Epreuves de sélection :
  - Epreuve professionnelle
  - Epreuve de personnalité
4. Avis complémentaire CC ou DIR
5. Commission de délibération
6. Chiffres
7. Formation

# 1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

➤ Places vacantes :

✓ N : ??

✓ F : ??

✓ G : ??

## ➤ Conditions de participation

- ✓ **NEW !!** Minimum 3 années d'ancienneté dans le cadre moyen à la date ultime d'inscription => 31/07/2024;
- ✓ Diplôme niveau A ou équivalent (épreuve de cadre réussie);
- ✓ Pas de mention « insuffisant » à la dernière évaluation
- ✓ Absence d'une sanction disciplinaire lourde non effacée.

## ➤ Remarques :

- ✓ Les candidats qui n'ont pas réussi une sélection préalable peuvent déposer à nouveau leur candidature.
- ✓ Les candidats qui ont échoué en formation ou après une démission ou une réaffectation pour inaptitude professionnelle pour le cadre visé CP peuvent repostuler après un délai d'attente de 6 ans.

- ✓ Art. 39 de la loi Exodus : chaque candidat dispose de 3 tentatives (à partir du concours 2015- 2016);
- ✓ **New** : Nouveau processus de sélection (depuis le 14/09/21) : compteurs remis à zéro;
- ✓ Les candidats (très) aptes non classés ne perdent aucune chance.



## 2. PROCÉDURE DE SÉLECTION

- Principe = concours (notion de classement)
- Epreuve de cadre (en cours)
- Date limite d'inscription : 31/07/2024
- Epreuve professionnelle : 10/10/2024
- Début des épreuves de personnalité : fin 2024/début 2025
- Fin des épreuves : février 2025
- Début de la formation : mars 2025 (en principe)

# 3. ÉPREUVES DE SÉLECTION

- L'épreuve professionnelle;
- L'épreuve de personnalité (pas de commission de sélection).

## ➤ ÉPREUVE PROFESSIONNELLE

- ✓ Date : 10 octobre 2024
- ✓ Une journée complète
- ✓ Classement en fonction des résultats
- ✓ 2 sous-épreuves :
  - connaissances professionnelles (3 domaines);
  - connaissance de la langue (avis argumenté),

## ➤ EPREUVE PROFESSIONNELLE : Connaissances professionnelles

- ✓ 3 domaines distincts
- ✓ Questions (semi-)ouvertes, fermées et casus
- ✓ En lien avec la fonction actuelle et inhérentes aux fonctions et au statut d'un **INPP**

👉 Liste des matières à connaître publiée (annexe de l'appel ou [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be))

## ➤ **EPREUVE PROFESSIONNELLE :** **Connaissances professionnelles**

3 domaines distincts :

- Police administrative
- Police judiciaire
- Gestion et développement

# DOMAINE 1 : Police administrative

## Exemple :

- Vous êtes Adj Comd PI LIMA en Res dans le cadre d'une manifestation à LEUVEN. Votre PI LIMA est en Préa 2'.
- A 1100 Hr, le Gold Commander (Comd SO) donne à votre Comd PI la mission d'arrêter les 60 Man situés au Carf rue DE BAYO – rue WELDADIGHEID.
- Le Comd PI vous précisea qu'il impose la tenue MO Full Protection au personnel pour l'exécution de cette mission.

⇒ **QUESTION 1** : Donnez l'OAvvert aux Sec du PI LIMA. (/6)

⇒ Réponse attendue :

- *Ordre d'Avertissement de Lima Staff à tous les Lima à 1100 Hr*
- *Ops de confinement imminente*
- *Préavis O' à 1102 Hr*
- *OGp pour les Chef Sec au Staf à 1105 Hr.*
- *Tenue HO Full Protection*
- *Emporter plan LEUVEN*
- *Donnez Ack*

# DOMAINE 2 : Police judiciaire

## Exemple :

⇒ **QUESTION 5** : Selon l'article 47 bis du CIC, quels sont les 2 droits propres aux personnes entendues privées de liberté et que vous ne retrouvez pas dans les autres catégories ? (/2)

⇒ **Réponse attendue :**

- *Informer une personne de confiance ;*
- *Assistance médicale.*



# DOMAINE 3 : Gestion et développement

## Exemple :

- Un casus concernant la FPOC

## ➤ **EPREUVE PROFESSIONNELLE :** **Connaissance de la langue**

- ✓ Rédaction d'un avis argumenté sur base d'un texte.
- ✓ Epreuve manuscrite
- ✓ Le contenu et la forme seront évalués :
  - Contenu : Positionnement, arguments, développement.
  - Forme : Structure, langue, style.
- ✓ Un protocole de correction est défini au préalable afin de garantir l'objectivité de la cotation

# Conseils

## Langue

1. Revoyez les règles d'orthographe et de grammaire (par ex. l'utilisation de la ponctuation, des majuscules, la conjugaison,...)
2. Utilisez des adverbes si nécessaire et soyez attentif à utiliser correctement les pronoms.
3. Veillez à utiliser les bons mots et à les placer dans le bon contexte.
4. Faites attention à la structure des phrases. Il est préférable d'utiliser des phrases courtes et simples, plutôt que des phrases longues et compliquées.
5. Les « erreurs d'inattention » (inversion de lettres, illisibilité,...) sont également comptabilisées comme des erreurs.

## Général

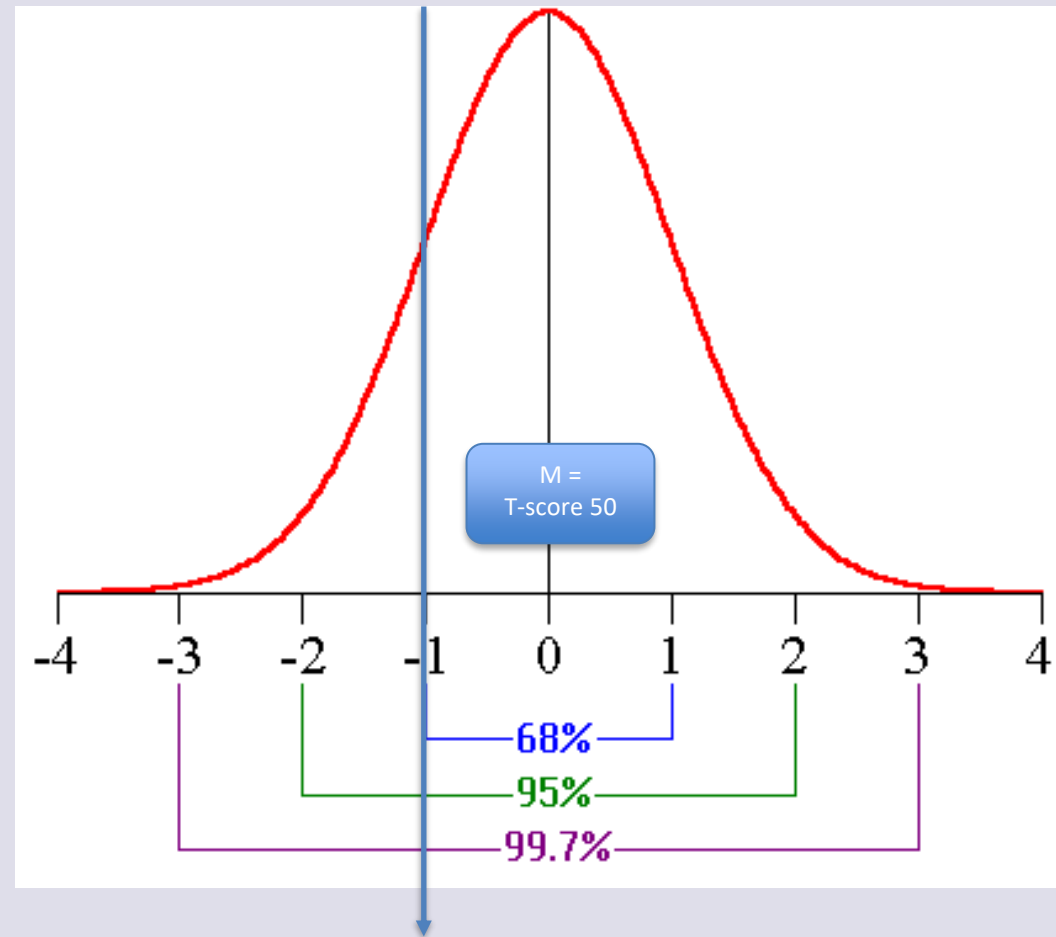
6. Vous pouvez vous entraîner en rédigeant un compte-rendu sur un film/article d'actualité/... que vous ferez ensuite relire par une personne compétente en matière de langue.
7. Soyez attentif aux instructions (par ex. le nombre minimum de lignes).
8. Relisez attentivement votre commentaire.

## ➤ EPREUVE PROFESSIONNELLE : SEUILS DE REUSSITE

1. Connaissances professionnelles: **T-score 40**
2. Connaissance langue (fond et forme) : **T-score 40**

➔ Réussite nécessaire dans les 2 sous-épreuves

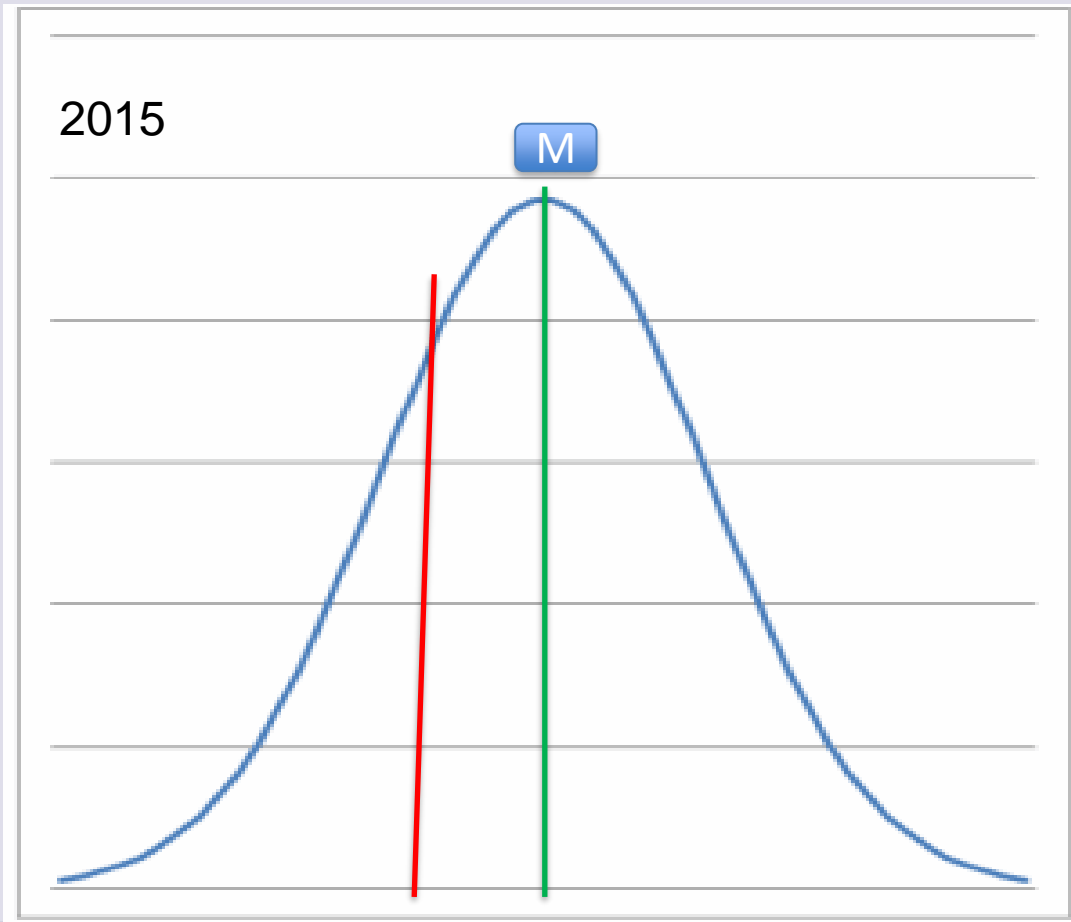
# T-Score



T-score 40  
(Seuil de réussite)

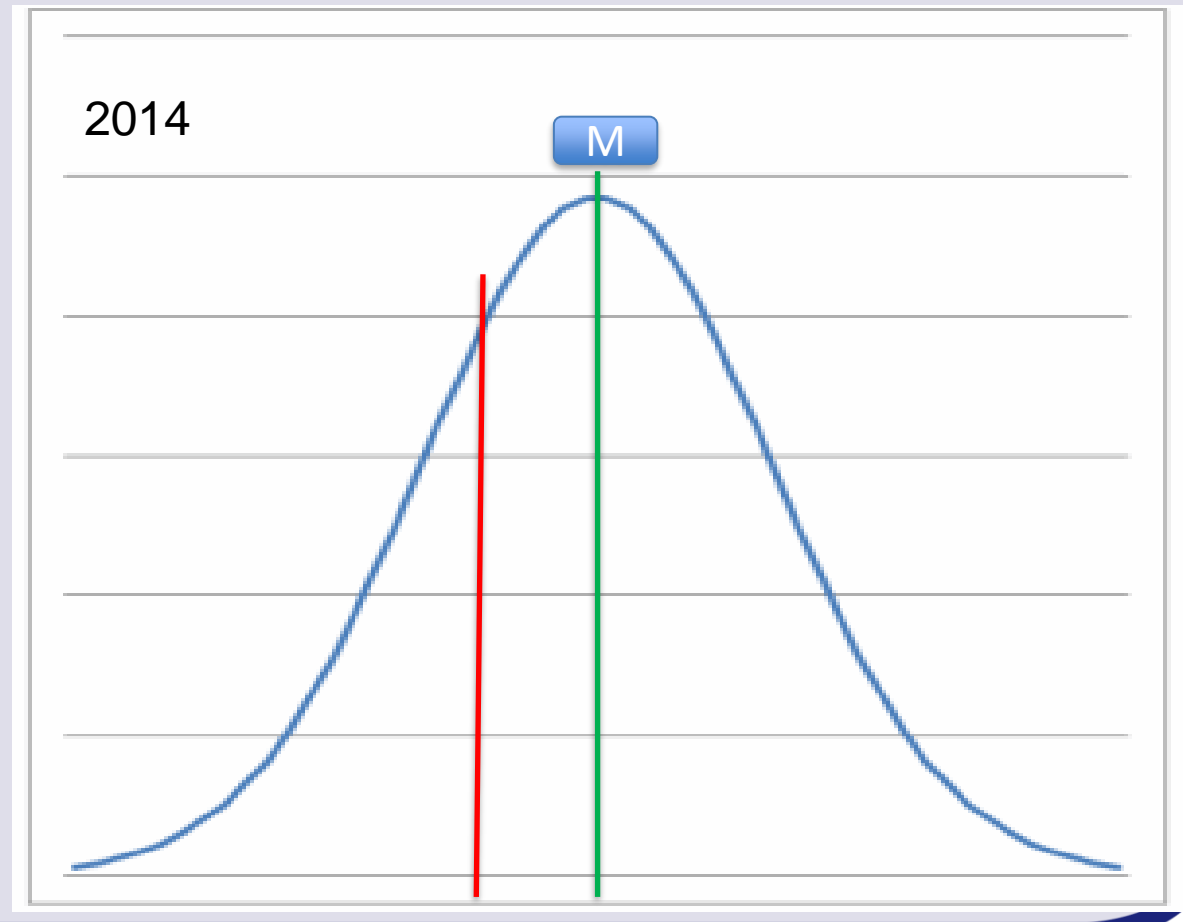
# T-Score 40

(ex: connaissance de la langue)



68 85

T-score 40  
(Seuil de réussite)



36 45

T-score 40  
(Seuil de réussite)

# T-SCORE GLOBAL :

score sous-épreuve connaissances professionnelles  
multiplié par 3

+

score sous-épreuve de la connaissance de la langue  
(fond et forme)

 En résumé :  $\frac{3}{4} + \frac{1}{4}$

# Principe du « BONUS »

(Depuis le concours 2016-2017)

Le candidat **ne perd pas de tentative** après l'épreuve professionnelle s'il n'atteint pas un t-score minimum de 40 pour 1 ou 2 sous-épreuves

## À CONDITION

qu'il obtienne un score brut de min 50% pour 1 ou 2 de ces sous-épreuves.




# EXEMPLES CONCRETS

	LANGUE		3 AUTRES DOMAINES		RÉSULTAT
	Score brut	T-Score	Score brut	T-Score	
Candidat 1	48/100	35	120/200	48	ECHEC "PAS DE BONUS"
Candidat 2	52/100	40	101/200	38	ECHEC "BONUS"
Candidat 3	51/100	39	101/200	38	ECHEC "BONUS"
Candidat 4	60/100	48	136/200	57	RÉUSSI
Candidat 5	45/100	42	95/200	41	RÉUSSI
Candidat 6	47/100	38	87/200	36	ECHEC "PAS DE BONUS"

## ➤ **EPREUVE PROFESSIONNELLE :** **Résultats/feedback**

- **Résultats** transmis après l'épreuve professionnelle aux :
  - Candidats
  - CZ ou directeurs
- **Feedback** aux candidats non retenus dès que possible

# Epreuve de personnalité

- Seuls les candidats ayant réussi l'épreuve professionnelle;
- Durée : ½ jour (DPRS – Etterbeek ou dans votre région) + tests préalables en ligne.
- But : Vérifier si le profil du candidat correspond au profil de compétences  [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be)

# Profil de compétences Commissaire

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	<b>Intégrer</b>	Établir des liens pertinents entre diverses données afin de les intégrer de manière synthétique dans un tout cohérent. Générer des alternatives et traduire celles-ci, ainsi que les synthèses sous forme de conclusions adéquates.
Gestion des tâches	<b>Décider</b>	Prendre des décisions sur base d'informations (in)complètes et initier les actions nécessaires afin d'implémenter les décisions.
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.
	<b>Motiver</b>	Reconnaître et valoriser autrui pour sa contribution, adapter son style de leadership et confier les responsabilités adaptées aux personnes adéquates afin de favoriser le meilleur fonctionnement.

# Profil de compétences Commissaire

Gestion interpersonnelle	<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.
	<b>Conseiller</b>	Conseiller efficacement au sein et en dehors de l'organisation et construire une relation de confiance avec autrui sur base de sa crédibilité et de son expertise.
Gestion personnelle	<b>S'auto développer</b>	Planifier et gérer son propre développement en fonction des possibilités, des intérêts et des ambitions, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles connaissances.
	<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.

# Profil de compétences Commissaire

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.

# ➤ ÉPREUVE DE PERSONNALITE

## ✓ Comprend:

1. Tests online à domicile:
  - Inventaire de personnalité
  - Test de jugement situationnel
  - Inventaire de tendances comportementales
  - Questionnaire de motivation
2. Questionnaire biographique
3. Entretien semi-structuré (comportemental)

# 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.	<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"/>

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

\* 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)



# 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

## - 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

1. Je cherche un rôle qui ne pose pas de contrainte sur la façon dont je travaille.

Le moins

Le plus

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

# Scoring

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

# Matrice

	Test de jugement situationnel	Inventaire de personnalité	Interview semi-structurée	Formulaire d'avis	Questionnaire biographique	Inventaire de tendances comportementales	Questionnaire de motivation
<b>Compétences</b>	Scoring				Indicateurs		
<b>Intégrer</b>	70%	30%	*		X		
<b>Décider</b>	70%	30%	*		X		
<b>Diriger</b>	20%	10%	40%	30%	X		
<b>Motiver</b>	70%	30%	*		X		
<b>Orientation-client (externe)</b>	20%	10%	40%	30%	X		
<b>Conseiller</b>		40%	60%		X		
<b>Coping</b>		20%	50%	30%	X		
<b>S'auto-développer</b>		20%	50%	30%	X		
<b>Implication-motivation</b>			50%	50%	X		X
<b>Respect des normes-intégrité</b>			50%	50%	X	X	
<b>Absence d'extrémisme</b>			100%		X	X	
<b>Absence de psychopathologie</b>			100%		X	X	

# 4. AVIS COMPLÉMENTAIRE CC OU DIR

## ➤ Contenu :

Il sera demandé à votre Chef de Corps ou Directeur d'évaluer les 6 compétences suivantes:

1. DIRIGER DES PERSONNES
2. ORIENTATION-CLIENT
3. S'AUTO-DEVELOPPER
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).

# 5. COMMISSION DE DÉLIBÉRATION

## ➤ But :

Déterminer si le candidat correspond au profil de compétences sur base du dossier de sélection complet

## ➤ Composition :

- ✓ Directeur général de DGR (ou membre du personnel qu'il désigne) en tant que président;
- ✓ Un représentant de la CPPL;
- ✓ Un représentant de la Police Fédérale.

## ➤ Décisions possibles :

- ✓ Très apte
  - ✓ Apte
  - ✓ Inapte
- 
- Les lauréats des épreuves de sélection sont classé(e)s, par régime linguistique comme suit :
    - (1) les candidats du groupe "TRES APTE" ont priorité sur les candidats du groupe "APTE" ;
    - (2) au sein d'un même groupe, les candidats sont classés par ordre des résultats de l'épreuve professionnelle.



# 6. CHIFFRES 2023 FR

- Epreuve professionnelle :
  - 159 candidats présents
  
- Commission de délibération :
  - 98 très aptes
  - 10 aptes
  - 4 inaptes

=> 47 incorporés

## ➤ Résultats et feedback après commission de délibération

- Les résultats sont communiqués aux candidats et aux CZ/DIR.
- Feedback :
  - candidats non retenus: à partir de février 2025 (sur demande);
  - aspirants-officiers : pendant la formation (si possible).

# 7. FORMATION

- ✓ Durée : 12 mois  
Congés : 1 semaine à Pâques, 2 semaines ½ juillet/août, 2 semaines à Noël/Nouvel an
- ✓ Formation théorique (dans les domaines de la police administrative ainsi que judiciaire, deuxième langue,...) et pratique (entraînement physique et mental, maîtrise de la violence,...)
- ✓ Stages en unité

# CONSEILS

- SOYEZ VOUS-MÊMES
- PRENEZ CONSCIENCE QU'IL S'AGIT D'UN EXAMEN/CONCOURS
- DÉMONTREZ VOS COMPÉTENCES

# Renseignements complémentaires

. Renseignements relatifs à votre candidature

→ [drp.RecSel.assessment.PromSoc@police.belgium.eu](mailto:drp.RecSel.assessment.PromSoc@police.belgium.eu)

. 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 !

BON TRAVAIL 

ET ... BONNE RÉUSSITE ! 

Questions ?

