

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

Numéro d'émission : DGR.Pers.RS-2018/12680 F

A l'attention des candidat(e)s agents de police,

Vous trouverez ci-après le règlement de sélection relatif aux épreuves de sélection organisées dans ce cadre.

Je vous encourage à lire attentivement ce document que j'ai rédigé à votre profit.

Il constitue une aide précieuse pouvant vous permettre, d'une part, de mieux appréhender l'ensemble du processus de sélection et, d'autre part, de préparer de la meilleure des manières votre participation aux différentes épreuves.

Je vous souhaite plein succès dans les démarches que vous entreprenez.



Katja DE WOLF  
Conseiller  
Chef de Service  
Service Recrutement et Sélection

1/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

### 1. LE CONTEXTE

Le service recrutement et sélection de la police fédérale est chargé de l'organisation des épreuves de sélection pour les candidats agents de police externes.

Cette procédure est régie par les lois et les arrêtés royaux suivants:

- a. Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police (LOI EXODUS ou ST3).
- b. Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol ou ST6/1).
- c. Arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires (ST20).
- d. Arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions du PJPol (AEPol ST 7).

Remarque : La dénomination de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale a fait l'objet d'une modification introduite par l'Art. 6 de l'Arrêté royal du 23 août 2014. Le service du recrutement et de sélection appartient désormais à la direction générale de la gestion des ressources et de l'information. Il peut en être de même pour d'autres directions citées dans le présent règlement.

### 2. LE PROFIL DE SELECTION

Le candidat agent de police doit satisfaire aux critères de personnalité visés au tableau aux dernières pages du présent document.

### 3. LES CONDITIONS DE PARTICIPATION

- a. Conditions générales de participation applicables au candidat agent de police:
  - (1) posséder la nationalité belge;
  - (2) jouir des droits civils et politiques;
  - (3) être de conduite irréprochable (découle d'un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature et d'une enquête de milieu et des antécédents);
  - (4) pour les candidats masculins, avoir satisfait aux lois sur la milice;
  - (5) être âgé de 18 ans au moins au moment du recrutement;
  - (6) disposer des aptitudes physiques requises et être exempt de tout handicap incompatible avec les exigences de la fonction;
  - (7) ne pas faire l'objet d'une interdiction légale de port d'armes, ni refuser ou s'abstenir, déclarer refuser ou s'abstenir de toute forme d'usage d'armes ou autre moyen de défense mis à disposition en vertu des conditions fixées en la matière par les lois, arrêtés ou directives;
  - (8) être titulaire du permis de conduire de la catégorie B (véhicules avec boîte manuelle);
  - (9) réussir les épreuves de sélection donnant accès à la formation de base;
  - (10) s'engager à porter l'uniforme réglementaire.

2/14



# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

b. Conditions générales de participation aux épreuves de sélection:

Le candidat doit satisfaire aux conditions fixées au point 3 a. (1), (2), (3), (4), (7) et (10), à la date de participation aux épreuves de sélection.

Le candidat doit satisfaire aux conditions fixées au point 3 a. (5), (6), (8) et (9) lors de l'admission à la formation de base.

c. N'est pas admis aux épreuves de sélection, le candidat qui:

- (1) a été déclaré inapte à l'exercice d'une fonction de police à l'issue de l'examen médical;
- (2) a précédemment échoué définitivement comme aspirant pour le cadre visé;
- (3) a précédemment fait l'objet d'un retrait définitif d'emploi;
- (4) a, au moment de la démission acceptée, une évaluation de fonctionnement avec la mention finale « insuffisant »;
- (5) n'a pas réussi à trois reprises la procédure de sélection en vue de l'admission à la formation de base visée;
- (6) n'a pas atteint l'âge de 17 ans;
- (7) s'est vu notifier son échec à une épreuve de sélection pour le même cadre précédente depuis moins d'un an.

## 4. LA PROCEDURE DE SELECTION

a. **Le principe:**

La sélection qui se déroule dans le cadre du recrutement externe de candidats agents de police est organisée de manière non permanente.

Les épreuves de sélection comprennent:

- (1) une épreuve permettant d'évaluer les aptitudes cognitives nécessaires;
- (2) une épreuve de personnalité sur la base des techniques de sélection adaptées à la fonction;
- (3) une épreuve d'aptitude physique et médicale;
- (4) un entretien de sélection devant la commission de sélection concernée;
- (5) l'examen du dossier par la commission de délibération;
- (6) le candidat fait également l'objet d'une enquête de milieu et des antécédents.

b. **Une épreuve d'aptitudes cognitives:**

L'épreuve d'aptitudes cognitives pour candidat agent de police se compose des sous-épreuves suivantes:

- la détermination du potentiel du candidat à suivre la formation de base. Elle mesure les facteurs les plus pertinents pour la prédiction des performances sur le lieu de travail et des résultats pendant et à l'issue de la formation de base, à savoir : la capacité de raisonner de manière abstraite, la capacité de traiter des informations et la capacité de raisonner avec des chiffres.

Le candidat réussit cette sous-épreuve s'il obtient un résultat de 40 ou plus (les candidats qui se situent à moins d'un écart type sous la moyenne de la population de référence atteignent le

3/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

résultat minimum).

- l'évaluation de la connaissance et de la maîtrise de la langue dans laquelle les épreuves de sélection, auxquelles le candidat s'est inscrit, sont organisées;

Le candidat réussit cette sous-épreuve s'il obtient un résultat de 40 ou plus (les candidats qui se situent à moins d'un écart type sous la moyenne de la population de référence atteignent le résultat minimum).

- la rédaction d'un rapport reprenant les éléments essentiels d'une vidéo projetée préalablement au candidat.

Cette sous-épreuve est subdivisée en deux parties :

- la première partie a pour but d'évaluer, au moyen d'un rapportage et au moyen d'un questionnaire à choix multiple, la pertinence des éléments mémorisés par le candidat (fond).

Le candidat réussit cette partie s'il obtient un résultat de 40 ou plus (les candidats qui se situent à moins d'un écart type sous la moyenne de la population de référence atteignent le résultat minimum).

- La seconde partie a pour but d'évaluer, au moyen du rapportage, les capacités à relater par écrit, de manière structurée et compréhensible, les éléments de la vidéo (forme).

Le candidat réussit cette partie s'il obtient un résultat de 40 ou plus (les candidats qui se situent à moins d'un écart type sous la moyenne de la population de référence atteignent le résultat minimum).

Pour des raisons d'efficience, lorsqu'un candidat n'atteint pas le seuil requis à l'une ou l'autre des sous-épreuves supra, les autres sous-épreuves peuvent ne pas être corrigées.

Les résultats seront mentionnés dans la correspondance notifiant la réussite ou l'échec de l'épreuve.

La réussite à cette épreuve à une durée de validité illimitée.

### c. Une épreuve de personnalité:

#### (1) Contenu

L'épreuve de personnalité vise à déterminer si le candidat correspond au profil de sélection (voir au point 2 ci-dessus).

Cette épreuve dure une journée et comprend un test de personnalité, un questionnaire biographique, d'autres techniques de sélection qui évaluent les compétences et une interview structurée avec un membre qualifié du service Recrutement et Sélection.

#### (2) Cotation

Les critères de compétence évalués lors de l'épreuve de personnalité sont cotés sur une échelle en 9 points traduisant les appréciations suivantes:

- Score 9: La compétence est très présente et constitue un atout du candidat;
- 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;

4/14



# RÈGLEMENT DE SÉLECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

- 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.

Remarque: Pour ce qui concerne les critères « Respect des normes – intégrité », « Absence d'extrémisme » et « Absence de psychopathologie », l'évaluation peut également être formulée de la manière suivante: « Rien à signaler ».

A l'issue de l'épreuve de personnalité, une des décisions suivantes est prise à l'égard du candidat:

- le candidat possède les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière du cadre visé;
- le candidat possède le potentiel pour développer les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière du cadre visé;
- le candidat ne possède pas actuellement les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière du cadre visé.

Afin de pouvoir participer à la suite des épreuves de sélection, le candidat doit soit:

- posséder les caractéristiques de personnalité;
- posséder le potentiel pour développer les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction policière du cadre visé.

### **d. Un examen physique et médical:**

Cet examen est composé du volet physique comprenant le parcours fonctionnel et du volet médical.

#### **1. Le volet physique comprenant le parcours fonctionnel**

Le « parcours fonctionnel » (épreuve ayant pour but de vérifier la condition physique) est l'une des épreuves d'admission en vue d'intégrer la police. Durant cette épreuve, le candidat doit réaliser le plus rapidement possible un parcours prédéterminé. Afin d'effectuer cette épreuve en toute sécurité, il est nécessaire de disposer d'une bonne santé. En cas de doute, il est recommandé de consulter un médecin avant de participer à cette épreuve

Le parcours fonctionnel consiste d'une part d'un circuit sportif de ± 125 mètres qui doit être réalisé trois fois sans interruption (3 x 125 mètres) et d'autre part d'une épreuve de robustesse qui a lieu immédiatement après le circuit sportif.

Le circuit sportif comprend les six épreuves suivantes: un escalier d'une hauteur de 2 mètres suivi d'un saut, un saut en longueur, un saut en hauteur, un tunnel, une poutre d'équilibre et à nouveau un escalier suivi d'un saut.

Si une épreuve n'est pas exécutée correctement, les participants doivent la repasser.

L'épreuve de robustesse consiste en un test de pousser et tirer un chariot et d'un test de

5/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

traîner une personne.

### a. Description des épreuves du parcours sportif

#### (1) *Monter un escalier suivi d'un saut*

Un escalier d'une hauteur de 2 mètres et comportant 11 marches doit être monté. L'escalier ne dispose pas de rampe. Le sol à la réception du saut de l'escalier est protégé par un tapis de sport. Le contact d'une main ou d'un pied est obligatoire sur la dernière marche. Il n'est pas autorisé de s'asseoir sur le bord de l'escalier en vue d'effectuer le saut.

#### (2) *Saut en longueur*

Un tapis de gym de 1,5 m doit être franchi sans contact lors de l'appel et de la réception.

#### (3) *Saut en hauteur*

Un plinth doit être franchi. Il doit y avoir au minimum contact avec une main et au moins un pied sur la partie supérieure du plinth ; les deux pieds doivent passer au-dessus du plinth.

#### (4) *Le tunnel*

Passage dans un tunnel d'une longueur de 3 mètres.

#### (5) *La poutre d'équilibre*

Traverser une poutre d'équilibre d'une longueur de 5 mètres et d'une hauteur de 1,4 mètre. Afin de faciliter l'accès à cette poutre, le candidat empruntera un plinth. A la fin de la poutre (à 50 cm), il y a une ligne que le candidat doit impérativement dépasser avec un pied avant de sauter de la poutre.

#### (6) *La sixième épreuve* est constituée de nouveau d'un escalier mais placé dans le sens contraire (voir point (1)).

### b. Description de l'épreuve de robustesse

Les tests doivent se suivre sans interruption dans un temps maximum de 1 minute.

#### (1) *Test de poussée*

Pousser un chariot de 200 kg sur une distance de 10 mètres. Le chariot doit franchir complètement la ligne d'arrivée et être arrêté derrière cette ligne. Le chariot doit être poussé avec les deux mains.

#### (2) *Test de traction*

Tirer un chariot de 200 kg sur une distance de 10 mètres. Le chariot doit dépasser complètement la ligne d'arrivée et être arrêté derrière cette ligne. Le chariot doit être tiré avec les deux mains.

#### (3) *Test de transport*

Transporter un mannequin de 48 kg sur une distance de 10 mètres (2 x 5 m) de la

6/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

ligne de départ jusqu'à la ligne d'arrivée.

### c. Cotation

Afin de satisfaire, chaque obstacle du parcours sportif doit être franchi correctement et l'ensemble du parcours sportif doit être réalisé à trois reprises dans le temps maximum suivant :

	De moins de 40 ans	D'au moins 40 ans
Candidats masculins	170 secondes	190 secondes
Candidates féminines	200 secondes	220 secondes

Afin de satisfaire, l'épreuve de robustesse doit être réalisée dans un temps de maximum 60 secondes (1'00").

La réussite du volet physique constitué du parcours fonctionnel complet est donc effective lorsque le parcours sportif et l'épreuve de robustesse sont réalisés dans les temps impartis.

### d. Que se passe-t-il en cas d'échec?

Pour réussir cette épreuve, le candidat dispose d'une première possibilité suivie, si nécessaire, d'un repêchage.

Le repêchage est toujours constitué des deux parties du parcours fonctionnel, quelle que soit la partie qui avait engendré l'échec lors du premier passage.

Ce repêchage ne peut avoir lieu dans un délai inférieur à deux mois et supérieur à un an.

Le candidat qui n'atteint à nouveau pas le minimum requis lors du repêchage sera considéré en échec et perdra une de ses trois chances de participation aux épreuves du cadre concerné. Il en va de même pour le candidat qui aurait atteint le délai d'un an à dater de son échec sans avoir représenté le parcours fonctionnel. La notification de cet échec lui sera confirmée par écrit par le service Recrutement et Sélection. Ce courrier mentionnera également les modalités de réinscription.

Le candidat dans cette situation doit alors attendre une année à dater de son premier passage avant de pouvoir réintroduire une candidature.

## 2. Le volet médical comprend

- un examen clinique, une analyse d'urine, des analyses sanguines, le cas échéant l'analyse capillaire, l'examen ophtalmologique et l'examen dentaire, effectués par un ou plusieurs médecins examinateurs;
- les examens radiologiques qui sont jugés nécessaires par le médecin examinateur.

Sur la base des renseignements anamnestiques, cliniques et techniques ainsi que d'un questionnaire médical complété par le candidat, un médecin du travail – conseiller en prévention désigné par le chef de service du Psychological Medical Service de la police fédérale déclare, sur le plan médical, un candidat pour la fonction de police, soit:

7/14



# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

- (1) apte : le candidat est apte pour une fonction au sein des services de police;
- (2) temporairement inapte : pour des raisons médicales, le candidat n'entre pas actuellement en ligne de compte pour une fonction au sein des services de police;
- (3) inapte : pour des raisons médicales, le candidat n'entre pas en ligne de compte pour une fonction au sein des services de police.

Le médecin du travail – conseiller en prévention notifie la décision. Le candidat reçoit par écrit non seulement la décision mais également, le cas échéant, les raisons qui ont amené à se prononcer sur son inaptitude.

Il est à noter que la décision finale relative à l'aptitude médicale sera prise par le médecin du travail conseiller en prévention au moment de l'admission en formation de base.

### e. Un entretien avec une commission de sélection:

#### 1. Composition

Cet entretien se déroule devant une commission composée:

- d'un membre du personnel qualifié du service Recrutement et Sélection de la police fédérale qui assure la présidence;
- de deux membres du cadre opérationnel des services de police, dont un de la police fédérale et un d'un corps de la police locale;
- d'un membre de la direction de la formation de la police fédérale ou d'une école de police disposant de compétences particulières dans le cadre de la formation.

#### 2. Validité d'une commission en séance

Pour pouvoir décider valablement, au moins trois membres, dont le président et un des membres de la police locale ou de la police fédérale, doivent être présents.

La commission de sélection prend ses décisions à la majorité simple des voix. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

#### 3. Contenu de l'entretien

L'entretien de sélection devant la commission de sélection permet l'évaluation des compétences spécifiquement reprises ci-après: « Orientation-client (Externe) », « Implication-Motivation », « Respect des normes-Intégrité », « Coping ».

La commission de sélection peut également être amenée à effectuer une mesure complémentaire des autres compétences si cela s'avère nécessaire au vu des éléments du dossier de sélection du candidat.

Les critères spécifiques évalués sont cotés sur une échelle allant de 1 à 9, basée sur le même principe que l'évaluation de l'épreuve de personnalité.

Le dossier est ensuite transmis à la commission de délibération.

### f. La décision de la commission de délibération:

La commission de délibération est constituée du chef de service du service Recrutement et Sélection ou d'un de ses délégués, d'un membre représentant la police fédérale et d'un membre représentant la commission permanente de la police locale.

La commission de délibération est chargée de déterminer si le candidat satisfait ou non au profil de

8/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

sélection visé. Elle peut se prononcer, concernant cette aptitude, directement après la commission de sélection ou après l'épreuve d'aptitude médicale et physique si celle-ci a lieu en fin de chaîne.

Elle prend une des décisions suivantes: soit "APTE", soit "INAPTE". Cette décision est reprise sur une liste récapitulative. Cette décision est prise à la majorité des voix.

### **g. Une enquête de milieu et des antécédents:**

L'enquête de milieu et des antécédents comporte une enquête en vue de vérifier si la conduite du candidat agent de police peut être qualifiée d'irréprochable.

Cette enquête est menée par le corps de police locale du domicile du candidat. Elle est initiée dans le courant du processus de sélection, généralement lorsque le candidat atteint l'examen médical.

Si l'enquête permet de douter de la légitimité de la candidature, le chef de service du service Recrutement et Sélection de la police fédérale peut décider d'exclure le candidat de la procédure de sélection ou de lui imposer une restriction territoriale.

Le candidat en est informé par écrit.

Il a la possibilité d'introduire un recours en appel contre cette décision auprès du ministre.

## 5. LES DISPENSES

- a. Est dispensé de l'épreuve d'aptitudes cognitives du cadre des agents de police, le candidat agent de police qui a satisfait précédemment à cette même épreuve d'au moins le même cadre.
- b. A dater 1er avril 2009, est dispensé de l'épreuve d'aptitudes cognitives du cadre des agents de police, le candidat agent de police:
  - porteur d'un diplôme au moins équivalent à ceux pris en compte pour le recrutement aux emplois de niveau C dans les Administrations fédérales.
- c. Le candidat ayant réussi, après le 31 mars 2009, les deux premières sous-épreuves (« détermination du potentiel du candidat à suivre la formation de base » et « évaluation de la connaissance de la langue »):
  - soit dans le cadre d'une candidature en tant que candidat agent de police;
  - soit dans le cadre d'une candidature en tant que membre du cadre administratif et logistique de niveau D;

est dispensé de ces mêmes sous-épreuves dans le cadre d'une future candidature en tant que candidat agent de police. Ce candidat devra cependant effectuer la troisième sous-épreuve, à savoir l'épreuve vidéo.

- d. Est dispensé de l'épreuve de personnalité et de la commission de sélection en tant que candidat agent de police, le candidat ayant participé au concours candidat commissaire de police ou aux épreuves de sélection comme inspecteur principal avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police ou d'inspecteur de police pour lequel la commission de délibération in fine de cette sélection a explicitement pris une telle décision.
- e. Le candidat agent de police qui n'a pas atteint le seuil minimum lors d'une épreuve de sélection et qui repasse celle-ci dans les deux années, calculées à partir de la notification de l'échec, est dispensé des épreuves de sélection passées précédemment. Si besoin en est, la commission de

9/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

délibération demande un examen complémentaire relatif aux exigences fixées pour ce qui concerne l'épreuve de personnalité, l'examen médical et physique et la commission de sélection avant de se prononcer sur son aptitude.

- f. Tout candidat ayant été déclaré apte à la fois lors du volet physique et lors du volet médical est dispensé de ce même examen pour une durée de deux ans quel que soit le cadre pour lequel il postule, pour autant que l'examen médico-physique ait été présenté après le 01-01-2010. Cette dispense n'est cependant pas d'application lorsque le candidat participe au concours officier sur base d'un diplôme de niveau A.
- g. Tout candidat agent de police ayant réussi le volet physique, constitué du parcours fonctionnel, est dispensé de cette même épreuve durant un an.

### 6. L'ORDRE D'ADMISSION A LA FORMATION DE BASE

#### a. La réserve de recrutement

Les lauréats des épreuves de sélection pour agents de police sont insérés dans une réserve de recrutement par ordre de date d'inscription aux épreuves de sélection.

L'inscription dans la réserve de recrutement est valable deux ans.

Lorsqu'un emploi est déclaré vacant au sein d'un corps de police locale ou d'une direction de la police fédérale, la liste des candidats estimés aptes est transmise au chef de corps ou au directeur concerné. Les candidats sont ensuite soumis aux épreuves de sélection organisées par l'autorité de nomination. L'autorité de nomination sélectionne le candidat le plus apte pour l'emploi vacant qui est ensuite admis à la formation de base.

#### b. L'actualisation de l'état de santé

Tous les candidats sont toutefois soumis à une actualisation de l'état de santé préalablement à leur admission à la formation. Cet examen vérifie qu'il n'y a pas eu de changements fondamentaux dans le profil médical du candidat depuis l'épreuve d'aptitude physique et médicale.

#### c. Le sursis à l'admission

Le candidat qui est admis à la formation de base et qui, pour des raisons de santé, pour cause de grossesse ou en raison d'un contrat de travail en cours, est empêché d'y participer, peut être invité par le chef de service du service Recrutement et Sélection à participer à la formation de base qui est organisée au terme de son empêchement.

La demande de sursis pour raisons de santé ou pour cause de grossesse doit être certifiée par une attestation médicale.

### 7. LES CONSIGNES

- a. Toute invitation d'un candidat à une épreuve de sélection est notifiée par écrit et/ou courriel par le service Recrutement et Sélection de la police fédérale, Avenue de la Couronne, 145A, 1050 Bruxelles.
- b. Chaque candidat a la faculté de prévenir, préalablement à toute invitation, le service Recrutement et Sélection de son indisponibilité prévisible à une période déterminée. Cette indisponibilité ne doit néanmoins pas dépasser les 6 mois. Dans ce cas, le candidat ne sera pas considéré comme absent aux épreuves mais son passage sera postposé à une date ultérieure à ladite indisponibilité.

10/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

Le candidat avisera le service Recrutement et Sélection de la police fédérale, Avenue de la Couronne, 145A, 1050 Bruxelles et motivera par écrit son absence à une épreuve de sélection. Cet avis sera envoyé dans les cinq jours ouvrables précédant l'épreuve. Toutefois, en cas d'indisponibilité de dernière minute pour cas de force majeure, l'avis d'absence pourra être fait téléphoniquement avec confirmation écrite dans les plus brefs délais (au plus tard dans le mois qui suit la date de l'épreuve).

Le candidat qui est absent sans raison valable à l'occasion d'une épreuve de sélection ou d'une partie des épreuves de sélection, peut être exclu pour le reste de la participation par le chef de service du service Recrutement et Sélection. Une telle exclusion est assimilée à un échec dans la procédure de sélection.

### c. Notion d'absence

Le candidat absent : qui ne se présente pas à tout ou partie de l'épreuve pour laquelle il a été convoqué, ou la quitte en cours.

Absence injustifiée : absence pour laquelle le candidat n'a pas fourni, au plus tard dans le mois qui suit la date de l'épreuve, un motif valable.

Absence justifiée : absence pour laquelle le candidat fournit, au plus tard dans le mois qui suit la date de l'épreuve, un motif d'absence valable.

Les raisons d'absence pouvant être considérées comme valables sont les suivantes:

- pour motif de santé (ou de grossesse) moyennant la présentation d'un certificat médical;
- pour motif d'ordre scolaire moyennant la présentation d'une attestation justificative;
- pour motif d'ordre professionnel, moyennant la présentation d'un document en attestant;
- en cas de force majeure, moyennant la présentation d'un document en attestant.

Le simple fait de soulever un motif de ce type ne suffit donc pas, le candidat doit présenter un document écrit.

Type d'absence	Sanction
Absence injustifiée, <u>à tout ou partie</u> d'une épreuve – Renonciation	Echec à la procédure et perte d'une chance
Absence justifiée 1 <sup>ère</sup> fois	Reconvocable immédiatement
Absence justifiée 2 <sup>ème</sup> fois	Reconvocable immédiatement
Absence justifiée 3 <sup>ème</sup> fois	Echec à la procédure et perte d'une chance

### La renonciation.

La renonciation est la volonté exprimée par le candidat de mettre fin à sa candidature.

11/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

Elle n'est pas une situation empêchant le candidat de poursuivre sa candidature (grossesse par ex); il s'agit alors plutôt de ce que nous pourrions appeler une suspension ou un report.

La renonciation conduit à l'échec du candidat pour la sélection en cours (elle est assimilée à une absence injustifiée), avec toutes les conséquences que cela implique (perte d'une chance, délai d'attente d'un an).

- d. Les candidats sont priés d'être présents au lieu et à l'heure mentionnés sur l'invitation. Tout retard peut entraîner le refus de la participation à la procédure. Le service Recrutement et Sélection décline toute responsabilité en cas de retard d'un candidat au lieu de l'épreuve. Dans des circonstances exceptionnelles, le chef de service du service Recrutement et Sélection de la police fédérale ou son remplaçant peut modifier l'heure de début d'une épreuve à un endroit déterminé.
- e. Pendant les épreuves, le candidat ne peut utiliser que les outils énumérés dans l'invitation qui lui a été adressée.
- f. Toute fraude constatée sera sanctionnée par une expulsion du fraudeur du lieu de l'épreuve, ce qui risque dès lors d'entraîner l'échec à la partie en cours de l'épreuve. Le chef de service du service Recrutement et Sélection ou son remplaçant décidera des mesures à prendre par rapport au comportement constaté du candidat.
- g. Tout candidat qui, préalablement à son passage lors de l'épreuve sportive constituée du parcours fonctionnel, ne sera pas en possession de son attestation relative à sa condition physique dûment complétée ne sera pas autorisé à y participer.
- h. Le candidat peut demander à obtenir, personnellement, des informations complémentaires concernant les résultats de sa sélection. Cela doit se faire par écrit et dans un délai raisonnable (3 mois au plus après la partie concernée des épreuves).
- i. Le service Recrutement et Sélection de la police fédérale part du principe qu'un candidat qui participe à une épreuve se trouve dans une condition psychique et physique adéquate. Commencer une épreuve équivaut à participer avec toutes les implications possibles pour le candidat.
- j. Le service Recrutement et Sélection de la police fédérale décline toute responsabilité en cas d'accident subi pendant la participation à la procédure d'examen.
- k. Les représentants des syndicats représentatifs peuvent en principe déléguer un représentant qui assistera aux épreuves de sélection. Ils assistent aux activités de sélection sans intervenir dans celles-ci. Ils ne peuvent avoir aucun contact avec les candidats pendant le déroulement des examens.  
Ils ne participent ni à la préparation, ni aux débats de la commission ou aux délibérations liés aux épreuves. Ils peuvent demander que leurs remarques relatives au déroulement de l'épreuve soient consignées dans un rapport et que celui-ci soit transmis au chef de service recrutement et sélection de la police fédérale.
- l. Tous les résultats des épreuves de sélection sont notifiés par écrit aux candidats qui y participent.
- m. Pour des raisons de service, le contenu de l'invitation aux épreuves de sélection peut déroger au présent règlement de sélection sur le plan de la forme mais pas sur celui du contenu.
- n. La décision du service Recrutement et Sélection de la police fédérale peut faire l'objet d'un recours en annulation auprès du Conseil d'État. Ce recours doit être introduit par lettre recommandée auprès du Conseil d'État, Section du contentieux administratif, rue de la Science 33, 1040 Bruxelles

12/14

# REGLEMENT DE SELECTION

## CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

29-06-2018

dans les soixante jours à compter du jour qui suit celui de la notification. Ce recours doit également satisfaire aux conditions fixées par l'Arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section d'administration du Conseil d'État.

13/14



Un job à la police, ça donne un sens à votre vie professionnelle



## PROFIL DE SELECTION

### CANDIDATURE EXTERNE: AGENT DE POLICE (CADRE DES AGENTS DE POLICE)

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	<b>Comprendre l'information</b>	Bien comprendre et évaluer les instructions, procédures et données. Percevoir le pourquoi et le comment des choses et interpréter correctement les informations ambiguës. Connaître ses propres limites et admettre de ne pas tout savoir.
Gestion des tâches	Exécuter des tâches	Effectuer les tâches d'exécution de façon indépendante, correcte et systématique selon les dispositions et les normes en vigueur. Exécuter dans le temps imparti un ensemble de tâches différentes en établissant une liste de priorités.
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 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.
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.