

SESSION D'INFORMATION

CONCOURS DE PROMOTION PAR ACCESION À UN NIVEAU SUPÉRIEUR

CALog A - B - C

(session 2024)

INFORMATIONS PRATIQUES POUR LA SÉANCE

- Coupez le son de votre micro
- Questions ? → via le chat (ou après la présentation)
- Pas d'enregistrement



STRUCTURE

1. Informations générales
2. Procédure de sélection
3. Epreuves de sélection
 - Epreuve de niveau (ou diplôme)
 - Epreuve professionnelle
 - Epreuve de personnalité
 - Commission de délibération
4. Informations pratiques

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

NOMBRE DE BREVETS

Nbre brevets	N	F	G	Condition d'ancienneté
Niveau A	4	3	1	2 ans de niveau B ou 3 ans de niveau C
Niveau B	20	20	1	3 ans de niveau C
Niveau C	30	28	1	3 ans de niveau D

Seuls les candidats classés en ordre utile et ne possédant pas de diplôme du niveau requis seront comptabilisés dans le quota de brevets à délivrer.

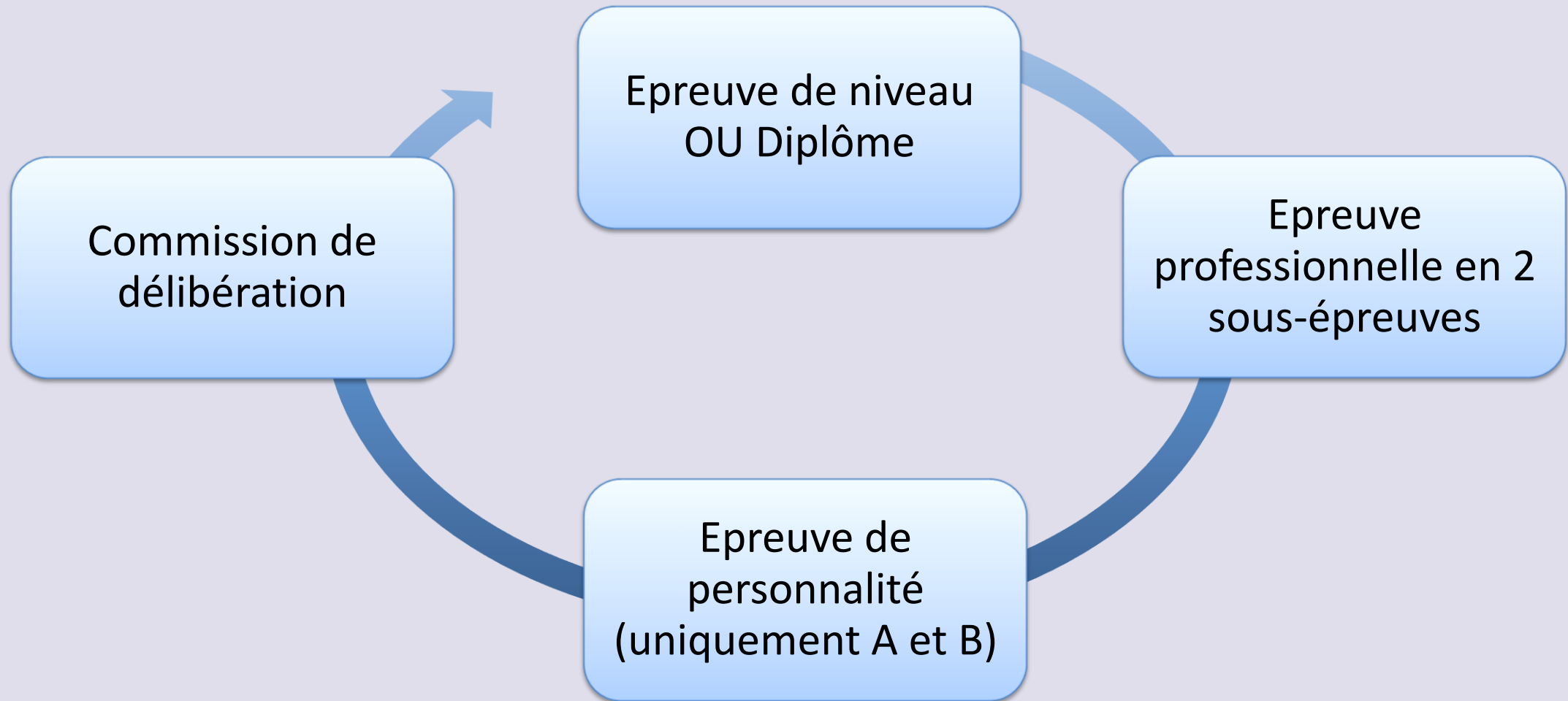
Les candidats classés en ordre utile et détenteurs d'un diplôme au moins équivalent au niveau postulé recevront également un brevet pour l'accession au niveau supérieur, hors quota.

CONDITIONS

1. Être **statutaire**
2. **Ancienneté** requise (voir dia précédente);
3. **Diplôme** pour le niveau sollicité (ou **épreuve de niveau** réussie);
4. **Pas de mention « insuffisant »** (finale) à la dernière évaluation (procédure d'avis);
5. **Pas de réaffectation** pour cause d'inaptitude professionnelle;
6. **Absence d'une sanction disciplinaire lourde** non effacée.

2. PROCÉDURE DE SÉLECTION

PARCOURS DE SÉLECTION



TIMING

- Appel aux candidatures : **12 avril**
- Clôture des inscriptions : **14 mai**

	A	B	C
1ère sous-épreuve	Commentaire de texte 4 juin 2024 Louvexpo		
	Connaissance de la langue (tests informatisés)	Aux alentours de l'épreuve de connaissances professionnelles Caserne Gêruzet	
2ème sous-épreuve	Connaissances professionnelles	4 juin 2024 Louvexpo	

- Epreuve de personnalité (vers B ou A): **juin à décembre 2024** (entretiens en DCA ou à Gêruzet)
- Fin des épreuves : **Décembre 2024**

3. ÉPREUVES DE SÉLECTION

1. Epreuve de niveau

- Si pas de diplôme équivalent → Epreuve de niveau en interne
- L'épreuve se compose de 2 parties :
 - L'évaluation de la connaissance de la langue
 - L'évaluation du potentiel intellectuel (la capacité de raisonner de manière abstraite, la capacité de traiter des informations, la capacité de raisonner avec des chiffres)
- Réussite si T-score de 50 minimum
- Validité illimitée

2. ÉPREUVE PROFESSIONNELLE (1^{ÈRE} ET 2^{ÈME} SOUS-ÉPREUVE)

- 1^{ère} sous-épreuve : connaissance de la langue
- 2^{ème} sous-épreuve : connaissances professionnelles
 - Domaine 1 : Cadre législatif
 - Domaine 2 : Gestion et développement

➔ Questions ouvertes, semi-ouvertes et QCM.

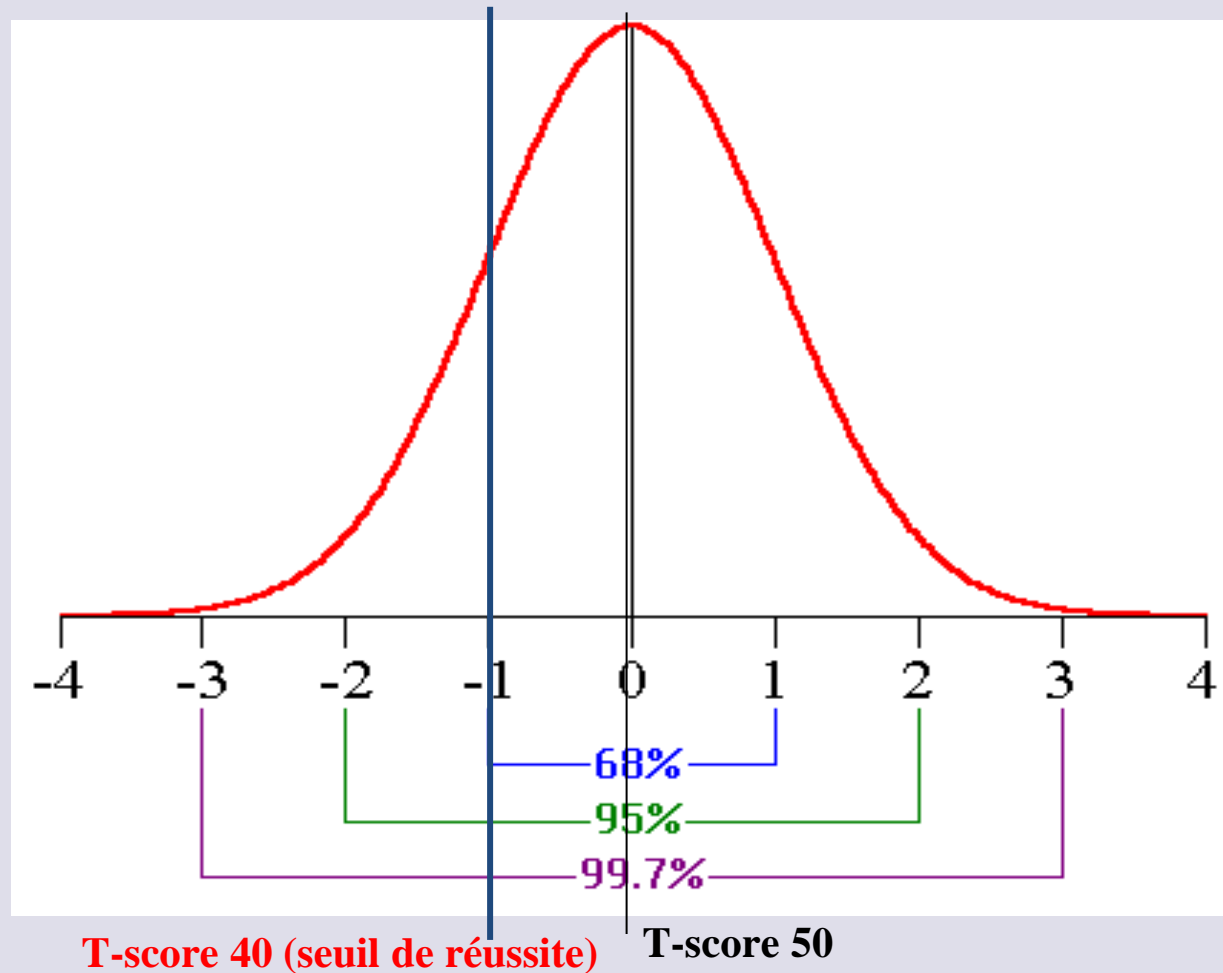
N.B. : Voir la liste des matières à connaître (www.jobpol.be)

2. ÉPREUVE PROFESSIONNELLE – SEUILS DE RÉUSSITE

1. Connaissance langue : T-score 40
2. Connaissance des 2 autres domaines : (Cadre législatif + gestion et développement) : T-score 40

Le classement est fixé sur base du calcul suivant: score de la sous-épreuve connaissances professionnelles (2 domaines) multiplié par 2 + score de la sous-épreuve mesurant la connaissance de la langue.

Seuil de réussite : t-score ≥ 40 pour chaque sous-épreuve



CONNAISSANCE DE LA LANGUE -1^{ÈRE} SOUS-ÉPREUVE

- **Niveau A:**
 - Un commentaire de texte (fond et forme)
- **Niveau B:**
 - Tests informatisés
- **Niveau C:**
 - Tests informatisés
 - Casque nécessaire pour l'épreuve

Connaissance de la langue – commentaire de texte - Niveau A

Cette sous-épreuve a pour but de vérifier les aptitudes du candidat à analyser un texte, à formuler des avis à propos de la thématique abordée et à rédiger son document de manière cohérente et structurée, tant au niveau du fond (25 points) que de la forme (25 points).

Fond	Forme
Titre	Structure
Introduction	Langue
Développement	Style
Conclusion	

Connaissance de la langue – tests informatisés – Niveau B

Tests informatisés :

- ❖ Syntaxe
- ❖ Vocabulaire
- ❖ Orthographe
- ❖ Compréhension des mots
- ❖ Etc.

Outil = Se préparer au test de langue : [Passer du niveau C au niveau B | Jobpol](#)

 Test de niveau > Préparez-vous > Démo Langue

Connaissance de la langue – tests informatisés – Niveau C

Tests informatisés :

- ❖ Syntaxe
- ❖ Vocabulaire
- ❖ Orthographe
- ❖ Compréhension des mots
- ❖ Compréhension à l'audition

Outil = Se préparer au test de langue : [Passer du niveau D au niveau C | Jobpol](#)



Test de niveau > Préparez-vous > Démo Langue

2. EPREUVE PROFESSIONNELLE – RÉSULTATS/FEEDBACK

Résultats :

--> communiqués aux candidats et aux CZ/DIR

Feedback :

--> ASAP après la communication des résultats

3. EPREUVES DE PERSONNALITÉ

Epreuve de personnalité :

- **Pour qui ?** = Seuls les candidats A et B ayant réussi l'épreuve professionnelle
- **Comment ?** = Sur invitation (sur base du classement selon les disponibilités)
- **Durée ?** = Une demi-journée

3. EPREUVES DE PERSONNALITÉ - CONTENU

- Tests informatisés à **domicile** :
 - Test de jugement situationnel
 - Inventaire de personnalité
 - Inventaire de tendances comportementales
 - Questionnaire de motivation
- Questionnaire biographique
- Avis CZ ou DIR
- Entretien semi-structuré

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

3. EPREUVES DE PERSONNALITÉ - EVALUATION

Afin d'objectiver les résultats, les compétences et certaines valeurs sont mesurées à plusieurs reprises et ce, par des évaluateurs et des outils différents.

But : vérifier si le profil du candidat correspond au modèle de compétence.

NIVEAU A – PROFIL DE COMPÉTENCE

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	Intégrer	Etablir 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	Décider	Prendre des décisions sur base d'informations (in)complètes et initier les actions nécessaires afin d'implémenter les décisions.
Gestion des personnes	Diriger des personnes	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.
	Motiver	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.
Gestion interpersonnelle	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.
	Conseiller	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	S'auto-développer	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.
	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.

NIVEAU A – PROFIL DE COMPÉTENCE

Valeurs	Définitions
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.

NIVEAU B – PROFIL DE COMPÉTENCE

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	Analyser	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	Résoudre des problèmes	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	Diriger des personnes	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	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.

NIVEAU B – PROFIL DE COMPÉTENCE

Valeurs	Définitions
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.

3. EPREUVES DE PERSONNALITÉ – PROFIL DE COMPÉTENCE

Le système d'évaluation repose sur une échelle en 9 points :

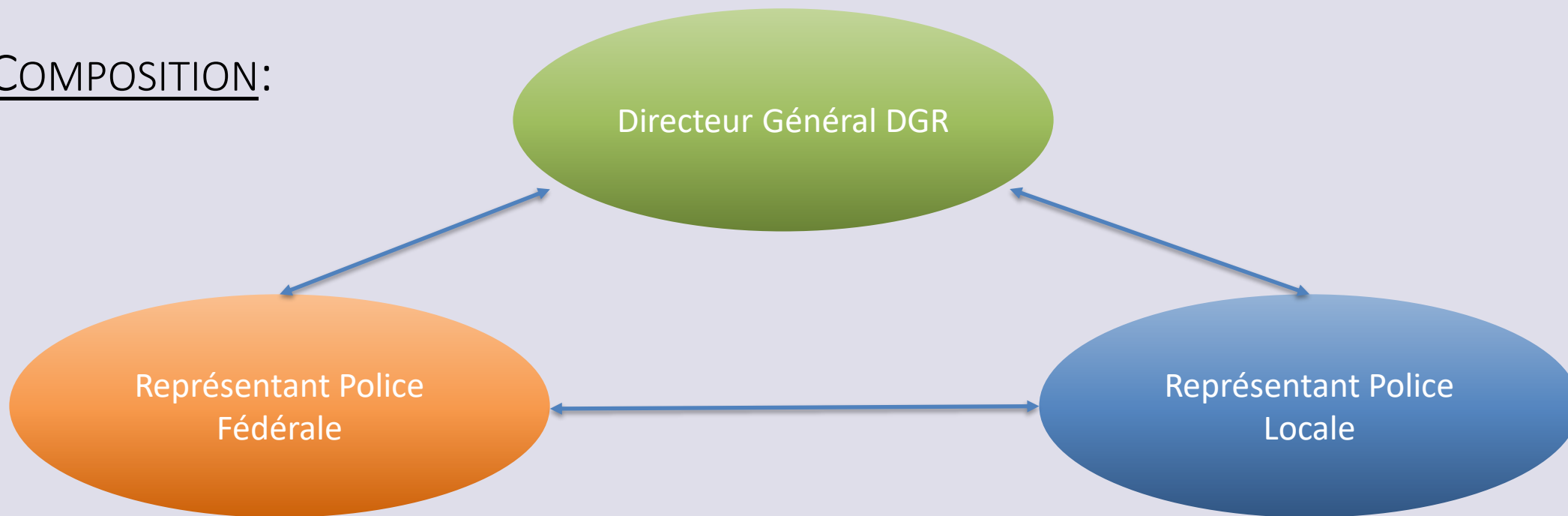
- Score 9 : la compétence est très présente et fortement développée
- Score 8 : la compétence est très présente et développée
- Score 7 : la compétence est présente
- Score 6 : la compétence peut être développée ; des résultats à court terme sont à prévoir
- Score 5 : la compétence peut être développée
- 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

3. CRITÈRES INVESTIGUÉS LORS DE L'ENTRETIEN

Niveau A	Niveau B
Diriger des personnes	Diriger
Orientation-client	Orientation-client
Conseiller	S'engager
Coping	Coping
S'auto-développer	Motivation
Motivation	Intégrité
Intégrité	Absence d'extrémisme
Absence d'extrémisme	Absence de psychopathologie
Absence de psychopathologie	

4. COMMISSION DE DÉLIBÉRATION

- COMPOSITION:



4. COMMISSION DE DÉLIBÉRATION

- DECISION

- **Très apte (décision automatique)**

Au minimum un score global final de 55 pour le niveau B/60 pour le niveau A **ET** un score pondéré final de 4 ou plus pour chaque compétence/valeur

Si ces conditions ne sont pas remplies, le dossier passe en commission de délibération qui décide d'aller vers une des mentions suivantes :

- **Très apte**

- **Apte**

- **Inapte**

Attention :

Les candidats sont invités à l'épreuve de personnalité par ordre de classement à l'issue de l'épreuve professionnelle. Une fois que le nombre de candidats TRES APTE est atteint au niveau des places disponibles, la sélection est clôturée.

(en tenant compte du fait que les personnes ayant le diplôme du niveau convoité sont hors quota)

4. INFORMATIONS PRATIQUES

1. RÉSULTATS & FEEDBACK

- Les **résultats** sont communiqués aux
 - Candidats
 - Chefs de corps/Directeur
- Réception **feedback** écrit dans les 15 jours ouvrables

2. CONSEILS

- Prenez conscience qu'il s'agit d'un examen
- Soyez vous-mêmes
- Préparez-vous bien
- Assurez-vous de bien passer vos tests online avant de vous présenter à la journée de personnalité
- Démontrez vos compétences
- Et....

BONNE RÉUSSITE !

3. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- Renseignements relatifs à votre **candidature**
DRP.RecSel.Assessment.PromSoc@police.belgium.eu
- Informations sur le **statut**,...
DRH respectives
- Questions relatives à **l'EP** et liste des **matières à connaître**
GPI.RecSel.Assessment.SupportOps@police.belgium.eu

MERCI DE VOTRE ATTENTION.
BONNE PREPARATION !