

# **Règlement de sélection du Commandant de zone**

## **Article 1 - Pondération**

Avant le début de l'épreuve, la commission de sélection doit avoir déterminé sa méthode de travail. Elle établit la pondération des critères du profil de fonction et consigne cette méthode dans un procès-verbal. Chaque candidat peut demander d'en être informé lors de son entretien.

## **Article 2 – Remplacement d'un membre de la commission de sélection**

La commission de sélection comprend 7 membres :

- Le Président ;
- Un spécialiste en Ressources Humaines ou en management ;
- Un Commandant de zone ;
- Le gouverneur de province compétent ou le représentant qu'il désigne ;
- Deux bourgmestres désignés par le conseil ;
- Un représentant du Service public fédéral Intérieur.

Les membres de la commission de sélection désignent un membre suppléant pour pallier à une éventuelle absence.

## **Article 3 – Candidature recevable**

§1. Pour être recevable, les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir une expérience utile dans la fonction opérationnelle au sein de la sécurité civile et de minimum cinq ans dans une fonction de management ;
- Être revêtu au moins du grade de capitaine ;
- Seuls les membres opérationnels, non-stagiaires, du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale ou d'une zone peuvent se porter candidats ;
- Les candidats doivent décrire les titres et mérites qu'ils estiment pouvoir faire valoir pour obtenir la fonction.

§2. Le candidat joint à sa candidature un projet de management pour la zone.

## **Article 4 – 1<sup>ère</sup> mission de la commission de sélection**

§1. Le conseil de zone détermine la composition de la commission de sélection.

§2. Le président convoque la commission de sélection dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date limite de réception des candidatures afin d'examiner la recevabilité de tous les actes de candidatures, comparer les titres et mérites des candidats et analyser leur projet de management. Un rapport circonstancié de cette réunion est rédigé et établit la liste des candidatures recevables ainsi que des candidatures non recevables en y indiquant les raisons.

§3. Les candidats dont la candidature est recevable sont convoqués au moins 15 jours calendrier avant l'organisation des tests par le bureau de sélection.

Les candidats dont la candidature n'est pas recevable en seront avertis, par courrier recommandé, dans les sept jours ouvrables qui suivent la réunion prévue au paragraphe 2.

### **Article 5 – Bureau de sélection**

Dans les 30 jours calendrier qui suivent l'établissement de la liste des candidatures recevables, le bureau de sélection externe organise des tests équivalents à ceux requis pour un agent de niveau A. Ce test est composé de trois parties :

- Un test qui évalue les capacités de direction telles qu'elles ressortent du profil de fonction ;
- Une épreuve qui teste les compétences génériques en management ;
- Une étude de cas pratique qui reflète la fonction.

Les 2 premières épreuves peuvent être informatisées. Le bureau de sélection doit attribuer à chaque candidat la mention « apte » ou « inapte ».

### **Article 6 – 2<sup>e</sup> mission de la commission de sélection**

Dans les 30 jours calendrier qui suivent le dernier test organisé par le bureau de sélection, la commission de sélection prévoit une date pour l'entretien de sélection et convoque les candidats « aptes » au moins 15 jours calendrier avant la date de l'entretien.

Les candidats « inaptes » en seront avertis, par courrier recommandé, dans les sept jours ouvrables qui suivent le dernier test.

### **Article 7 – But de l'entretien de sélection**

L'entretien de sélection consiste en une discussion avec le candidat, permettant à la commission d'apprécier l'adéquation entre son profil et le profil de fonction du Commandant de zone en tenant compte de son acte de candidature, de son projet de management et de sa vision de la gestion de la zone de secours Hainaut-Centre eu égard aux particularités de celle-ci.

### **Article 8 – Classement motivé**

À l'issue des tests organisés par le bureau de sélection et de la comparaison des titres et mérites des candidats, de l'analyse de leur projet respectif de management et des résultats de leur entretien, la commission de sélection établit un classement motivé et le transmet au conseil de zone.

Le candidat le mieux classé au terme de la procédure de sélection est désigné dans ses fonctions par le Conseil pour une période renouvelable de 6 ans.

### **Article 9 – Prestation de serment**

Le candidat désigné par le conseil prête serment entre les mains du président.