

## Appel à candidatures

La zone de secours Hainaut Centre,

Conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, lance un appel à candidatures en vue de la constituer une réserve de promotion par avancement de grade de :

### **Capitaines volontaires et professionnels (h/f)**

Le Conseil de Zone a décidé en séance du 31 mars 2021 de déclarer la vacance d'emploi de :

Pour le Personnel professionnel :

- 25 emplois de Capitaine

Pour le Personnel volontaire :

- 3 emplois de Capitaine

Les emplois professionnels accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel volontaire.

## Publication

---

Conformément à l'article 54 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel pompier, la vacance des emplois est portée à la connaissance du personnel professionnel et volontaire de la zone de secours Hainaut centre.

L'appel est publié au moins trente jours calendrier avant la date limite d'introduction des candidatures :

- Par note de service affichée dans les postes de la zone et par courrier électronique aux membres opérationnels de la zone de secours ;
- Par courrier recommandé aux personnes temporairement éloignées ;
- Sur le site internet de la zone de secours Hainaut centre ;
- Sur le site internet de la sécurité civile.

## Description de fonction

---

La description de fonction du capitaine est reprise à l'annexe 6 de l'arrêté ministériel du 8 octobre 2016 fixant les descriptions de fonction du personnel opérationnel des zones de secours et à **l'annexe A** du présent appel à candidatures.

En application de l'analyse de risques, du schéma d'organisation opérationnel et du plan de personnel opérationnel de la Zone, la fonction de capitaine est associée obligatoirement et possiblement à d'autres descriptifs de fonction repris aux annexes suivantes de l'arrêté ministériel du 8 octobre 2016<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Ces descriptifs de fonction sont disponibles dans la rubrique "description de fonction" du site web du SPF Intérieur : <https://www.civieleveiligheid.be/fr/content/propos-du-personnel>

La fonction de capitaine **professionnel ou volontaire** devra être associée **obligatoirement** à :

- La fonction d'évaluateur : annexe 30,
- La fonction d'expert en prévention incendie : annexe 26,

La fonction de capitaine **professionnel** devra être associée **obligatoirement** à une des fonctions suivantes :

- La fonction de responsable de poste : annexe 14,
- La fonction de spécialiste technico-administratif dans un poste, une compagnie, un service ou une spécialité opérationnelle : annexe 16,
- La fonction de spécialiste Formation Entraînement et Exercices FOROP 2 : annexe 29,
- La fonction de spécialiste opérationnel dans une des spécialités NRBCe, Grimp, Plongeur, CET/USAR, NAC/Sauvetage gros animaux : annexe 15,
- La fonction de spécialiste en prévention incendie : annexe 27.

## Les conditions de promotion fixées par l'arrêté royal du 19 avril 2014 en son article 56 sont:

---

1. Être nommé au grade de lieutenant ;
2. Avoir obtenu la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien » lors de la dernière évaluation<sup>2</sup> ;
3. Être titulaire du brevet OFF2<sup>3</sup>;
4. Avoir réussi l'examen de promotion, visé à l'annexe B, tel que repris à l'article 57 de l'A.R. du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.
5. Ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

Conformément à l'article 57 de l'A.R. du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, seuls les candidats répondant aux conditions de promotion susvisées, à l'exception du point 4, **au plus tard le jour de l'examen** peuvent y participer. Ces conditions seront vérifiées par le service des ressources humaines de la zone. A l'issue de cette vérification, si les conditions ne sont pas et ne pourront pas être respectées au plus tard le jour de l'examen, la candidature n'est pas **recevable**, elle est rejetée.

---

<sup>2</sup> La condition d'évaluation « satisfaisant », « bien » ou « très bien » visée au point 2, n'est d'application qu'après une première période d'évaluation organisée en vertu de l'A.R du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.

<sup>3</sup> Sont assimilés au brevet OFF2 (art. 67 §1 A.R. 18 novembre 2015 formation):

1° Brevet OFF + Brevet TPI (ou cert. PREV-1 + PREV-2 + PREV-3) + Brevet Gestion de situation de crise (ou cert. CRI-1 + CRI-2)

- Pour une promotion au grade de capitaine volontaire: avoir réussi tous les modules de la partie 1 et au moins un des modules de la partie 2 du brevet OFF2 via promotion;

- Pour une promotion au grade de capitaine professionnel: avoir réussi tous les modules des parties 1 et 2 du brevet OFF2 via promotion.

## Modalités de dépôt de candidature

---

Le dépôt de candidature est clôturé **le 24 juin 2022 à 23h59**.

### **Le dossier de candidature au grade de capitaine professionnel ou volontaire de la ZHC doit comprendre :**

- Une lettre manuscrite du candidat, qui ne doit pas excéder trois pages recto, adressée au Commandant de Zone, mettant en évidence ses motivations pour l'exercice des fonctions de capitaine auxquelles il postule et faisant ressortir son parcours professionnel et les activités exercées ;
- Un curriculum vitae dactylographié avec photo indiquant notamment les fonctions tenues, le ou les postes d'affectation depuis 2015 jusqu'au poste actuel et les diplômes, brevets, certificats, attestations obtenus depuis son engagement en qualité de pompier.
- Une déclaration sur l'honneur signée par le candidat attestant de l'exactitude des renseignements fournis.

**Sous peine d'irrecevabilité**, la candidature doit être soumise, par lettre recommandée, au siège de la zone de secours, à l'attention du Commandant de Zone de secours Hainaut centre, rue des Sandrinettes 29 à 7033 MONS au plus tard le **24/06/2022 à 23h59**, le cachet de la poste faisant foi.

La notification de l'irrecevabilité, de la recevabilité ou de la recevabilité sous réserve de compléter le dossier de candidature est communiquée au candidat par voie électronique (mail professionnel du candidat) pour le **08/07/2022 16h au plus tard**.

Dans le cas où la recevabilité est en suspens dans l'attente de documents manquants, ces documents devront être envoyés par pli recommandé, en mentionnant nom, prénom et l'appel concerné, au plus tard pour le **22/07/2022 à 23h59**, le cachet de la poste faisant foi.

Le non-respect de ce délai et de la forme pour le dépôt de l'acte de candidature entraîne l'irrecevabilité de la candidature. La notification de la recevabilité de la candidature est communiquée par voie électronique (mail professionnel du candidat) dans un délai de 10 à jours ouvrables minimum avant le jour de l'examen de promotion.

## Examen de promotion

---

L'examen de promotion est organisé par le centre provincial du Hainaut de formation pour la sécurité civile à qui il revient de déterminer le contenu et les modalités des épreuves. Cette détermination se fait en collaboration avec la zone.

Les candidats seront convoqués directement par ce centre.

Le temps nécessaire à la présentation de l'examen de promotion est considéré comme du temps de travail pour les membres du personnel professionnel et du temps de service pour les volontaires.

L'examen de promotion comporte le test de compétences pour le cadre supérieur, comme prévu à l'article 35 du statut<sup>4</sup>, un test d'aptitude physique, une épreuve pratique et un entretien individuel.

La description de l'examen figure en **annexe B**.

Le test de compétences et le test d'aptitude physique sont des tests éliminatoires : le candidat est déclaré apte ou inapte à poursuivre l'examen de promotion, les points ne servent que pour le passage, ou pas à l'épreuve suivante. Les points obtenus ne sont pas pris en compte pour le score final de l'examen.

Les candidats qui ont déjà réussi l'épreuve cognitive du CAF cadre supérieur sont dispensés du test de compétences de l'examen de promotion. La réussite du test de compétences dans le cadre de l'examen de promotion a une durée de validité illimitée.

Si vous entrez dans les conditions et que vous avez réussi le test de compétences et le test d'aptitude physique, vous serez invité par l'école à passer l'épreuve suivante de l'examen de promotion.

Pour être déclaré lauréat, le candidat doit obtenir 50% dans chacune des épreuves et une moyenne d'au moins 60% au total des épreuves prises en compte pour le classement.

## Notification des résultats

---

La réussite des tests et épreuves de l'examen de promotion est notifié par le centre de formation à chaque candidat.

**Le résultat final** de l'examen de promotion du candidat est communiqué à chaque candidat individuellement par le centre de formation par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent valeur probante et date certaine.

Les copies pourront être consultées à l'école, **à la demande**, avec des explications orales données par au moins un des membres du jury, à la date figurant dans le courrier de notification.

Les lauréats sont versés dans la réserve de promotion valable deux ans. Cette validité peut être prolongée de deux fois deux ans par le Conseil.

La délibération de constitution de la réserve, **avec le classement établi par le jury**, est communiquée (anonymisée) à chaque lauréat par la zone par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent valeur probante et date certaine et versée au dossier personnel.

En cas d'égalité, c'est le plus haut gradé qui est le plus haut classé.

En cas d'égalité de grade, c'est le plus ancien en grade qui est le plus haut classé.

En cas d'égalité d'ancienneté dans le grade, c'est le plus ancien entré en service dans la zone ou dans un des ex-services d'incendie qui ont été transférés à la zone qui est le plus haut classé.

## Désignation dans le grade de capitaine par promotion :

---

Les lauréats versés dans la réserve sont promus dans l'ordre de classement résultant des épreuves de promotion en fonction des places déclarées vacantes.

Il sera demandé aux lauréats leur liste de choix, dans l'ordre de priorité, parmi les postes de secours d'affectation dans lesquels un ou des emplois vacants sont à pourvoir.

---

<sup>4</sup> Arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel pompier des zones de secours



Si un poste d'affectation reçoit plus de demandes d'affectation qu'il n'y a de places vacantes, c'est le classement de l'épreuve de promotion qui fixera l'attribution des places vacantes disponibles.

Ne pas renvoyer la liste de choix de poste(s) de secours d'affectation revient à refuser la promotion.

S'il n'est pas possible d'affecter le lauréat dans un des postes de secours de son choix alors que son classement permettait de pourvoir à une place vacante dans la zone, le refus d'accéder à la promotion sera acté.

En cas de refus, les lauréats sont maintenus dans la réserve de promotion.

Lorsqu'un nouvel emploi vacant est à pourvoir, un deuxième refus aura pour conséquence de retirer le lauréat professionnel de la réserve de promotion.

La décision de promotion pour le grade de capitaine est communiquée à l'intéressé **par le président ou son délégué** par lettre recommandée ou toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

## Contact :

---

Direction des Ressources Humaines de la Zone de secours Hainaut centre,  
Madame Julie Nocera ([grh@zhc.be](mailto:grh@zhc.be), tel: 065/32.17.74).

## Pour information :

---

### Statuts après promotion :

*Loi du 15 mai 2007 - Article 207 - § 2. Les membres du personnel opérationnel et du personnel administratif de la zone qui, conformément aux dispositions de la loi et de la position juridique qui leur est applicable, sont nommés, promus, désignés à une fonction à conférer par mobilité ou désignés à une fonction à mandat visée par la loi ou en exécution de la loi, sont à partir du jour de la signification ou de la notification de la décision de nomination, de promotion ou de désignation, quel que soit leur statut ou leur position juridique, soumis de plein droit à toutes les dispositions qui déterminent le statut ou la position juridique des membres du personnel opérationnel ou du personnel administratif de la zone.*

*§3. Par dérogation au paragraphe 2, les membres du personnel opérationnel de la zone promus peuvent conserver le régime de congé qui leur était applicable le 31 décembre 2014, pour autant qu'ils en bénéficiaient jusqu'au moment de la promotion.*

*Ce régime de congé comprend le nombre de jours de congé annuel de vacances, le nombre de jours fériés, les jours complémentaires éventuels et l'augmentation des jours de congés annuels liée à l'âge.*

*Ne sont pas compris parmi le nombre de jours de congé annuel de vacances visé à l'alinéa 2, les jours de compensation octroyés au membre du personnel professionnel afin de se conformer au régime horaire de travail.*

## Annexes

---

**Description des fonctions** : Annexe A

**Examen de promotion** : Annexe B



ANNEXE A

	<h2 style="text-align: center;"><u>Description de fonction</u> <b>Capitaine</b></h2>
<b>Objectifs</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Assurer la coordination d'équipes d'intervention sur le terrain lors d'incidents ou de situations d'urgence complexes ou à grande échelle afin de garantir que les équipes et les services agissent de manière coordonnée. En ce qui concerne le déploiement opérationnel, organiser celui-ci de la manière la plus efficace, efficace, qualitative et sécurisée possible.</li><li>2. Avoir connaissances suffisantes dans le domaine de la prévention incendie.</li><li>3. Assurer la prise en charge des tâches et de la gestion opérationnelle, administrative et technique générale et exécuter des missions administratives et techniques spécialisées afin de garantir le bon suivi des missions de la zone au travers de l'exécution consciencieuse par les équipes de travail et ce aussi bien au niveau du contenu, de la méthodologie et de l'organisation qu'au niveau financier et d'information managériale de gestion.</li><li>4. Prendre la responsabilité du bon fonctionnement de l'/des équipe(s) en facilitant et en encourageant le travail d'équipe ainsi qu'en assurant le flux de communication interne au sein des équipes de manière à développer un "bon esprit" dans les équipes.</li></ol>
<b>Description</b>	<p>Le capitaine assure la coordination d'équipes d'intervention sur le terrain lors d'incidents ou de situations d'urgence complexes ou à grande échelle.</p> <p>Il dispose de connaissances suffisantes dans le domaine de la prévention incendie.</p> <p>Il assure la direction au niveau opérationnel, administratif ou technique et/ou est spécialisé dans certaines missions administratives ou techniques. Il est responsable du fonctionnement des équipes au niveau du contenu, de la méthodologie, de l'organisation et sur le plan financier. Il veille au transfert d'informations de la base vers le niveau du management et vice versa.</p> <p>Le capitaine est également chargé de faciliter et stimuler le travail en équipes, de veiller au flux de communication interne au sein des équipes de manière à développer un bon esprit dans les équipes.</p>
<b>Tâches-clés et domaines d'activité</b>	<p><b><u>Finalités-clés</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <u>Coordinateur opérationnel (Intervention)</u></li></ol> <p>Intervenir en tant que coordinateur opérationnel durant des interventions mono- et pluridisciplinaires afin de réaliser les</p>



missions opérationnelles de la zone de la manière la plus effective, efficiente, qualitative et sécurisée possible.

Tâches possibles (non limitatives):

- Assurer la coordination de plusieurs équipes d'intervention.
- Diriger une équipe d'intervention en cas d'intervention particulièrement risquée et complexe.
- Faire l'évaluation des conséquences pour les alentours immédiats, pour l'environnement et pour la santé publique liées à un incident (important).
- La prise de décisions opérationnelles afin d'assurer la sécurité des équipes et de la population.
- Prendre la fonction de directeur des services d'incendie (Dir Si) dans une concertation multidisciplinaire.

2. Collaborateur opérationnel (Préparation)

Entretenir sa condition physique et participer à des exercices et formations permettant d'exécuter ses tâches en toute sécurité pour lui-même, ses collègues et les personnes en détresse

Tâches possibles (non limitatives):

- Participer à des exercices physiques, organisés par la zone.
- Participer à des exercices, formations, simulations, visites sur le terrain et formations complémentaires, axés notamment sur la connaissance du territoire de la zone.

3. Dirigeant administratif :

Prendre en charge la gestion administrative d'une spécialisation opérationnelle, un poste ou un service dans une zone, afin de :

- Assurer l'opérationnalité permanente des moyens d'une zone et son fonctionnement administratif, technique et opérationnel optimal.
- Garantir le flux interne d'informations et la collaboration optimale entre les équipes et les postes.

Tâches possibles (non limitatives):

- Distribuer les tâches, veiller à leur exécution, ainsi qu'à la qualité, la quantité et la gestion du temps pour les travaux effectués.
- Veiller au suivi des procédures opérationnelles et des accords ainsi qu'à l'opérationnalité permanente du corps.
- Gérer les budgets alloués, l'équipement et le personnel ; donner des avis en ce qui concerne les achats et la formation.
- Former le lien entre le personnel opérationnel et administratif.

4. Analyste

Evaluer les processus, interventions et exercices afin d'en tirer des leçons et de proposer des projets d'amélioration dans les services.

Tâches possibles (non limitatives)

- Diriger un débriefing, indiquer des points d'amélioration
- Analyser et optimiser les processus opérationnels, administratifs et techniques





	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'informer sur les conclusions et les retours d'apprentissages des autres zones et postes</li> <li>- Proposer des améliorations aux processus.</li> </ul> <p>5. <u>Coach</u></p> <p>Stimuler, accompagner et soutenir les collaborateurs afin d'avoir du personnel préparé de manière optimale pour chaque intervention.</p> <p><u>Tâches possibles (non limitatives):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner, soutenir, motiver, coacher et évaluer les collaborateurs pendant leur travail quotidien.</li> <li>- Indiquer et implémenter des processus d'amélioration.</li> <li>- Améliorer la résistance au stress du personnel et écouter activement leurs attentes.</li> <li>- Promouvoir l'esprit d'équipe et être un exemple.</li> <li>- Apporter l'expérience et l'expertise technique opérationnelle et stimuler et initier l'entraînement.</li> </ul>																											
<p><b>Place dans l'organisation</b></p>	<p><b><u>La fonction est dirigé par:</u></b> Le capitaine est placé sous la direction hiérarchique d'un major ou colonel. Au niveau du fonctionnement quotidien de la zone, il peut être placé sous la direction fonctionnelle d'un autre officier ou du commandant de zone.</p> <p><b><u>La fonction dirige:</u></b> Dans des situations opérationnelles, le capitaine dirige en principe un groupe de minimum 50 personnes (indicatif).</p>																											
<p><b>Éléments de réseau</b></p>	<p><b><u>La fonction reçoit des informations de:</u></b></p> <table border="1" data-bbox="563 1234 1401 1518"> <tr> <td>Officiers supérieurs (management)</td> <td>Questions orales et écrites, avis, décisions, ...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Collègues</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Informel</td> </tr> <tr> <td>Collaborateurs</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Autorités</td> <td>Questions orales et écrites</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> </table> <p><b><u>La fonction fournit des informations à:</u></b></p> <table border="1" data-bbox="563 1608 1401 1984"> <tr> <td>Officiers supérieurs (management)</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Collègues</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Collaborateurs</td> <td>Questions orales et écrites, avis, décisions, ...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Autorités</td> <td>Questions orales, avis sur la législation et décisions, ...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Citoyens</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> </table>	Officiers supérieurs (management)	Questions orales et écrites, avis, décisions, ...	Contact personnel, informel, mail,....	Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Informel	Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....	Autorités	Questions orales et écrites	Contact personnel, informel, mail,....	Officiers supérieurs (management)	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....	Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....	Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis, décisions, ...	Contact personnel, informel, mail,....	Autorités	Questions orales, avis sur la législation et décisions, ...	Contact personnel, informel, mail,....	Citoyens	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....
Officiers supérieurs (management)	Questions orales et écrites, avis, décisions, ...	Contact personnel, informel, mail,....																										
Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Informel																										
Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....																										
Autorités	Questions orales et écrites	Contact personnel, informel, mail,....																										
Officiers supérieurs (management)	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....																										
Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....																										
Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis, décisions, ...	Contact personnel, informel, mail,....																										
Autorités	Questions orales, avis sur la législation et décisions, ...	Contact personnel, informel, mail,....																										
Citoyens	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....																										
<p><b>Autonomie</b></p>																												





	<p><b>La fonction peut décider de manière autonome pour les points suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'exécution concrète des missions dans son domaine de responsabilités.</li><li>- La coordination opérationnelle concrète des équipes d'interventions de la discipline 1.</li><li>- L'organisation administrative interne du service qui lui a été confié.</li><li>- Donner des avis/décisions externes dans des dossiers de routine.</li><li>- La gestion d'un budget de travail dont le montant est déterminée par la zone.</li><li>- Son fonctionnement propre, ainsi que le fonctionnement des hommes qui lui ont été affectés (dans les limites des accords pris).</li></ul> <p><b>La fonction doit demander de l'autorisation pour:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Au niveau opérationnel: la coordination au cours des interventions de très grande ampleur et complexes, par exemple lors de l'activation d'un plan d'urgence et d'intervention.</li><li>- Au niveau administratif: donner en externe des avis et des décisions par rapport à des questions sensibles ou prendre des décisions ayant des conséquences juridiques ou financières importantes.</li></ul>	
<b>Cadre et conditions de travail</b>	Place dans l'organigramme	Le capitaine est soit une fonction de promotion du cadre supérieur, soit une fonction de recrutement, comme prévu à l' AR du 19/04/2014 (statut administratif). Il est dirigeant dans le cadre de l'organisation de la zone de secours et assume en outre certaines tâches de management.
	Caractéristiques spécifiques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestations de temps de travail irréguliers</li><li>• Prestation le samedi, le dimanche, les jours fériés et de nuit</li><li>• Des rappels sont possibles</li><li>• Charges physiques et lourdes sont possibles</li><li>• Charge psychologique possible</li><li>• Des services de rappel sont possibles</li><li>• Remplir le rôle d'officier de garde est possible</li></ul>
	Niveau	/
	Conditions de promotion et de recrutement	Cfr. statut administratif et pécuniaire
	Période d'intégration	6 mois (en cas de recrutement au grade de Capitaine : cf. Statuts administratif et pécuniaire)
	Diplôme	Obtention du brevet OFF2 pendant le stage (capitaine par recrutement) ou nécessité de détenir le brevet OFF 2 (capitaine par promotion)



## **Annexe B**

### Examen de promotion par avancement aux grades de capitaine volontaire et professionnel

L'examen de promotion est composé de de deux tests et deux épreuves :

- Test de compétences,
- Test physique,
- Epreuve pratique,
- Epreuve orale.

Le candidat doit se présenter aux tests et épreuves en tenue de travail et muni de sa carte d'identité. Pour le test physique, il doit de munir aussi de sa tenue d'intervention feu complète (TIB feu en référence à l'article 5 de l'AR du 30.08.2013), muni de sa carte d'identité.

#### **1. Test de compétences**

Pour la promotion au grade de capitaine, l'examen de promotion comprend le test de compétences pour le cadre supérieur.

Ces épreuves ont été développées par des experts des écoles du feu, des zones de secours et d'un établissement d'enseignement supérieur des sciences appliquées (VIVES). Les questions de ces épreuves prennent donc en compte les éléments des profils de fonction du capitaine. Les épreuves sont corrigées par le service public fédéral ou la personne morale ou physique qu'il mandate, les membres du jury n'interviennent pas dans cette évaluation.

Contenu du test CAF Cadre supérieur – épreuves cognitives :

1. Bac à courrier :
2. Epreuves scientifiques :
  - a. Physique
  - b. Mathématiques
  - c. Chimie
3. Analyse de texte et test situationnel:

Lors de ce test, il est vérifié que le candidat dispose des compétences du niveau exigé d'un titulaire d'un diplôme du niveau A (enseignement supérieur long ou universitaire). Le test est constitué de 3 parties distinctes. Il n'est pas demandé de réussir les 3 parties. Cependant, le candidat doit obtenir un score de 50 % au total pour réussir son CAF. Ces trois parties sont :

##### **1.1. Bac à courrier :**

Lors de cette épreuve, le candidat occupe fictivement une fonction de direction dans une institution. On demande au candidat de gérer une série d'e-mails et de prendre les décisions qui s'imposent. Les capacités analytiques, de traitement de l'information et de prise de décision du candidat sont testées lors de cette épreuve.

L'exercice de bac à courrier mesure une combinaison des compétences suivantes :

- Résistance au stress
- Précision
- Gestion du temps
- Efficacité
- Traitement des informations
- Fixation des priorités
- Esprit de décision
- Délégation

Cette partie vaut pour 35 % des points totaux du test de compétence.

#### Comment se déroule ce test ?

Dans le bac à courrier se trouve toute une série de messages allant de courts mémos et notes de téléphone à des lettres confidentielles et même des rapports entiers. Votre tâche consiste à traiter le courrier dans un délai déterminé. A vous de déterminer quels messages ont la priorité et comment assurer le suivi. De cette manière, on teste si vous savez distinguer rapidement et correctement le principal de l'accessoire ainsi que votre capacité à remettre de l'ordre dans le chaos (définition de SELOR). Vous disposez de 60 minutes pour effectuer cet exercice.

Comme il s'agit d'épreuves qui forme une unité, il n'est pas possible ici de donner des exemples de questions.

Quelques conseils (de SELOR) :

Restez calme.

Lisez attentivement les instructions.

Pendant le test, vous avez accès à des informations, soyez attentif à l'endroit où vous pouvez les retrouver.

Traitez les sujets un par un.

## 1.2. Epreuves scientifiques :

Cette épreuve vise à s'assurer que le candidat dispose des compétences minimales en sciences qui lui permettront de suivre les formations liées au cadre supérieur. Les matières ainsi testées sont les mathématiques, la physique et la chimie.

Cette partie du CAF vaut pour 35 % des points totaux du test de compétence.

#### Comment se déroule ce test :

Cette partie comporte 12 questions (6 en physique, 3 en chimie et 3 en mathématiques). Cette épreuve a une durée de 90 minutes.

Le test se présente sous forme d'un questionnaire à choix multiple (QCM). Chaque candidat reçoit une feuille de brouillon qu'il est tenu de restituer à l'issue du test. L'usage de la calculatrice ou de la fonction calculatrice du smartphone est autorisé pour la partie scientifique du test de compétences du cadre supérieur. Lors de la correction, chaque mauvaise réponse fait perdre 1/3 de point et chaque bonne réponse fait gagner 1 point. Aucun point n'est donné ou retiré en cas d'absence de réponse à une question.



Exemples :

**Physique : Gaz parfaits:**

2,8 litres d'azote (N<sub>2</sub>) liquide (T° = -196°C) sont négligemment renversés d'un vase Dewar sur le sol d'un laboratoire.

Une fois que l'azote s'est évaporé, on constate que la pression et la T° dans le laboratoire sont: P = 101500 Pa - T° = 18°C.

Quel est le volume gazeux occupé par la quantité de liquide renversée, en considérant le diazote comme un gaz parfait?

(Données: la masse volumique du N<sub>2</sub> liquide vaut 0,80 kg/l – MM(N) = 14 – R = 8,31 J mol.kg)

- A) 560 l
- B) 950 l
- C) 1.9 m<sup>3</sup>
- D) 28 m<sup>3</sup>

**Mathématique :**

6000 personnes ont été testées au cours d'une étude relative aux groupes sanguins ABO. Les antigènes A et B n'ont pas été trouvés chez 1846 d'entre elles ; 2527 personnes étaient positives à l'antigène A ; 2234 personnes étaient positives à l'antigène B.

Combien de personnes étaient positives aux deux antigènes ?

- A) 388
- B) 681
- C) 293
- D) 607

**Chimie :**

Quel pH mesure-t-on à une température de 25 °C dans une coupe contenant 10 litres d'eau pure dans laquelle on a fait dissoudre 10,0 mg d'un acide fort HA dont la masse moléculaire relative est 100 ?

- A) 4,0
- B) 5,0
- C) 6,0
- D) 7,0

### 1.3. Analyse d'un texte et test situationnel :

Cette partie comprend deux épreuves. La première est une analyse d'un article de presse. L'objectif est d'évaluer la capacité de compréhension à la lecture et d'analyse du candidat. La seconde épreuve est un test de jugement situationnel. Il s'agit d'un test qui présente aux candidats des scénarios et différentes actions associées à celui-ci. Le candidat, qui prend le rôle de chef (chef d'équipe, capitaine,...), choisit parmi ces actions celle qui lui paraît la plus appropriée. 6/6

Comment se déroule le test ?

Pour l'analyse de texte : un texte vous est distribué. Il s'ensuit une série de 10 questions qui se présentent sous la forme d'une QCM. Il s'agit de questions à choix multiple. Une bonne réponse vous donne un point. Aucun point n'est retiré pour les réponses incorrectes ou pour



les questions auxquelles le candidat ne répond pas. Par ailleurs, il n'y a qu'une seule bonne réponse possible par question. Vous avez 20 minutes pour répondre à ce questionnaire.

Pour l'épreuve situationnelle : Dans un premier temps, ce test reprend le contexte de votre fonction. Il s'ensuit une série de 10 questions qui se présentent sous la forme d'un QCM. Vous disposez de 20 minutes pour répondre à ce questionnaire. Pour chaque situation que vous devez juger, plusieurs réactions vous sont proposées. Vous devez indiquer dans quelle mesure vous trouvez la réaction appropriée. Une bonne réponse vous donne un point. Aucun point n'est retiré pour les réponses incorrectes ou pour les questions auxquelles le candidat ne répond pas. Par ailleurs, il n'y a qu'une seule bonne réponse possible par question.

Exemple :

*Un pompier volontaire est actuellement en absence pour raison médicale, dont vous soupçonnez le caractère psychosocial (burnout). En tant qu'officier et également responsable fonctionnel et hiérarchique, comment souhaitez-vous agir ?*

A. Vous interrogez les collègues afin d'obtenir des éventuelles nouvelles.

B. Vous agissez par le silence, estimant que le sapeur volontaire reviendra vers vous quand il l'estimera nécessaire.

C. Vous prétextez une question professionnelle pour prendre contact.

D. Vous envoyez un message écrit par mail, afin de vous enquêter de ses nouvelles et rappelez que vous êtes disponible pour en parler.

**Réponse D.** Attitude empathique mais non frontale, ni intrusive, ni indirecte, vu la problématique soupçonnée. En cas de burnout, le travailleur apprécie toujours l'attitude présente mais discrète.

## 2. Test d'aptitude physique

Le test d'aptitude physique est composée de deux parties :

1. Test de lutte contre les incendies ;
2. Test de l'escalier.

Les tests sont évalués par des évaluateurs formés et reconnus par l'école provinciale du feu dans le cadre de l'épreuve intégrée pour les membres opérationnels au cours de la carrière (PPMO-AT4612), les membres du jury n'interviennent pas dans cette évaluation.

Les candidats qui ont déjà réussi le test d'aptitude physique soit lors d'une épreuve de promotion précédente organisée pour la ZHC par le centre de formation ou la formation continue d'attestation correspondante (PPMO-AT4612) sont dispensés du test d'aptitude physique de l'examen de promotion. La réussite du test d'aptitude physique dans le cadre de l'examen de promotion ou de la formation d'attestation a une durée de validité de deux ans maximum. Le test doit être valide le premier jour des épreuves physique.

Le candidat doit se présenter à l'épreuve physique en tenue de travail et muni de sa tenue d'intervention feu complète (TIB feu en référence à l'article 5 de l'AR du 30.08.2013).



## 2.1. Test de lutte contre l'incendie

### Description du test :

Les différentes épreuves du parcours du test seront clairement numérotées conformément au schéma ci-dessous et le parcours sera reconnu au préalable avec le candidat. Pendant l'exécution du parcours, l'instructeur-coordonnateur du test peut rappeler l'enchaînement des épreuves.

#### 1. S'ÉQUIPER

- a. Au signal de l'instructeur-coordonnateur, il enfle sa tenue de feu complète et se rend au point 2.

#### 2. ENDOSSER L'APPAREIL RESPIRATOIRE

- a. Au point 2, il monte dans l'autopompe et il endosse l'appareil de protection respiratoire correctement et met le masque autour du cou, il effectue les tests de sécurité et communique la pression à voix haute, le cas échéant, il remet la clé de son bodygard à l'instructeur-coordonnateur.
- b. Il enfle les gants de travail et prend 2 tuyaux de Ø45 et il va avec ces tuyaux vers le point 3.

#### 3. ÉTABLIR UNE LIGNE

- a. Un tuyau est déposé par terre, l'autre est déroulé vers le point 3a. Le participant emporte un raccord ainsi que le tuyau déposé et ainsi le premier tuyau est déroulé au point 3a.
- b. Au point 3a, le raccord du tuyau déroulé est déposé au sol et le deuxième tuyau est déroulé en direction du point 3. Les deux tuyaux sont raccordés ensemble, le deuxième tuyau étant déroulé vers le point 3.
- c. Au point 3a, le participant dépose à nouveau le raccord à terre et il va vers le point 4.

#### 4. METTRE EN PLACE, MONTER UNE ÉCHELLE MANUELLE ET EMPORTER DU MATÉRIEL

- a. Une échelle à deux parties, avec 2 fois 14 échelons, a sa base contre le mur, le participant doit la placer correctement contre le mur. Il doit faire coulisser l'échelle jusqu'au marquage du 10ème échelon. La corde de levage est enroulée autour du 3ème et du 5ème échelon et nouée autour du 4ème échelon. Ensuite, l'échelle est placée selon l'angle de montée adéquat (les pieds étant placés contre les montants de l'échelle, pouvoir toucher les montants les bras tendus et en gardant le dos droit).
- b. Lorsque l'échelle est placée selon les règles de l'art (angle exact et corde nouée), le matériel suivant doit être pris dans l'autopompe : le coffre à outils avec bandoulière (équipé d'un poids standard de 10kg), une ligne de travail et une lance. Ces matériaux sont placés près de l'échelle.
- c. Le participant prend la lance, se dirige vers le raccord de tuyau au point 3, y raccorde la lance et retourne vers l'échelle. Il y prépare la lance pour être établie. Il monte ensuite sur l'échelle en portant le tuyau avec la lance de manière adéquate (tuyau sur l'épaule en passant le long de la poitrine, la lance se trouvant dans le dos) jusqu'à ce que le participant ait les deux pieds sur le



marquage du 10ème échelon. Le participant redescend ensuite de l'échelle et dépose la lance sur le sol.

- d. Ensuite il prend le coffre à outils, l'entoure de la bandoulière, le monte de manière sécurisée jusqu'à ce que ses deux pieds se trouvent sur le marquage. Il descend et re-dépose le coffre sur le sol. Il refait la même chose avec la ligne de travail. A chaque fois, il faut tenir les matériaux de telle sorte que deux mains soient libres pour pouvoir monter à l'échelle. Il monte à l'échelle en énumérant les échelons. Ensuite, il passe au point 5.

#### 5. FORCER UNE PORTE ET ENTRER DANS UN LOCAL

- a. La fréquence cardiaque est enregistrée en fonction du temps avant que cette partie ne soit entamée.
- b. Le participant doit prendre le bélier dans le véhicule, raccorder l'air comprimé et enfoncer trois fois la porte fictive avec le bélier : de préférence 1x à hauteur d'épaule, 1x à hauteur des genoux et 1x à hauteur de la taille. (Tenir le bélier comme on vous l'a appris).
- c. Le reste du trajet est accompli avec appareil à air comprimé. Ensuite, le participant passe au point 6.

#### 6. TIRER UN TUYAU

- a. Un tuyau de Ø 70 à moitié rempli (sans pression) équipé d'une lance, couplé à la pompe, est plié en zigzag près de l'autopompe. Le tuyau est placé sur l'épaule et tendu entièrement jusqu'au point 6a.
- b. Ensuite, le participant passe au point 7.

#### 7. EXTRAIRE UNE PERSONNE D'UN LOCAL

- a. Un mannequin de 80 kg est traîné sur 2 x 7,5 m (au total 15 m). Un seuil (à hauteur d'un tuyau rempli de Ø45 mm) se trouve au milieu du trajet. Le mannequin est pris de la manière que l'on veut (la préférence est de prendre le mannequin à hauteur des épaules) et déplacé du point 7 au point 7a et du point 7a au point 7. Le début de l'exercice doit être réalisé correctement. Le participant peut se tourner. Il a accompli le trajet lorsque ses deux pieds ont franchi la ligne.
- b. Ensuite, le participant passe au point 8.

#### 8. MARCHER EN ÉQUILIBRE SUR UN REBORD ÉTROIT

- a. Quatre poutres sont installées en zigzag. Le but étant que le participant marche sur les poutres (exercice d'équilibre). Descendre en cours de route signifie recommencer l'exercice. Le point de début et de fin sont indiqués. Le participant doit poser le premier et le dernier pas dans la zone marquée.
- b. Ensuite, le participant passe au point 9.

#### 9. TIRER UNE CHARGE

- a. Tirer une charge (au maximum 15 kg) sur 2 x 15 m. Après les 15 premiers mètres, courir vers le point 9a et tirer à nouveau 15 mètres.
- b. Ensuite, le participant passe au point 10.





## 10. FRANCHIR L'OBSTACLE

- a. Le participant doit franchir l'obstacle (donc pas sauter au-dessus), courir vers le point 10a, se retourner, à nouveau franchir l'obstacle sans sauter et courir vers le point 10.
- b. Ensuite, le participant passe au point 11.

## 11. SUIVRE UNE ROUTE D'ATTAQUE AVEC TUYAU HP DANS LOCAL, SUIVI D'UN REPLI

- a. Le participant doit amener une lance haute pression sur une distance de 15 mètres et la ramener. Il doit marcher normalement les trois premiers mètres puis marcher pendant trois mètres dans un tunnel en marchant en position accroupie ou en s'appuyant sur les genoux (rester très bas), marcher normalement tout droit les 3 mètres suivants, marcher à nouveau accroupi ou en s'appuyant sur les genoux au cours des trois prochains mètres et terminer par trois mètres en marche normale pour aller au point 11a.
- b. Ensuite, il doit revenir en marche arrière : d'abord marcher normalement tout droit, puis à nouveau accroupi ou en s'appuyant sur les genoux, ensuite normalement tout droit, ensuite accroupi ou en s'appuyant sur les genoux et enfin arriver au point 11. Ce trajet doit être effectué avec le pistolet tenu des deux mains.
- c. Ensuite, le participant passe au point 12.

## 12. OPÉRATION DE DÉMONTAGE AU MOYEN D'UN PIC à PLAFOND

- a. Le participant doit lever, au moyen d'une tige massive, une balle qui pend du plafond à une hauteur de 2,5 mètres et atteindre dix fois le haut du panier avec la balle. Il faut donner dix coups corrects. L'instructeur compte à voix haute.

### Informations et instructions préalables à l'exécution du test :

Le membre du personnel opérationnel est prévenu avant le test de ce que l'on attend d'elle/de lui et des points qui seront évalués.

Juste avant le début du test, il est une dernière fois contrôlé s'il a bien compris les différentes parties. Il est insisté sur le fait :

- que, bien qu'une limite de temps est prévue pour présenter les épreuves, l'objectif est de réaliser le parcours aussi rapidement que possible (mais dans les limites de ses possibilités) ;
- qu'il faut accomplir toutes les parties de manière aussi sécurisée et techniquement correcte que possible.

Avant le début du test, le membre du personnel opérationnel endosse le moniteur de fréquence cardiaque et il est mené vers le point de départ.

L'instructeur coordinateur donne le moment du départ "je vais décompter : 3, 2, 1, START" et le membre du personnel opérationnel peut commencer au moment du "START". L'instructeur-coordinateur démarre le moniteur de fréquence cardiaque ainsi que le chronomètre au moment du "START". A partir de la partie 5 (lorsque l'air comprimé est raccordé), la fréquence cardiaque est enregistrée en fonction du temps.

*L'évaluation porte sur :*

- *Etre capable de finaliser le test en 24 minutes ;*
- *Etre capable de finaliser toutes les composantes avec succès ;*
- *Effectuer toutes les composantes de manière techniquement correcte sans générer de situations dangereuses.*

Les résultats du moniteur de fréquence cardiaque sont transmis au médecin du travail.

## 2.2. Test de l'escalier

Description du test :

Le test de l'escalier est effectué sur une distance au cours de laquelle le candidat monte 20 mètres verticalement, le nombre de marches dépendant de la hauteur de celles-ci.

Le membre du personnel doit arriver en haut aussi rapidement que possible, avec un poids d'approximativement 20 kg, et sans s'interrompre. Ce poids peut être une veste lestée d'environ 20 kg, ou du matériel des services d'incendie sous la forme de tuyaux d'incendie basse pression (bundle).

L'escalier doit être monté sans s'appuyer avec les mains sur la rampe. Néanmoins, pour des raisons de sécurité, il est autorisé, ponctuellement, de saisir/s'appuyer avec les mains sur les rampes de protection contre les chutes, pour éviter la chute et reprendre son équilibre. Le test de l'escalier est présenté avec protection respiratoire en fonction.

### Informations et instructions préalables à l'exécution du test :

Le candidat peut s'échauffer au préalable en s'exerçant à monter trois marches pour déterminer son rythme de marche. De même, s'il le désire, il peut effectuer des étirements des muscles de ses mollets et de ses cuisses. Il peut encore poser des questions.

L'instructeur-coordonateur dit : "3, 2, 1, START" et le candidat peut commencer au moment du "START".

Le candidat emporte le matériel incendie lors de la montée de l'escalier (ou d'une construction mobile simulant un escalier). A cet égard, il est conseillé aux candidats ce qui suit :

- Montez aussi rapidement que possible avec l'appareil respiratoire enclenché ;
- Sans courir (donc sans temps de flottement) ;
- A un rythme de marche constant, sans s'arrêter en cours de route ;
- Montez marche par marche, en posant le pied sur chaque marche ;
- Avec du matériel d'incendie dans les deux mains, désigné par l'instructeur-coordonateur.

Dès l'arrivée en haut, on note aussi rapidement que possible la fréquence cardiaque. Le candidat déconnecte lui-même l'appareil de protection respiratoire et il retire son masque. Il laisse le matériel d'incendie en haut. Ensuite, il redescend lentement l'escalier à un rythme régulier.

*L'évaluation porte sur la capacité à :*

- Effectuer le test de manière correcte en 120 secondes, au cours duquel un pic est atteint (>85% du maximum théorique de la fréquence cardiaque) ;
- OU effectuer le test dans les 60 secondes, au cours duquel un pic n'est pas atteint

A l'aide de la fréquence cardiaque finale, on calcule le % du maximum théorique de la fréquence cardiaque :

% du maximum théorique de la fréquence cardiaque = fréquence cardiaque finale :  
(220-âge) = .....

### 3. Epreuve pratique

L'épreuve pratique consiste à évaluer le capitaine en tant que coordinateur opérationnel durant des interventions **mono- et pluridisciplinaire** (minimum 50 personnes) afin de réaliser les missions opérationnelles de la zone de manière effective, efficiente et surtout la plus sécurisée possible.

Il doit être capable de, au travers d'une mise en situation, de :

- Assurer la coordination de plusieurs équipes d'intervention.
- Diriger une équipe d'intervention en cas d'intervention particulièrement risquée et complexe.
- Faire l'évaluation des conséquences pour les alentours immédiats, pour l'environnement et pour la santé publique liées à un incident (important).
- La prise de décisions opérationnelles afin d'assurer la sécurité des équipes et de la population.
- Prendre la fonction de directeur des services d'incendie (Dir Si) dans une concertation multidisciplinaire

### 4. Epreuve orale

Entretien oral destiné à tester :

- la motivation sur base des éléments mis en avant dans l'acte de candidature,
- la conformité du candidat avec les descriptions de fonction de lieutenant et associées.

### 5. Cotation de l'examen de promotion

Le test de compétence et le test physique sont éliminatoires et ne sont pas cotés.

Les épreuves pratiques orales sont décomposées en sous-épreuves correspondant à un thème, une matière ou une compétence à évaluer distinctement.



Il est attribué à chaque sous-épreuve une note de 0 à 20. La pondération est la suivante :

Epreuve de promotion par avancement au grade de capitaine			
Matière/sous-épreuves	Note /20	coef	total
Epreuve pratique : <ul style="list-style-type: none"><li>Mise en situation</li></ul>		6	/120
Sous-total Pratique (minimum 40/80)			/120
Epreuve orale : <ul style="list-style-type: none"><li>Motivation</li><li>Conformité à la fonction</li></ul>		2	/40
		2	/40
Sous-total Oral (minimum 30/60)			/80
TOTAL (minimum 120/200)			/200

Pour réussir l'examen de promotion, nonobstant la réussite du test physique et du test de compétences, les candidats doivent obtenir 50% dans chacune des épreuves (pratique et orale) et 60% sur l'ensemble.