



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 constitution de deux réserves de **promotion** par avancement de grade de :

Sergents professionnels et de sergents volontaires (h/f/x)

Le Conseil de Zone a décidé en séance du 20 juillet 2022 de déclarer la vacance d'emploi de :

Pour le Personnel professionnel :

25 emplois de sergent professionnel

Pour le Personnel volontaire :

22 emplois de sergent volontaire répartis comme suit :

- Poste de Binche : 5 emplois de Sergent
- Poste de Braine-Le-Comte : 3 emplois de Sergent
- Poste de Chièvres : 1 emploi de Sergent
- Poste de Dour : 3 emplois de Sergent
- Poste d'Enghien : 3 emplois de Sergent
- Poste de Quiévrain : 2 emplois de Sergent
- Poste de Saint-Ghislain : 3 emplois de Sergent
- Poste de Soignies : 4 emplois de Sergent
- Poste de La Louvière : 1 emploi de Sergent

Considérant qu'entretemps,

- 16 des emplois de sergent professionnel ont été pourvus,
- 3 emplois de sergent volontaire ont été pourvus :
 - 1 emploi à Quiévrain,
 - 1 emploi à Saint-Ghislain,
 - 1 emploi à La Louvière.

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 qui remplissent la condition de promotion concernant le grade.



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.

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

1. Être nommé au grade de sapeur-pompier ou de caporal ;
2. Être Belge ;
3. Avoir obtenu la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien » lors de la dernière évaluation (*) ;
4. Être titulaire du brevet M01 ou être titulaire du brevet de sergent, assimilé conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux¹ :
 1. avoir réussi les trois modules de la partie 2 PREV1, FOROP1 et EVAL du brevet M01 pour la promotion au grade de sergent professionnel,
 2. avoir réussi au moins un des trois modules précités de la partie 2 du brevet M01 pour la promotion au grade de sergent volontaire
5. 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.
6. Ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

(*) 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.

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 5, **au plus tard le jour de l'examen** peuvent y participer. Ces conditions seront vérifiées par la direction du développement du capital immatériel de la zone. A l'issue de cette vérification, si la candidature n'est pas recevable, elle sera rejetée et le candidat recevra un courriel ou une lettre mentionnant les raisons de rejet.

¹ Un caporal avec l'ancien brevet de sergent peut se prévaloir de son équivalence avec M01 pour être promu (voir art. 67, § 1, alinéa 3, de l'AR formation du 18/11/2015: "Sans préjudice de l'application de l'article 28, le brevet de sergent est assimilé au brevet de M01."). Dans ce cas, ni les volontaires ni les professionnels ne doivent donc suivre de modules supplémentaires.



Modalités de dépôt de candidature

Les candidatures peuvent être déposées jusqu'au **08/01/2024**, date limite de dépôt des candidatures.

Le dossier de candidature au grade de sergent 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 sergent 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, le dossier complet de candidature, avec les pièces jointes obligatoires, doit être remis

- Soit par courriel envoyé à l'adresse grh@zhc.be avec mention dans l'objet APPEL SERGENT en demandant un accusé de réception, depuis le compte professionnel,
- Soit par courrier recommandé avec accusé de réception adressé au siège social de la Zone de Secours Hainaut centre – Service RH : rue des Sandrinettes, 29 à 7033 Cuesmes,

au plus tard le **08/01/2024** à minuit, l'accusé de réception du courriel reçu de grh@grh.be ou le cachet de la poste faisant foi.

Ce dossier sera transmis aux membres du jury avant le début des épreuves.

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 moyen, comme prévu à l'article 35 du statut², un test d'aptitude physique, une épreuve pratique et une épreuve orale.

² Arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel pompier des zones de secours



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 le test de compétences du CAF cadre moyen ou 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.

Les candidats qui ont réussi le test d'aptitude physique il y a moins de deux ans sont dispensés du test d'aptitude physique.

Si vous entrez dans les conditions et que vous avez réussi le test de compétences ainsi que le test d'aptitude physique, vous serez invités 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 sont notifiés par le centre de formation à chaque candidat.

Le résultat final de l'examen de promotion et le classement du candidat sont notifiés à chaque candidat individuellement par le centre de formation par courriel adressé à son compte professionnel avec accusé de réception qui confèrent valeur probante et date certaine.

Les grilles d'évaluation 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.

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.

Les lauréats sont versés dans la réserve de promotion valable deux ans, dans l'ordre du classement établi par le jury. Cette validité peut être prolongée de deux fois deux ans par le Conseil.

La délibération de constitution de la réserve est communiquée (de manière anonymisée) à chaque lauréat, par courriel adressé à son compte professionnel avec accusé de réception, par la zone et versée à son dossier personnel.



Admission au stage de promotion :

Les lauréats versés dans la réserve sont admis au stage de promotion 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.

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 d'admission au stage de promotion pour le grade de sergent 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.

Stage de promotion :

Le membre du personnel promu dans le grade de sergent accomplit un stage de promotion d'une durée de six mois qui peut être prolongé de maximum deux fois six mois. Il se termine par **la confirmation** de la promotion du membre du personnel en cas d'évaluation satisfaisante. Le stage de promotion se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après « maître de stage », désigné par le commandant.

A la fin du stage, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir et propose soit de confirmer la promotion, soit de ne pas confirmer la promotion, soit de prolonger le stage.

Dans ces deux derniers cas, le stagiaire peut saisir la commission de stage dans le mois qui suit l'envoi de la proposition du maître de stage.

Si le Conseil ne confirme pas la promotion du stagiaire, celui-ci reprend sa fonction dans le grade dont il était revêtu avant la promotion. Il est aussi retiré de la réserve de promotion.

Contact :

Direction du Développement du Capital Immatériel - service RH de la Zone de secours Hainaut centre, Madame Mélina Butera (grh@zhc.be, tel: 065/32.17.99).



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

Descriptions des fonctions : Annexe A

Description de l'examen de promotion : Annexe B



ANNEXE A

Le descriptif de fonction de sergent est celui de l'annexe 3 de l'arrêté ministériel du 8 octobre 2016 :

	<p><u>Description de fonction</u></p> <p>Sergent</p>
<p>Objectifs</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Assurer la direction opérationnelle d'une équipe de collaborateurs afin de limiter au maximum les dégâts humains et matériels causés par des incidents, grâce à une intervention efficace et efficiente de qualité supérieure.2. Assurer la direction quotidienne d'une équipe de collaborateurs en dehors des interventions afin d'assurer le fonctionnement opérationnel de la zone.3. Veiller à la qualité et à la quantité des services et des prestations fournis afin de réaliser les objectifs de la zone de manière effective, efficiente et sécurisée.
<p>Description</p>	<p>Le sergent accomplit ses tâches dans le cadre des missions de base. En tant que premier dirigeant sur les lieux d'un incident, il doit établir un plan provisoire. Il doit être capable de le faire lors de chaque incident. A cet effet, il a besoin de connaissances de base suffisantes. Il veille à l'impact éventuel d'un incident sur la société.</p> <p>La fonction de sergent implique diverses responsabilités. Le sergent a la direction de l'équipage d'une autopompe (multifonctionnelle) et de l'équipage de véhicules spécifiques liés à l'autopompe. Il a des tâches, des compétences et des responsabilités relatives à la direction opérationnelle et à la coordination des personnes et des moyens dès le départ en intervention jusqu'au retour à la caserne.</p>



	<p>Dans le cas d'un renfort des effectifs, il assure la direction des équipes (d'extinction) jusqu'à l'arrivée de l'adjudant ou de l'officier. Lorsque ce dernier est présent, il agit sous la responsabilité de l'adjudant ou de l'officier. Si les circonstances le requièrent, le sergent agit de sa propre initiative. Il utilise le matériel standard du véhicule d'incendie, éventuellement complété de moyens d'autres véhicules.</p>
<p>Tâches-clés et domaines d'activité</p>	<p><u>Finalités-clés</u></p> <p>1. <u>Dirigeant opérationnel (Intervention)</u></p> <p>Intervenir en tant que responsable sur le terrain pour un groupe de collaborateurs afin de réaliser les missions opérationnelles de la zone de la manière la plus effective, efficiente et surtout sécurisée possible.</p> <p><u>Tâches possibles (non limitatives):</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Diriger une équipe d'intervention de base au cours d'interventions (sauvetage, lutte contre l'incendie, assistance technique, ...).- Veiller à la sécurité des collaborateurs.- Décider de la nature et de la priorité des actions à effectuer et veiller à l'application correcte des procédures opérationnelles.- Evaluer la nécessité de renforts et décider si la situation est sous contrôle ou a été stabilisée.- Coordonner plusieurs équipes d'intervention en cas d'absence d'un officier.- Faire un débriefing après une intervention. <p>2. <u>Collaborateur opérationnel (Préparation)</u></p> <p>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.</p> <p><u>Tâches possibles (non limitatives):</u></p>



	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les tâches opérationnelles d'exécution demandées également au sapeur-pompier et au caporal (car il est possible que le sergent soit amené à combler une fonction inoccupée en tant que sapeur-pompier ou caporal) - 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. 																				
<p>Place dans l'organisation</p>	<p><u>La fonction est dirigée par:</u></p> <p>Le sergent est placé sous la direction hiérarchique d'un adjudant ou d'un membre du cadre supérieur. Il peut être placé, tant sur le terrain qu'à la caserne, sous la direction fonctionnelle d'un membre du cadre moyen ou supérieur.</p> <p><u>La fonction dirige:</u></p> <p>Dans des situations opérationnelles, le sergent dirige un groupe restreint de maximum 10 personnes (indicatif).</p>																				
<p>Éléments de réseau</p>	<p><u>La fonction reçoit des informations de</u></p> <table border="1" data-bbox="549 1317 1394 1697"> <tr> <td rowspan="2">(Sous-)officier dirigeant</td> <td>Avis oraux</td> <td>Contact personnel</td> </tr> <tr> <td>Décisions</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> <tr> <td>Officiers supérieurs</td> <td>Décisions</td> <td>Lettre, 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> </table> <p><u>La fonction fournit des informations à</u></p> <table border="1" data-bbox="549 1863 1394 2036"> <tr> <td>(Sous-)officier dirigeant</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Contact personnel</td> </tr> <tr> <td>Collègues</td> <td>Questions orales et écrites, avis,...</td> <td>Contact personnel, informel, mail,....</td> </tr> </table>	(Sous-)officier dirigeant	Avis oraux	Contact personnel	Décisions	Contact personnel, informel, mail,....	Officiers supérieurs	Décisions	Lettre, mail,....	Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Informel	Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....	(Sous-)officier dirigeant	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel	Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....
(Sous-)officier dirigeant	Avis oraux		Contact personnel																		
	Décisions	Contact personnel, informel, mail,....																			
Officiers supérieurs	Décisions	Lettre, mail,....																			
Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Informel																			
Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....																			
(Sous-)officier dirigeant	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel																			
Collègues	Questions orales et écrites, avis,...	Contact personnel, informel, mail,....																			



	Collaborateurs	Questions orales et écrites, avis, décisions...	Contact personnel, informel, mail,....
	Citoyens	Questions orales et écrites, avis,....	Contact personnel, informel, mail,....
Autonomie	<p>La fonction peut décider de manière autonome pour les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le choix d'une solution alternative si, en raison d'une modification imprévisible de la situation ou une évolution rapide de la situation, la solution préconisée ou prévue par la procédure est irréalisable eu égard au danger trop élevé pour sa propre sécurité. - L'interruption d'une mission opérationnelle, pour autant qu'un danger grave existe pour sa propre sécurité et qu'aucune autre solution ne soit possible pour mener à bien sa mission. - Le choix d'une meilleure solution si une modification imprévisible ou une évolution rapide de la situation rend la méthode de résolution préconisée ou prévue dans la procédure moins adaptée ou si une meilleure solution se présente et si le supérieur hiérarchique n'est pas/ne peut pas être joignable à temps. - Le timing et la méthode d'exécution des tâches confiées, conformément aux instructions données par le (sous-)officier responsable et aux procédures opérationnelles. - L'exécution autonome de missions individuelles limitées, en qualité d'expert. - L'exécution autonome, en tant que dirigeant opérationnel, de missions limitées avec une équipe de maximum 10 pompiers. <p>La fonction doit demander l'autorisation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le choix de la procédure opérationnelle et les dérogations éventuelles à cette procédure lors de l'exécution de tâches opérationnelles. - Toute initiative qui ne lui est pas confiée par son supérieur ou par le règlement de travail ou d'ordre intérieur du service ou qui ne relève pas de son droit à l'initiative dans le cadre de sa mission individuelle. - Toute activité qui influence l'opérationnalité du service, sans que des règles spécifiques n'aient été convenues en ce qui concerne la garantie de l'opérationnalité au cours de cette activité. 		
Cadre et conditions de travail	Place dans l'organigramme	La fonction de sergent est une fonction de promotion au départ du cadre de base vers le cadre moyen. Il officie en tant que dirigeant dans le cadre de l'organisation d'une équipe d'incendie.	



Caractéristiques spécifiques	<ul style="list-style-type: none">• Prestations de temps de travail irréguliers• Travail le samedi, dimanche, les jours fériés et la nuit.• Les rappels sont possibles• Charges physiques et lourdes possibles• Charge psychologique possible
Niveau	/
Conditions de promotion	Cf. statut administratif et pécuniaire
Période d'intégration	Cf. statut administratif et pécuniaire
Diplôme	Nécessité de disposer du brevet M01



Descriptions de fonctions possibles associées au cadre supérieur en fonction de l'analyse de risques de la Zone

Ces descriptifs sont repris aux annexes suivantes de l'arrêté ministériel du 8 octobre 2016.

1. Sont obligatoirement associées au grade de sergent les fonctions de :

Annexe 9 : Assistant administratif

Annexe 30 : Evalueur

Annexe 25 : Formateur

Annexe 13 ou 15 : Expert opérationnel dans une première spécialité

Annexe 12 : Expert technico-administratif

3. Sont possiblement associées au membre du personnel porteur du grade de sergent, les fonctions de :

Annexe 13 ou 15 : Expert opérationnel ou spécialiste opérationnelle dans une seconde spécialité

Annexe 18 : Coordinateur ambulancier

Annexe 23 : Porteur TAG

Annexe 24 : Dispatcher

Annexe 25 : Assistant en prévention incendie

Annexe 26 : Expert en prévention incendie

Annexe 27 : Spécialiste en prévention incendie

Annexe 22 : Plongeurs des services d'incendie

Annexe 29 : Spécialiste Formation Entraînement et Exercices VTO FOROP 2

Annexe 32 ou 33 ou 34 : FIST-API Antenne, Debriefing et Supervisor

Il est demandé aux membres du cadre moyen d'assurer, en dehors de fonctions obligatoires, au moins une fonction liée à la préparation des missions (tâches techniques, logistiques, administratives) et au maximum deux fonctions liées à l'exécution des missions (tâches opérationnelles).

Les 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>

Annexe B

Examen de promotion par avancement au grade de sergent professionnel et volontaire

L'examen de promotion se compose de trois parties :

- 1ère partie : Le test de compétences pour le cadre moyen, comme prévu à l'article 35 du statut
- 2ème partie : Le test d'aptitude physique
- 3ième partie :
 - Epreuve pratique
 - Epreuve orale

1. Test de compétences :

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

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 sergent. 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 moyen – épreuves cognitives :

1. Test de planification,
2. Test de jugement situationnel,
3. Analyse d'un texte scientifique.

Lors de ce test, il est vérifié que le candidat dispose des compétences du niveau exigé d'un titulaire d'un diplôme de type Bachelier. 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. Test de planification :

Un test de planification (appelé également test d'organisation) est un test de raisonnement. Il s'agit d'un outil d'évaluation permettant d'évaluer certaines compétences et aptitudes du candidat. Dans le cas présent, le test évalue la capacité du candidat à organiser son propre travail en structurant les informations et en identifiant la tâche la plus importante.

Le test de planification donne une indication des compétences suivantes :

- Résistance au stress
- Gestion du temps
- Efficacité
- Traitement des informations
- Fixation des priorités
- Esprit de décision
- Capacité d'organisation

Cette partie vaut pour un tiers des points totaux du test de compétences.

Comment se déroule le test :

Il existe 2 formes de test de planning possibles (vous ne devrez cependant n'en faire qu'un):

- 1e forme : Il s'agit d'un outil d'évaluation permettant de mesurer certaines compétences et aptitudes sur la base d'un environnement de travail simulé. Il s'agit en l'occurrence d'un " jeu de problèmes " au cours duquel vous devez faire preuve de vos qualités organisationnelles. Vous disposez de 30 minutes pour cette épreuve.
- 2e forme : Il s'agit d'une épreuve au cours de laquelle vous devez répondre à une série de questions (sous forme de QCM) en un temps limité. Vous disposez de 25 minutes pour cette épreuve.

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

2. Test de jugement situationnel :

Il s'agit d'un test qui présente aux candidats des scénarios et différentes actions associées à ceux-ci. Le candidat, qui prend le rôle de chef (chef d'équipe, sergent,...), choisit parmi ces actions celle qui lui paraît la plus appropriée.

Cette partie vaut pour un tiers des points totaux du test de compétences.

Comment se déroule le test :

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 questionnaire à choix multiple (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 la réaction qui vous semble la plus appropriée. 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.

Exemple :

Vous êtes sous-officier et en tant que supérieur direct, vous devez organiser les évaluations au travail de votre équipe. Comment procédez-vous pour le premier contact à ce sujet ?

- A. En interpersonnel d'abord et avec le futur évalué, afin de garantir un cadre de confiance et de confidentialité.
- B. En binôme avec votre propre n+1 et le futur évalué, en vue d'objectiver davantage et de formaliser.
- C. En présence de toute l'équipe, organiser une réunion pour informer du cadre et des objectifs de l'évaluation.
- D. Les réponses A + B sont justes.

Réponse C. Il faut d'abord organiser une réunion d'information sur l'évaluation, avant d'entreprendre directement son contenu.



3. Analyse d'un texte scientifique :

Un article de presse spécialisé est proposé au candidat. Afin d'évaluer la capacité de compréhension et les connaissances scientifiques du candidat, celui-ci doit répondre aux questions relatives à cet article.

Les compétences testées : analyse, évaluation, collecte d'informations Cette partie vaut pour un tiers des points totaux du test de compétences.

Comment se déroule le test ?

Un texte est transmis au candidat. Sur base de ce texte, 10 questions, sous forme de QCM sont proposées aux candidats. Le candidat doit choisir la réponse la plus correcte, sachant qu'une seule réponse par question est correcte. Le candidat dispose de 20 minutes pour effectuer le test. 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.

2. Test d'aptitude physique³

L'épreuve physique est composée de deux tests :

- Test de lutte contre les incendies ;
- Test de l'escalier.

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) et de sa carte d'identité.

Les épreuves sont évaluées 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

1. Test de lutte contre l'incendie

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'évaluateur du test peut rappeler l'enchaînement des épreuves.

1. S'ÉQUIPER

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

³ L'épreuve physique de promotion ne participe pas l'évaluation des membres opérationnels pompiers de la zone relative à l'aptitude physique et à l'accréditation des porteurs de protection respiratoire. Elle ne soustrait donc pas les candidats de leurs obligations en matière d'aptitude physique et d'aptitude au port de l'appareil respiratoire, mises en place par la zone.



2. ENDOSSER L'APPAREIL RESPIRATOIRE

- a. Au point 2, il monte dans l'autopompe, 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 bodyguard à l'instructeur-coordonateur.
- b. Il enfle les gants de travail et prend 2 tuyaux de $\varnothing 45$ 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 dépose à nouveau 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

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 :

1. 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) ;
2. 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'évaluateur 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'évaluateur 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 :

1. *Etre capable de finaliser le test en 24 minutes ;*
2. *Etre capable de finaliser toutes les composantes avec succès ;*
3. *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. Test de l'escalier

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).

Même si ce n'est pas interdit, il n'est pas recommandé de monter en s'appuyant ou en saisissant les rampes (mains) courantes de l'escalier, sauf bien entendu, 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 :

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

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

Aptitude à exécuter les missions opérationnelles

Au travers d'une mise en situation opérationnelle, Il est attendu du candidat qu'il apporte la preuve d'une perception pertinente des problématiques professionnelles et de savoir-faire professionnels permettant d'y répondre, et qu'il dispose des connaissances nécessaires à l'exercice des fonctions de sergent.

Les compétences et aptitudes que le jury entend évaluer se font à l'aune des missions exercées par le sergent et des fonctions qui lui sont confiées.

Les sous-officiers exercent leurs fonctions dans les zones de secours pour l'accomplissement des missions fixées dans la colonne 1 de l'annexe 1 de l'arrêté royal du 10.06.2014 déterminant les missions et les tâches de sécurité civile exécutées par les zones de secours et par les unités opérationnelles de la protection civile.

Les sergents participent à ces missions en qualité de chef de l'équipage de l'autopompe comportant 2 binômes et chauffeur et de l'équipage des véhicule spécifiques liés à l'autopompe, ou chef des opérations de secours (CDO) de quatre binômes ou d'une équipe opérationnelle de maximum 10 personnes, conformément à l'arrêté royal du 10 novembre 2012 déterminant les conditions minimales de l'aide adéquate la plus rapide et les moyens adéquats, modifié par l'arrêté royal du 21 octobre 2021, et aux procédures opérationnelles.

Tout au long de l'épreuve pratique, le jury cherche à évaluer si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un sergent, s'il dispose d'un réel potentiel pour accéder à ce grade, s'il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de la sécurité civile en général, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

Le candidat se présentera à l'épreuve en tenue de service. La convocation à l'épreuve précisera s'il doit se munir de sa tenue d'intervention de base contre le feu complétée éventuellement par un ou plusieurs équipements supplémentaires.



Aptitude à rédiger le rapport d'intervention

Au travers de la rédaction du rapport d'intervention seront évalué l'orthographe, les connaissances liées à la fonction, la capacité à se faire une bonne image de la situation, des objectifs de la mission, et à détailler les manœuvres exécutées.

4. Epreuve orale : entretien individuel avec le jury mené à partir du dossier de candidature constitué préalablement par le candidat⁴

Cette épreuve est destinée à permettre au jury d'apprécier la personnalité du candidat, son expérience professionnelle, sa motivation et sa conformité avec les descriptions de fonction de sergent et associées (durée : 20 mn dont 5 mn au plus d'exposé).

L'épreuve ne consiste pas en un entretien à "bâtons rompus" avec un jury, mais repose, après l'exposé du candidat, sur des questions du jury destinées à apprécier les aptitudes du candidat à exercer les tâches-clés de la fonction de sergent.

Les questions posées par le jury appellent des réponses "en temps réel", sans préparation.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser des documents pendant l'épreuve, ni CV, ni aucun autre document.

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve.

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (20 minutes) qui ne peut être éventuellement interrompue qu'à sa demande expresse.

Le candidat se présentera à l'épreuve en tenue de service.

Le candidat doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment à proscrire. Le jury, pour sa part, accueillera les réponses du candidat avec empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

A. Exposé du candidat :

Le candidat dispose de 5 minutes sans être interrompu.

Il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer cet exposé.

Le candidat doit valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique.

Il est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de son expérience et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de sergent.

Le candidat peut également retracer son parcours de de formation.

⁴ Le présent descriptif de l'entretien ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourrait se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les correcteurs, les formateurs et les candidats.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé. Tout comme un exposé excessivement court.

Lorsque l'exposé n'atteint pas les 5 minutes, le jury, s'étant assuré que le candidat a achevé celui-ci, passe à la phase "entretien" de l'épreuve.

B. Entretien :

Le candidat doit faire preuve d'une perception adaptée du rôle de sergent.

Pourront être ainsi abordées des questions sur la position hiérarchique et les responsabilités propres aux titulaires de ce grade.

Le jury s'attachera également à discerner les aptitudes du candidat à encadrer une équipe et à assumer des responsabilités. Il peut s'agir de questions générales ou de mises en situation plaçant le candidat dans un contexte professionnel. L'organisation d'une équipe, son animation, l'exercice du pouvoir hiérarchique, la gestion des conflits, la motivation des agents et leur évaluation, sont des notions qui peuvent être abordées par le jury.

C. Motivation, posture professionnelle et potentiel appréciées tout au long de l'entretien.

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un sergent, s'il dispose d'un réel potentiel pour accéder à ce grade, s'il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de la sécurité civile en général, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

À travers l'exposé du candidat mais aussi par ses questions, le jury évaluera la capacité du candidat à analyser son parcours, son expérience et les compétences qu'il a acquises et à faire comprendre en quoi elles seront utiles dans l'exercice des missions d'un sergent.

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de sergent et répondre au mieux aux attentes des décideurs, des agents qu'il encadrera et des usagers et bénéficiaires du service public ?



5. Cotation de l'examen de promotion

Les tests de compétence et d'aptitude physique sont éliminatoires mais n'interviennent pas dans la cote finale.

Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20 pondérée comme suit :

Epreuves	Note /20	coef	total
Epreuve pratique <ul style="list-style-type: none">• Aptitude à exécuter les missions opérationnelles au travers d'une mise en situation• Aptitude à rédiger le rapport d'intervention		5 1	/100 /20
Sous-Total (minimum 60/120)			/120
Epreuve orale <ul style="list-style-type: none">• Exposé• Aptitude à assurer la direction quotidienne d'une équipe de collaborateurs en dehors des interventions afin d'assurer le fonctionnement opérationnel de la zone• Motivation, posture professionnelle et potentiel		1 2 1	/20 /40 /20
Sous-Total (minimum 40/80)			/80
TOTAL (minimum 120/200)			/200

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