



LA DÉFENSE

Direction Générale Human Resources

DGHR-REG-WERV-001  
Ed 001 / Rev 006 - XX Xxx XX

## RÈGLEMENT

### Le recrutement externe des militaires

*Version 23 Jul 14*

Autorité rédactionnelle	HRB-R&S
Autorité approbatrice	MOD
Autorité éditrice	HRA-R/Reg



KLEUREN-CODE	INTERN WERKDOC	PUBLICATIE
<b>GRIJS</b>	<b>NIEUWE passage</b> In een volledig nieuw Doc GEEN kleurencode.	Gewijzigde passage voor de lezer (indien gewenst).
<b>LICHT BLAUW</b>	<b>Te SCHRAPPEN passage</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Gedeeltelijke schrapping: eerst de nieuwe tekst met daarachter de geschrapte tekst</li><li>Volledige geschrapte Par: naar achter plaatsen zodat de nummering van de overgebleven Par de correcte nummering blijft of wordt. De volledig te schrappen Par kan in het groen voorafgegaan worden door 'was Par ...'</li></ul>	Deze passage, en dus ook de kleurencode, wordt gedeletet en dus NIET meer weergegeven.
<b>GROEN</b>	<b>Vrijblijvende commentaar</b> van de opsteller. Deze commentaar is ENKEL bedoeld voor tijdens het goedkeuringsproces.	De commentaar, en dus ook de kleurencode, wordt gedeletet
<b>ROOD</b>	<b>Aandachtspunt.</b> Te verbeteren, in vraag gesteld of te onderzoeken. Kan grijs / geel / amarant / kaki worden in volgende fase.	Wordt steeds een grijze tekst (indien gewenst).
<b>GEEL</b> <b>AMARANT</b> <b>KAKI</b> (chronologische volgorde)	<b>Bijkomende of nieuwe wijziging in volgende fase</b> Na screening, na nieuwe richtlijn, na overleg / onderhandeling of na beslissing. Dient geïdentificeerd te worden in een legende. Kan grijs worden in volgende fase.	Wordt steeds een grijze tekst (indien gewenst).



Etat des Editions / Révisions			
Edition	Révision	Date	Raison / Remarque
DGHR-REG-WERV-001			
001	003	22 Nov 10	Modifications
001	004	04 Dec 12	Modifications
001	005	17 Dec 13	Modifications
001	006	XX Xxx XX	Adaptations suite aux conditions d'études pour les postulants Tech Med, l'implémentation de la nouvelle politique de sport et les épreuves d'aptitude physique pour le recrutement latéral et le recrutement spécial latéral des Cand Offr de Res.
Révision périodique : 12m			
Nombre total de pages : 100 Nombre total d'annexes : 07			

Groupe cible de la directive						
Niv	BHK	Qualification	AND/OR	Org	Fonction	Connaissance
				DG HR	Pers relaté au processus de recrutement	NEED
				DG Com		NICE
				DG Fmn		NEED
				ACOS O&T		NICE
				ACOS WB		NICE
				CME		NEED
Domaine d'application : quand et où est-ce applicable ?						
Liste de mots clefs : postulant; incorporation; poste vacant; inscription; épreuves de sélection; attribution; appel; commission médicale						
Cette directive est applicable en PP						
Date effective d'application : 01 Oct 14						

**TABLE DES MATIÈRES**

001.	Généralités .....	7
Chapitre 1 - Définitions .....		9
101.	Poste vacant .....	9
102.	Session de recrutement .....	9
103.	Inscription .....	9
104.	Postulant .....	9
105.	Agrément .....	9
106.	Cand Mil .....	9
107.	Entry .....	9
108.	Profil .....	9
109.	Seuil de délibération .....	9
110.	Seuil d'exclusion .....	9
111.	Postulants admissibles .....	10
112.	Poste vacant réservé .....	10
113.	Réserve de recrutement de remplaçants .....	10
114.	Transfert .....	10
115.	Centre d'Information (CI) .....	10
116.	Diplôme ou certificat d'études équivalent .....	10
117.	Spécialiste .....	10
118.	Recrutement normal .....	10
119.	Recrutement complémentaire .....	11
120.	Recrutement spécial .....	11
121.	Recrutement latéral .....	12
122.	Recrutement de COAux .....	12
123.	Recrutement de Cand Mil BDL .....	12
124.	Recrutement de Cand Mil EVMI .....	12
125.	Jour d'incorporation .....	12
126.	Jour ouvrable .....	12
127.	Bonus .....	12
Chapitre 2 - Modalités d'inscription .....		13
201.	Ouverture des postes vacants .....	13
202.	Inscription .....	13
203.	Conditions d'inscription .....	14
204.	Dossier d'inscription .....	17
Chapitre 3 - Epreuves de sélection .....		19
301.	Généralités .....	19
302.	Déroulement .....	19
303.	Seuil d'exclusion et de délibération .....	20
304.	Réinscription et durée de validité .....	21
305.	Les possibilités de recours .....	22
306.	Conditions de réussite et coefficients de pondération .....	22
307.	Communication des résultats des épreuves de sélection .....	23
Chapitre 4 - Contenu des épreuves de sélection .....		24
401.	Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel .....	24

402.	Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles .....	24
403.	Examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale.....	25
404.	Epreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique .....	29
405.	Epreuves de connaissances scolaires et/ou académiques .....	30
406.	Epreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au trafic aérien .....	32
407.	Epreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques.....	33
408.	Epreuves psychotechniques concernant les aptitudes particulières requises par poste vacant.....	33
409.	Epreuves diverses .....	33
410.	Epreuve psychotechnique spécifique pour la FM techniques Med (FM MT).....	35
Chapitre 5 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement normal .....		36
501.	Communes.....	36
502.	Postulant Cand Offr du Niv A .....	36
503.	Postulant Cand SOffr du Niv B.....	36
504.	Postulant Cand SOffr du Niv C.....	37
505.	Postulant Cand Vol .....	37
Chapitre 6 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement EVMI.....		38
601.	Communes.....	38
602.	Postulant Cand Offr .....	38
603.	Postulant Cand SOffr .....	38
604.	Postulant Cand Vol .....	38
Chapitre 7 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement complémentaire.....		39
701.	Communes.....	39
702.	Postulant Cand Offr du Niv A .....	39
703.	Postulant Cand SOffr du Niv B.....	39
Chapitre 8 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement spécial .....		40
801.	Communes.....	40
802.	Postulant Cand Offr du Niv A .....	40
803.	Postulant Cand Offr du Niv B .....	40
804.	Postulant Cand SOffr du Niv B.....	41
Chapitre 9 - Epreuves de sélection imposées au postulant Cand Offr du Niv A du recrutement latéral.....		42
901.	Communes.....	42
902.	Supplémentaires.....	42
Chapitre 10 - Epreuves de sélection imposées au postulant Cand Mil BDL .....		43
1001.	Communes.....	43
1002.	Postulant Cand Offr et SOffr.....	43
1003.	Postulant Cand Vol .....	43
Chapitre 11 - Les épreuves de sélection imposées au postulant Cand OAux.....		44
1101.	Communes.....	44
1102.	Supplémentaires.....	44
Chapitre 12 - Epreuves de sélection imposées au postulant Cand Mil de Res.....		45
1201.	Postulant Cand Offr .....	45
1202.	Postulant Cand SOffr .....	45
1203.	Postulant Cand Vol .....	45

Chapitre 13 - Attribution d'un poste vacant.....	46
1301. Principes.....	46
1302. Travail préparatoire.....	46
1303. Délibération par session de recrutement (PST).....	46
1304. Délibération par entry (PST).....	47
1305. Délibération par postulant en ordre décroissant d'aptitude, à condition que l'aptitude soit plus grande que 0 (PST).....	48
1306. Méthode d'attribution des postes vacants aux postulants Cand Offr et SOffr (PST) ..	49
1307. Méthode d'attribution des postes vacants aux postulants Cand Vol (PMM) .....	50
1308. Méthode d'attribution des postes vacants pour les postulants EVMI.....	51
1309. Evaluation.....	52
1310. Actions secondaires à prendre par la commission de recrutement (PST) ou le Dir Gen HR ou son représentant (PMM et EVMI) .....	52
1311. Formalités administratives lors de l'attribution des postes vacants .....	53
Chapitre 14 - Incorporation .....	54
1401. Convocation.....	54
1402. Examen médical de contrôle.....	54
1403. Formalités administratives .....	54
1404. Retard du postulant à l'incorporation .....	54
Chapitre 15 - Possibilités de recours .....	56
1501. Les épreuves de sélection avec un seuil d'exclusion.....	56
1502. Appel contre la décision d'inaptitude au service aérien .....	56
Chapitre 16 - Le postulant .....	58
1601. Informations à propos de la Défense.....	58
1602. Déroulement général .....	58
1603. Pièces justificatives .....	58
1604. Administration.....	58
Chapitre 17 - La Direction Générale Human Resources (DG HR).....	60
1701. Dir Gen HR.....	60
1702. Division Gestion Human Resources (HRB).....	60
1703. Section Recrutement et Sélection (HRB-R&S).....	60
Chapitre 18 - Centre Médical d'Expertise (CME).....	65
1801. Compétences générales.....	65
1802. Compétences particulières.....	65
1803. Consult et inaptitude médicales.....	66
Chapitre 19 - Commissions médicales.....	67
1901. Commission médicale pour l'aptitude au service aérien .....	67
1902. Commission médicale d'appel.....	68
1903. Commission médicale d'appel pour l'aptitude au service aérien.....	69
Chapitre 20 - La Direction Générale de la Formation (DG Fmn).....	71
2001. Compétences de la DG Fmn dans le domaine du recrutement des Cand Offr et Cand SOffr.....	71
2002. Commissions des Epreuves de sélection de Connaissance Académique (CECA-Offr et CECA-SOffr) et Commissions des Epreuves de sélection de Connaissance Professionnelle (CECP-OAux et CECP-RSpec).....	72

Chapitre 21 - Jurys .....	74
2101. Jury de l'interview structurée .....	74
2102. Jury des épreuves de connaissance musicale et professionnelle .....	74
2103. Régime linguistique .....	75
2104. Récusation.....	75
Chapitre 22 - Commission de recrutement .....	76
2201. Compétences .....	76
2202. Composition.....	76
2203. Régime linguistique .....	76
2204. Décision .....	77
Chapitre 23 - Organisme d'incorporation.....	78
2301. Examen médical de contrôle .....	78
2302. Contrôle administratif .....	78
2303. Acte d'engagement <sup>4</sup> .....	78

Annexe A : Conditions d'études

Annexe B : Épreuves d'aptitude physique

Annexe C : Intentionally left blank

Annexe D : Déclaration médicale

Annexe E : Certificat à produire par un postulant Cand Mil mineur non émancipé

Annexe F : Tableau des « actes d'engagement »

Annexe G : Abréviations

## 001. Généralités

### a. But

Le présent Reg fixe les mesures et modalités d'exécution relatives au recrutement externe des Mil du cadre actif et du cadre de Res.

### b. Structure arborescente

(1) Dispositions légales, règlements et/ou directives directement supérieurs

(a) Loi du 28 Fev 07 fixant le statut des Mil et Cand Mil du cadre actif des forces armées (...) (A16-G1)

(b) AR du 11 Sep 03 relatif au recrutement des Mil (A16-W2)

(2) Règlements et/ou directive(s) directement inférieure(s)

(a) DGHR-SPS-SELEC-007 - Révision, retesting et amélioration

(b) DGHR-GID-SELEC-001 - Normes, critères et coefficients de pondération

### c. Références

(1) Loi du 30 Jul 38 concernant l'usage des langues à l'armée (A16-L1)

(2) Loi du 23 Dec 55 relative aux OAux de la force aérienne, pilotes et navigateurs (A16-B60)

(3) Loi du 16 Mai 01 portant statut des Mil du cadre de Res des forces armées (A16-R10)

(4) Loi du 11 Nov 02 relative aux OAux des forces armées (A16-B60bis)

(5) Loi du 28 Fev 2007 fixant le statut des Mil et Cand Mil du cadre actif des forces armées (A16-G1)

(6) Loi du 10 Jan 10 instituant l'engagement volontaire Mil (...) (A16-X10)

(7) Loi du 30 Aou 13 instituant la carrière Mil à durée limitée (A16- X20)

(8) AR du 02 Sep 78 (AR du 13 Mai 04. - Relatif au statut des OAux et COAux pilotes) (A16-B61)

(9) AR du 28 Aou 81 relatif au profil médical d'aptitude (A16-J11)

(10) AR du 13 Nov 91 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités morales des Cand des forces armées (A16-K6)

(11) AR du 13 Nov 91 relatif aux engagements et rengagements des Cand Mil du cadre actif (A16-K25)

(12) AR du 23 Dec 91 relatif à l'aptitude médicale au service en mer (A16-J30)

(13) AR du 03 Mar 99 relatif à l'aptitude médicale comme parachutiste ou commando (A16-J31)

(14) AR du 28 Jan 00 relatif à l'aptitude médicale à des activités de plongée et à des plongées sèches (A16-J32)

(15) AR du 21 Dec 01 déterminant la structure générale du ministère de la Défense et fixant les attributions de certaines autorités (A16-O1)

(16) AR du 11 Mar 03 fixant les critères d'aptitude médicale au service comme Mil (A16-J20)

(17) AR du 03 Mei 03 relatif au statut des Mil du cadre de Res des forces armées (A16-R11)

- (18) AR du 11 Sep 03 relatif au recrutement des Mil (A16-W2)
- (19) AR du 25 Avr 04 relatif au statut des contrôleurs de trafic aérien Mil et à l'aptitude médicale des contrôleurs de trafic aérien et des contrôleurs de combat aérien Mil (A16-B63)
- (20) AR du 13 Mai 04 relatif au Pers navigant des forces armées (A16-S4)
- (21) AR du 17 Sep 05 relatif à l'aptitude au service aérien (A16-S3)
- (22) AR du 27 Jun 10 relatif au statut administratif du Mil qui effectue un engagement volontaire Mil (A16-X11)
- (23) AR du 07 Nov 13 relatif au passage au sein de la même Cat de Pers à la promotion sociale et à la promotion sur diplôme vers une Cat de Pers supérieure (A16-K20)
- (24) AR du 07 Nov 13 relatif aux attributions de certaines autorités Mil (A16-O2)
- (25) AR du 07 Nov 13 relatif au statut administratif du Mil qui contracte un engagement à durée limitée (A16-X21)
- (26) AM du 11 Aou 94 relatif aux engagements et rengagements des Cand Mil du cadre actif (A16-K26)
- (27) AM du 16 Avr 98 relatif au Pers navigant des forces armées (A16-S5)
- (28) AM du 14 Mar 02 relatif au statut des OAux et COAux (A16-B62)
- (29) AM du 29 Jun 10 fixant l'acte d'engagement et de rengagement du Mil qui effectue un engagement volontaire Mil (A16-X12)
- (30) AM du 27 Dec 13 modifiant diverses dispositions relatives au statut des Mil chapitre 1 - « L'acte d'engagement ou nouvel engagement des Mil qui effectuent une carrière à durée limitée » (A16-X22)
- (31) AM du 27 Dec 13 modifiant diverses dispositions relatives au statut des Mil chapitre 2 - « L'acte d'engagement des cand Mil du cadre de Res » (A16-R12)
- (32) Reg DGHR-REG-FMNBAS-001 relatif à la Fmn de base des Cand Mil du cadre actif
- (33) ACOT-REG-PHYTEST-TCPT-001 - TMAP et l'appréciation des qualités physiques des Cand
- (34) Reg DGHR-REG-FMNAUT-002 relatif aux examens linguistiques
- (35) Reg DGHR-REG-DISPSYS-001 relatif aux tenues Mil



## **Chapitre 1 - Définitions**

### **101. Poste vacant<sup>1</sup>**

Une place ouverte au sein des forces armées pour laquelle une personne peut être recrutée comme Cand Mil, selon le cas dans une fonction, une filière de métiers (FM) ou un groupe de FM.

### **102. Session de recrutement<sup>2</sup>**

Un ensemble bien déterminé de postes vacants caractérisé par une même Cat de Pers, type de recrutement et, le cas échéant, un régime linguistique.

### **103. Inscription<sup>3</sup>**

La démarche par laquelle une personne, civile ou Mil, communique à l'autorité compétente sa décision de postuler.

### **104. Postulant<sup>4</sup>**

La personne, entre l'inscription et le moment où elle acquiert la qualité de Cand Mil (signature de l'acte d'engagement lors de l'incorporation) ou, le cas échéant, où il est mis fin au processus de recrutement lié à cette inscription.

### **105. Agrément**

La décision de l'autorité compétente selon laquelle un postulant peut acquérir la qualité de Cand Mil.

### **106. Cand Mil<sup>5</sup>**

Celui qui, Mil du cadre de Res ou non, a été admis à contracter un engagement pour suivre comme Cand Mil du cadre actif une Fmn de base en vue de son admission comme membre du Pers de carrière dans la Cat des OC Niv A ou Niv B, des SOC Niv B ou Niv C ou des VC, le COAux, le Cand EVMI, le Cand Mil BDL, le Cand musicien Mil ou le Cand Mil de Res.

### **107. Entry**

Un ensemble de postes vacants identiques pour une session de recrutement donnée.

### **108. Profil**

Le total des résultats de sélection d'un postulant pour un poste vacant déterminé.

### **109. Seuil de délibération<sup>6</sup>**

Valeur pour une épreuve de sélection, fixée par poste vacant, à partir de laquelle un postulant satisfait à l'épreuve.

### **110. Seuil d'exclusion<sup>7</sup>**

Valeur pour une épreuve de sélection, fixée par poste vacant, inférieure ou égale au seuil de délibération, en-dessous de laquelle un postulant est exclu pour le poste vacant.

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 3, 4°

<sup>2</sup> A16-G1, Art 3, 8°

<sup>3</sup> A16-G1, Art 3, 5°

<sup>4</sup> A16-G1, Art 3, 6°

<sup>5</sup> A16-G1, Art 3, 13°, a), G1, Art 3/1 et X10, Art 23, 5°

<sup>6</sup> A16-W2, Art 1er, 4°

<sup>7</sup> A16-W2, Art 1er, 5°

**111. Postulants admissibles<sup>1</sup>**

Les postulants qui:

- soit ont satisfait à tous les seuils de délibération;
- soit n'ont pas satisfait à tous les seuils de délibération et qui, le cas échéant, ont été délibérés par la commission de recrutement.

**112. Poste vacant réservé**

Un poste vacant qui, pendant la délibération, est attribué provisoirement à un postulant.

**113. Réserve de recrutement de remplaçants<sup>2</sup>**

Une liste des postulants qui, après la délibération et la classification, ont satisfait aux critères de sélection, mais auxquels un poste vacant n'a pas été attribué.

Cette liste reste valable DIX jours ouvrables, à dater du jour fixé pour l'incorporation de la session de recrutement.

**114. Transfert<sup>3</sup>**

Le transfert des places non occupées au sein d'une même session de recrutement ou entre deux sessions de recrutement.

**115. Centre d'Information (CI)**

Les centres d'informations de la Défense sont des antennes locales d'information de la Défense, réparties de façon géographique auprès desquelles les postulants peuvent s'adresser pour des informations sur les postes vacants, les trajets de Fmn et possibilités de carrière au sein des Forces armées.

**116. Diplôme ou certificat d'études équivalent<sup>4</sup>**

Diplôme ou certificat d'études reconnu au moins équivalent par ou en vertu d'une loi, d'un décret, d'une directive européenne, d'un accord bilatéral ou d'une convention internationale.

**117. Spécialiste<sup>5</sup>**

Postulant Cand Offr ou SOffr du recrutement spécial recruté sur base de son diplôme pour une fonction spécifique en rapport avec le diplôme.

**118. Recrutement normal<sup>6</sup>**

Le recrutement **normal est le recrutement** de Cand Mil qui visent une carrière :

- a. d'OC Niv A et qui sont admis dans la première année de la Fmn de base à l'Ecole royale militaire (ERM), ou dans un institut supérieur industriel (ISI), ou à l'Ecole supérieure de Navigation (ESN), ou pour la Fmn de base de médecin, de vétérinaire, de dentiste ou de pharmacien;
- b. de SOC Niv B et qui sont admis dans la première année d'une Fmn de base dans un établissement de l'enseignement supérieur en vue de l'obtention d'un bachelier;
- c. de SOC Niv C et qui sont titulaires du certificat d'enseignement secondaire supérieur ou d'un diplôme ou certificat équivalent ;

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 27, 2°

<sup>2</sup> A16-W2, Art 7bis et Art 46

<sup>3</sup> A16-G1, Art 6, §1er

<sup>4</sup> A16-G1, Art 3, 18°

<sup>5</sup> A16-W2, Art 36

<sup>6</sup> A16-G1, Art 5, §1er

- d. de VC et qui sont titulaires d'un certificat attestant qu'ils ont terminé l'enseignement primaire<sup>1</sup>;
- e. de Mil de Res, à l'exception de ceux qui sont issus du recrutement spécial.

### 119. Recrutement complémentaire<sup>2</sup>

Le recrutement complémentaire est le recrutement de Cand Mil qui visent une carrière:

- a. d'OC Niv A et qui sont admis en cours de Fmn de base dans un institut supérieur industriel ou à l'école supérieure de navigation, ou en cours de Fmn de base de médecin, vétérinaire, dentiste ou pharmacien;
- b. de SOC Niv B et qui sont admis en cours de Fmn de base dans un établissement de l'enseignement supérieur en vue de l'obtention d'un bachelier.

### 120. Recrutement spécial<sup>3</sup>

Le recrutement **spécial est le recrutement** de Cand Mil qui visent une carrière:

- a. d'OC Niv A et qui sont titulaires d'un master ou d'un master complémentaire ; ou d'un diplôme ou certificat équivalent;
- b. d'OC Niv B et qui sont titulaires d'un bachelier ou d'un diplôme ou certificat équivalent;
- c. de SOC Niv B et qui sont titulaires d'un bachelier professionnel ou d'un diplôme ou certificat équivalent<sup>4</sup>.
- d. de Mil de Res

Le recrutement spécial de Cand Mil de Res est subdivisé en recrutement spécial de base et en recrutement spécial latéral.

(1) Le recrutement spécial de base est le recrutement de Cand Mil qui visent une carrière :

- (a) d'Offr de Res et qui sont titulaires d'un master ou d'un diplôme ou certificat équivalent ;
- (b) de SOffr de Res et qui sont titulaires d'un bachelier ou d'un diplôme ou certificat équivalent.

(2) Le recrutement spécial latéral est le recrutement de Cand Mil qui visent une carrière d'Offr de Res qui sont titulaires d'un master et ou d'un diplôme ou certificat équivalent et qui peuvent justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine visé. La durée minimale de l'expérience<sup>5</sup> professionnelle pour le Cand Mil de Res du recrutement latéral est de DIX ans pour les Cand Mil de Res dont la durée normale des études exigées est inférieure ou égale à CINQ ans et de CINQ ans pour ceux dont la durée normale des études exigées est de plus de CINQ ans.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 10

<sup>2</sup> A16-G1, Art 5, S4

<sup>3</sup> A16-G1, Art 5, S2

<sup>4</sup> A16-W2, Art 13

<sup>5</sup> A16-W2, Art 23bis

**121. Recrutement latéral<sup>1</sup>**

Le recrutement latéral est le recrutement de Cand Mil qui visent une carrière d'OC Niv A, afin de pourvoir à des postes vacants dans des domaines bien déterminés, auxquels il ne peut être pourvu par des membres de Pers de la Défense. Le postulant pour le recrutement latéral doit être titulaire d'un master ou d'un master complémentaire ou d'un diplôme ou certificat équivalent, et posséder une expérience professionnelle spécifique dans le domaine visé.

La durée minimale de l'expérience professionnelle<sup>2</sup> pour le COC du recrutement latéral est égale à la différence entre QUINZE ans et la durée normale des études du master et, le cas échéant, du master complémentaire pour lequel il est recruté.

**122. Recrutement de COAux<sup>3</sup>**

Le recrutement **de COAux est le recrutement** de Cand Mil qui visent une carrière d'OAux comme pilote ou contrôleur aérien.

**123. Recrutement de Cand Mil BDL<sup>4</sup>**

Le recrutement **de Cand Mil BDL est le recrutement** de Cand Mil du cadre actif qui visent un carrière d'Offr du Niv A ou Niv B, de SOffr du Niv B ou Niv C et de Vol pour une carrière à durée limitée.

**124. Recrutement de Cand Mil EVMI<sup>5</sup>**

Le recrutement **de Cand Mil EVMI est le recrutement** de Cand Mil du cadre actif qui visent un carrière d'Offr, de SOffr ou de Vol dans le statut d'engagement volontaire Mil.

**125. Jour d'incorporation**

Le jour auquel le postulant acquiert, de par la signature de l'acte d'engagement, la qualité de Cand Mil.

**126. Jour ouvrable<sup>6</sup>**

Le jour qui n'est pas un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié.

**127. Bonus**

Coefficient accordé à un postulant Cand Vol titulaire d'un diplôme, certificat ou autre document, attestant que celui-ci dispose des compétences et aptitudes complémentaires qui entrent en ligne de compte pour le poste vacant considéré.

<sup>1</sup> A16-G1, Art 5, §3

<sup>2</sup> A16-W2, Art 23ter

<sup>3</sup> A16-G1, Art 4, 5°

<sup>4</sup> A16-X20, Art 2

<sup>5</sup> A16-X10, Art 22

<sup>6</sup> A16-G1, Art 3, 61°

## **Chapitre 2 - Modalités d'inscription**

### **201. Ouverture des postes vacants**

#### **a. Généralités<sup>1</sup>**

Le MOD fixe par session de recrutement, le nombre des postes vacants et les particularités des postes vacants (dont le régime linguistique) qui ont une conséquence pour la sélection du postulant.

Le MOD peut cependant s'abstenir de fixer le régime linguistique de postes vacants d'une session de recrutement spécial s'il considère que le nombre restreint de postes vacants le justifie.

#### **b. Avis de recrutement<sup>2</sup>**

(1) Avant tout recrutement et par session de recrutement, un avis de recrutement est publié au Moniteur belge.

(2) L'avis de recrutement contient:

- (a) le nombre de postes vacants;
- (b) les particularités des postes vacants;
- (c) les dates ou les périodes durant lesquelles les épreuves de sélection et examens ont lieu;
- (d) le cas échéant, la date limite d'inscription;
- (e) l'autorité à laquelle l'inscription doit être adressée.

(3) En outre, l'avis de recrutement est annoncé au sein de la Défense par l'intranet.

### **202. Inscription**

a. L'inscription ou demande d'inscription est faite selon les dispositions fixées dans l'avis de recrutement publié au Moniteur belge. Une inscription peut se faire via les CI, HRB-R&S/SAO, le CTC Recrutement (0800/33348), une demande d'inscription est possible via le Jobsite de la Défense <http://www.mil.be>.

b. Lors de l'inscription, le postulant opte pour le régime linguistique français ou néerlandais. Il peut, dans ce MÊME régime linguistique, s'inscrire simultanément pour différents postes vacants par session de recrutement et pour plusieurs sessions de recrutement.<sup>3</sup>

Un postulant peut s'inscrire simultanément pour différents postes vacants par session de recrutement et pour plusieurs sessions de recrutement, mais uniquement dans le MÊME régime linguistique (français ou néerlandais)

c. Il ne peut s'inscrire qu'UNE fois pour un même poste vacant au sein d'une session de recrutement.

d. Délai

(1) Les inscriptions pour les recrutements doivent avoir lieu au plus tard à la date de clôture fixée dans l'avis de recrutement.

<sup>1</sup> A16-G1, Art 6, § 1er

<sup>2</sup> A16-W2, Art 4

<sup>3</sup> A16-W2, Art 6, §1er

(2) Font foi:

- (a) la date d'inscription, dans le cas d'une inscription sur place;
- (b) le moment de la demande d'inscription électronique;
- (c) le cachet de la poste, dans le cas d'une inscription par écrit;
- (d) la date d'inscription dans l'indicateur du corps, dans le cas d'une inscription par écrit envoyée par courrier Mil.

## 203. Conditions d'inscription

### a. Conditions générales<sup>1</sup>

(1) Etre Belge, ou être citoyen d'un autre Etat membre de l'Espace Economique Européen ou de la Confédération suisse.

#### ☞ Remarque

- Le postulant qui ne possède pas UNE des nationalités exigées entre en ligne de compte pour l'inscription pour autant qu'il fournisse la preuve que la procédure de naturalisation pour l'UN de ces pays est entamée.
- Pour attester qu'il satisfait à la condition de nationalité, le postulant présente, au plus tard le jour de l'incorporation, sa carte d'identité, son passeport<sup>2</sup>, ou à défaut, tout document officiel attestant sa nationalité.

(2) Le postulant non belge doit satisfaire à la législation sur la milice en vigueur dans chaque pays dont il a la nationalité et ne plus y avoir d'obligations Mil<sup>3</sup>.

(3) Justifier des qualités morales indispensables<sup>4</sup>.

Pour attester qu'il possède les qualités morales indispensables, le postulant présente, au plus tard le jour de l'incorporation, un extrait du Casier judiciaire destiné à une administration publique.

#### ☞ Remarques

- Le postulant domicilié à l'étranger ou de nationalité étrangère qui a sa résidence présente un document équivalent à l'extrait du casier judiciaire.
- Le postulant qui a séjourné plus de SIX mois consécutifs à l'étranger lors des TROIS années précédant son incorporation présente pour cette période un document équivalent à l'extrait du casier judiciaire susmentionné.

(4) Satisfaire aux conditions d'études<sup>5</sup> (Ann A).

- Si le postulant ne satisfait pas encore aux conditions d'études le jour de son inscription, il présente, au plus tard lors de son passage à HRB-R&S/SAO, une attestation prouvant qu'il suit une Fmn académique débouchant sur l'obtention du diplôme requis avant le jour de l'incorporation<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> A16-G1, Art 7 et 9

<sup>2</sup> A16-W2, Art 6, §2

<sup>3</sup> A16-G1, Art 9 et W2, Art 6, §3

<sup>4</sup> A16-G1, Art 9 ; K6, Art 5, §1 W2, Art6, §2 Disposition abrogée dans le W2 et reformulée dans le K6

<sup>5</sup> A16-G1, Art 5, §2; W2, Art 8-23; X10, Art 27

<sup>6</sup> A16-W2, Art 6, §2

- Le Comd de HRB-R&S/SAO est compétent pour mettre fin au processus de recrutement du postulant qui n'a pas fourni cette attestation dans le délai fixé<sup>1</sup>.
- Les dispositions précédentes sont particulièrement d'application pour le recrutement spécial, où l'intitulé du diplôme doit permettre de déterminer si le postulant entre ou non en ligne de compte pour le poste vacant.

(5) Age<sup>2</sup>

- (a) Le jour où le postulant acquiert la qualité de Cand Mil, il doit avoir satisfait à l'obligation scolaire.
- (b) Au 31 Dec de l'année d'incorporation, le postulant ne peut avoir atteint l'âge de :
  - VINGT-CINQ ans lorsqu'il s'agit d'un Cand SOffr EVMI ou d'un Cand Vol EVMI ;
  - VINGT-SIX ans lorsqu'il s'agit d'un Cand pilote ou d'un Cand Vol de Res du recrutement normal ;
  - VINGT-SEPT ans lorsqu'il s'agit d'un Cand Offr EVMI ou d'un Cand SOffr BDL du Niv C ou d'un Cand Vol BDL ;
  - VINGT-NEUF ans lorsqu'il s'agit d'un Cand Offr BDL du Niv A et du Niv B ou d'un Cand SOffr BDL du Niv B ;
  - CINQUANTE ans lorsqu'il s'agit d'un Cand Offr de Niv A du recrutement latéral ou d'un Cand du recrutement spécial latéral ;
  - TRENTE-QUATRE ans dans tous les autres cas.

b. Conditions particulières<sup>3</sup>

- (1) Ne pas avoir été pensionné définitivement pour inaptitude physique ou démis par réforme.
- (2) Ne pas avoir été déclaré définitivement inapte conformément aux dispositions de l'A16-J20.
- (3) Ne pas avoir été démis définitivement de son emploi par:
  - (a) démission d'office;
  - (b) mise à la pension d'office;
  - (c) résiliation d'engagement d'office excepté pour inaptitude médicale au service aérien ou pour incapacité professionnelle au service aérien. **sauf s'il est postulant Cand au service aérien.**  
Toutefois, en dérogation de cette disposition, le postulant Cand au service aérien ne peut avoir été démis définitivement de son emploi par démission d'office, mise à la pension d'office ou résiliation d'engagement d'office pour inaptitude médicale au service aérien ou pour incapacité professionnelle au service aérien.
- (4) Ne pas avoir perdu la qualité de Cand Mil dans la même Cat de Pers ou dans une Cat inférieure, au cours des DOUZE mois qui précèdent le jour où il s'inscrit à nouveau.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 28

<sup>2</sup> A16-G1, Art 7 et 9, 6°; W2 Art 7ter et 7 quarter et 7 quinqies; X 10, Art 27 ; X20, Art 4

<sup>3</sup> A16-G1, Art 8 et 9; X10, Art 27

**☛ Exemple**

- Un postulant ayant perdu la qualité de Cand SOffr, doit donc attendre DOUZE mois pour pouvoir se réinscrire comme Cand SOffr ou comme Cand Offr (Cat SOffr est inférieure à celle d'Offr), mais peut immédiatement se réinscrire comme Cand Vol (Cat SOffr est supérieure à celle de Vol).
- Un postulant ayant perdu la qualité de Cand SOffr EVMI ne doit pas attendre DOUZE mois pour se réinscrire comme Cand Vol EVMI, vu qu'il postule pour une Cat de Pers inférieure.

**♣ Remarque**

Cette période d'attente (DOUZE mois) n'est pas applicable au postulant ex-Mil, précédemment nommé, qui veut réintégrer.

- (5) Ne pas avoir déjà échoué DEUX fois dans une année de Fmn d'un cycle de Fmn dans la même Cat de Pers.
- (6) Pour le postulant Cand au service aérien, ne pas avoir été radié de la Cat du Pers navigant, excepté à la demande de l'intéressé ou pour cause d'inaptitude médicale au service aérien.
- (7) Ne pas avoir perdu la qualité de Cand Mil dans la même Cat de Pers ou une Cat de Pers inférieure suite à une qualité caractérielle insuffisante et ce, dans les VINGT-QUATRE mois qui précèdent le jour où il s'inscrit de nouveau.

**♣ Exception EVMI**

Le postulant EVMI Offr et SOffr ne peut jamais avoir perdu la qualité de Mil ou de Cand Mil dans la même Cat de Pers ou dans une autre Cat de Pers en raison de qualités caractérielles insuffisantes.

Le postulant EVMI Vol ne peut jamais avoir perdu la qualité de Mil ou de Cand Mil dans la même Cat de Pers en raison de qualités caractérielles insuffisantes.

- (8) Ne pas avoir perdu la qualité de Mil suite au passage vers la Cat d'aptitude D, sauf si ce passage est dû à une inaptitude médicale.
- (9) Le postulant ne peut pas être Cand dans la même Cat de Pers ou le même type de recrutement que celui dont il est issu.

**☛ Exemple**

Un CVC ambulancier du recrutement normal n'est pas autorisé à postuler pour une fonction CVC du recrutement normal.

Un CVC du recrutement normal est autorisé à postuler pour une fonction CSOC du recrutement normal.

- (10) Le postulant doit jouir de ses droits civils et politiques. Ceci est vérifié sur base de l'extrait du casier judiciaire.
- (11) Le postulant ne peut pas avoir reçu d'avis de sécurité négatif du département d'état-major renseignement et sécurité ou ne peut pas avoir refusé cette vérification de sécurité<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 8



(12) Après l'attribution d'une fonction, le postulant ne peut pas avoir, auparavant par TROIS fois, selon le cas, renoncé à une incorporation ou été absent sans raison fondée le jour de l'incorporation.

(13) Le postulant doit satisfaire le jour de l'incorporation aux prescriptions réglementaires relatives à la présentation des Mil, telles que définies dans le Reg relatif aux tenues Mil<sup>1</sup>.

## 204. Dossier d'inscription

### a. Généralités

(1) Par session de recrutement, il est établi un dossier pour chaque postulant. Les inscriptions d'UN postulant pour plusieurs sessions de recrutement sont groupées dans UN seul dossier.

(2) Le dossier est établi et mis à jour par HRB-R&S/SAO.

(3) La version papier du dossier d'un postulant est conservée dans les archives de HRB-R&S/SAO jusqu'au 31 Dec de l'année X+1. Ensuite ce dossier est digitalisé et la version papier est détruite. Dans le cas où le postulant est incorporé, ce dossier est immédiatement digitalisé, la version papier étant détruite.

(4) Le dossier est soumis à la loi du 08 Dec 92 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement de données à caractère personnel et du secret professionnel. Les données du dossier ne peuvent être utilisées qu'à des fins de recrutement.

### b. Composition:

(1) fiche d'inscription;

(2) extrait du Casier judiciaire destiné à une administration publique<sup>2</sup>;

(3) une copie du certificat attestant le Niv d'études requis<sup>3</sup>;

#### ♣ Remarque

Le cas échéant, le postulant Cand Offr du recrutement normal ou complémentaire présente une attestation prouvant qu'il satisfait à des conditions d'admission supplémentaires propres à la Fmn qu'il envisage d'entamer ou de poursuivre.

(4) pour le postulant non-belge: une attestation dont il ressort qu'il a satisfait à la législation sur la milice en vigueur dans le pays dont il a la nationalité et qu'il n'y a plus d'obligations Mil<sup>4</sup>;

(5) pour le postulant Mil en service actif ou en congé illimité:

(a) une copie du feuillet des antécédents judiciaires de l'intéressé (à demander par HRB-R&S/SAO à l'unité qui administre le postulant);

(b) l'extrait de matricule ou les données provenant du système Human Resources Information System (HRIS).

<sup>1</sup> DGHR-REG-DISPSYS-001, Par 103

<sup>2</sup> A16-K6, Art5, W2, Art 6, §2 Disposition abrogée dans le W2 et reformulée dans le K6

<sup>3</sup> A16-W2, Art 6, §2

<sup>4</sup> A16-G1, Art 9

- (6) Le postulant transmet au plus tard le jour de l'incorporation<sup>1</sup>, les pièces justificatives demandées, de sorte qu'elles puissent être classées dans le dossier d'inscription. Tout est mis en œuvre pour rassembler au plus tard lors du passage à HRB-R&S/SAO, les pièces justificatives nécessaires, en vue d'un déroulement complet et rapide de l'incorporation.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 6, §2

## **Chapitre 3 - Epreuves de sélection**

### **301. Généralités**

- a. Les épreuves de sélection comportent<sup>1</sup>:
  - (1) des épreuves psychotechniques, qui ont pour but d'apprécier le postulant concernant:
    - (a) le potentiel intellectuel,
    - (b) les qualités caractérielles,
    - (c) l'orientation technique,
    - (d) les aptitudes particulières par poste vacant,
    - (e) l'aptitude au service aérien,
    - (f) l'aptitude au contrôle aérien,
  - (2) le cas échéant, des épreuves de connaissance académique ou professionnelle;
  - (3) des épreuves d'appréciation de l'aptitude physique et de l'aptitude médicale.
- b. Certaines épreuves de sélection peuvent
  - (1) en tout ou en partie avoir lieu à l'étranger.
  - (2) être subies en anglais, pour autant qu'une partie de la Fmn de base soit donnée en anglais<sup>1</sup>.
- c. Les épreuves de sélection imposées au postulant sont déterminées, selon la Cat de Pers, le type de recrutement, et le cas échéant, selon le poste vacant.

### **302. Déroulement**

- a. Le postulant présente les épreuves communes au HRB-R&S/SAO le plus vite possible après son inscription.
- b. Pour les autres épreuves de sélection, le postulant reçoit un rendez-vous de HRB-R&S/SAO reprenant toutes les informations nécessaires (l'endroit, la date, l'heure, ...).
- c. Chaque postulant doit obligatoirement présenter toutes les épreuves de sélection auxquelles il est soumis.
- d. A sa demande, le postulant peut présenter les épreuves de sélection suivantes en allemand:
  - (1) les épreuves de sélection communes (Par 501, 601, 701, 801, 901, 1001 et 1101);
  - (2) les examens de connaissance linguistique:
    - (a) l'examen de connaissance approfondie<sup>2</sup> (Par 405a(1)(a)),
    - (b) l'examen de connaissance élémentaire<sup>3</sup> (Par 405a(1)(b)), mais SEULEMENT s'il a passé l'examen de connaissance approfondie en français ou en néerlandais;
  - (3) l'examen de mathématiques<sup>4</sup> (Par 405b);
  - (4) l'épreuve de français ou de néerlandais des épreuves de connaissance professionnelle<sup>5</sup> (Par 409d).

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 10, §1er

<sup>2</sup> A16-L1, Art 2bis, §1er

<sup>3</sup> A16-L1, Art 2

<sup>4</sup> A16-L1, Art 2bis, §1er

<sup>5</sup> A16-W2, Art 41

- e. Le postulant qui commet une fraude ou une tentative de fraude est exclu du processus de sélection par l'autorité qui organise l'épreuve de sélection HRB-R&S/SAO<sup>1</sup>. Voir également Par 304d.

### 303. Seuil d'exclusion et de délibération<sup>2</sup>

- a. Les épreuves de sélection font l'objet d'un seuil de délibération et d'un seuil d'exclusion.
- b. Ces seuils sont exprimés sous la forme de nombres compris entre 0 et 20, à l'exception des seuils des épreuves relatives à l'aptitude médicale.
- L'épreuve relative à la connaissance académique pour les Techniques Médicales (MT) n'a pas de seuil de délibération (Par 303e(3) et Par 405d).
- c. Le seuil de délibération d'une épreuve est au moins égal au seuil d'exclusion de cette épreuve.
- d. Chaque année de recrutement, le Dir Gen HR ou l'autorité qu'il désigne fixe, après concertation avec le Dir Gen Fmn ou son représentant, les seuils de délibération et d'exclusion relatifs aux sessions de recrutement, entre les valeurs maximum et minimum reprises dans l'A16-W2, Ann A et sur la base des critères suivants:
- (1) le nombre de postes vacants;
  - (2) le nombre potentiel de postulants;
  - (3) l'évolution de la moyenne des résultats aux épreuves de sélection considérées.
- e. Toutefois:
- (1) chaque année de recrutement, les seuils relatifs aux épreuves d'aptitude physique et à l'aptitude médicale sont fixés par le Dir Gen HR ou par l'autorité qu'il désigne après concertation avec l'ACOS Ops&Trg et le Comd de la Composante médicale;
  - (2) les seuils relatifs à l'aptitude médicale :
    - (a) ne sont pas compris entre des valeurs maximum et minimum particulières, mais au moins égaux aux profils médicaux minima visés à l'A16-J11, article 5;
    - (b) sont exprimés à l'aide des "facteurs" visés à l'article 2 du même AR.
  - (3) les seuils relatifs à l'épreuve spécifique de connaissance académique pour le MT (Par 405d) ne sont pas repris entre les valeurs minimum et maximum, mais doivent être au moins égaux aux scores requis par, suivant le cas, la Communauté française, flamande ou germanophone en vue de l'accession aux Fmn à certains métiers des soins de santé.
- f. Les seuils relatifs à une session de recrutement ne peuvent pas être modifiés au cours du processus de sélection de cette session<sup>3</sup>.
- g. Le postulant qui, le cas échéant après avoir fait usage des possibilités visées au Par 305, a obtenu une note inférieure au seuil d'exclusion, est exclu pour le poste vacant lié à cette épreuve.

<sup>1</sup> A16-G1, Art 18 et W2, Art 28

<sup>2</sup> A16-W2, Art 24 et Ann A

<sup>3</sup> A16-W2, Art 24

### 304. Réinscription et durée de validité

- a. Le postulant ou l'ancien postulant qui répond aux conditions fixées au Par 203 peut s'inscrire ou se réinscrire pour un autre poste vacant<sup>1</sup>.

☞ **Remarque**

Un postulant ayant par exemple été temporairement exclu médicalement peut, en cas de guérison et après avoir été déclaré médicalement apte, demander à réactiver son inscription initiale pour autant que des épreuves de sélection communes soient encore organisées pour la session considérée.

- b. Les résultats obtenus par un postulant restent valables jusqu'au 31 Dec de l'année qui suit celle au cours de laquelle les épreuves de sélection ont débuté, à l'exception<sup>2</sup>:

- (1) des résultats des épreuves visées au Par 403b(1), dont la durée de validité est fixée en vertu de l'A16-S3, article 6, alinéa 2, 1<sup>o</sup>;
- (2) des résultats des épreuves visées aux Par 405, 409a, 409b, 409c, 409d, et 409e, qui restent valables jusqu'à la fin du processus de recrutement de la session de recrutement concernée;
- (3) des résultats des épreuves visées au Par 406c, qui restent valables DEUX ans à partir de la date à laquelle le test a été présenté.

☞ **Remarque**

La durée maximale de validité des résultats des épreuves n'est pas applicable aux postulants déclarés définitivement inaptes sur le plan médical<sup>3</sup>.

- c. Les résultats déjà obtenus par les postulants, lors d'épreuves psychotechniques identiques présentées dans le cadre de la promotion sur diplôme, le passage ou la promotion sociale, restent également valables jusqu'au 31 Dec de l'année qui suit celle au cours de laquelle ces épreuves ont débuté ; ces résultats sont soumis aux délais d'amélioration comme fixés ci-dessous<sup>4</sup>

- d. Pendant la période de validité correspondante visée au Par 304b, le cas échéant, le postulant visé au Par 304a présente à nouveau l'épreuve de sélection qui était à la base de son exclusion, pour autant qu'elle soit prescrite pour le poste vacant qu'il vise et conformément aux dispositions de l'A16-W2, Ann A, colonne 6.

☞ **Remarque<sup>5</sup>**

Le postulant ayant été exclu du processus de sélection pour fraude ou tentative de fraude (Par 302e) ne peut représenter l'épreuve lors de laquelle il a été exclu qu'à l'expiration du délai correspondant à cette épreuve fixé dans l'A16-W2, Ann A, colonne 6, à l'exception des épreuves mesurant le potentiel physique qui ne peuvent être présentées à nouveau qu'après un délai de huit mois. Les délais susmentionnés commencent à compter à partir de la date de notification de l'exclusion à l'intéressé.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 27bis, §1er

<sup>2</sup> A16-W2, Art 27bis, §2

<sup>3</sup> A16-G1, Art 12 et J20, Ann A

<sup>4</sup> A16-W2, Art 27bis, §4

<sup>5</sup> A16-W2, Art 28

- e. Pendant la période de validité correspondante, visée au Par 304b, le postulant visé au Par 304a peut également présenter à nouveau d'autres épreuves, pour autant qu'elles soient prescrites pour le poste vacant qu'il vise, conformément aux dispositions de l'A16-W2, Ann A, colonne 6.
- f. Le postulant indique quelles épreuves il veut à nouveau présenter lors de son inscription à la session de recrutement.
- g. Les nouveaux résultats obtenus pour les épreuves remplacent les résultats précédents. La période de validité de ces nouveaux résultats est fixée conformément aux dispositions du Par 304b.

### **305. Les possibilités de recours<sup>1</sup>**

- a. Le postulant peut, une fois en possession du résultat d'une épreuve de sélection, même si ce résultat est supérieur au seuil d'exclusion et si, pour cette épreuve, cela est prévu dans l'A16-W2, Ann A, colonnes 4 et 5:
  - (1) demander la révision de ce résultat, s'il estime qu'il ne correspond pas à la prestation effectuée;
  - (2) demander à présenter à nouveau l'épreuve ("retesting").Dans les deux cas, il s'agit d'une possibilité offerte au postulant afin de pouvoir corriger un problème survenu lors de la présentation d'une épreuve. Pour cette raison, la demande doit être motivée.
- b. Le postulant introduit une demande écrite et motivée endéans les CINQ jours ouvrables qui suivent le jour de la communication du résultat de l'épreuve, auprès du Comd de HRB-R&S/SAO qui accepte ou rejette la demande.
- c. Le Comd de HRB-R&S/SAO qui rejette une demande de révision d'un résultat peut proposer au postulant de présenter une seconde fois l'épreuve concernée ("retesting").
- d. Le postulant peut présenter à nouveau les épreuves d'aptitude physique, pour autant que ces épreuves soient organisées à plusieurs reprises pendant le processus de recrutement de la session de recrutement concernée. Un délai d'UN mois minimum doit être respecté entre deux essais.
- e. Lorsque le postulant fait usage d'une des possibilités visées aux Par 305a, seul le dernier résultat est pris en compte.
- f. Le postulant peut aussi demander d'améliorer le résultat d'une épreuve de sélection (Par 304).
- g. Le détail des modalités d'exécution (révision, retesting et amélioration) est décrit dans la directive DGHR-SPS-SELEC-007.

### **306. Conditions de réussite et coefficients de pondération**

- a. Conditions de réussite<sup>2</sup>
  - (1) Le postulant qui, le cas échéant, après avoir fait usage des possibilités visées au Par 305,
    - (a) n'a obtenu aucune note inférieure au seuil de délibération correspondant, est repris dans la liste des lauréats;

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 26 et 27bis; W2, Ann A

<sup>2</sup> A16-W2, Art 26, §4 et Art 27

- (b) a obtenu une ou plusieurs notes situées entre le seuil de délibération et le seuil d'exclusion correspondants, peut, après débat au sein de la commission de recrutement ou dans le cadre de la délibération en PMM (Par 1307c), être repris par cette commission dans la liste des lauréats.
- (2) Les épreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique sont jugées suivant les tableaux de notation en Ann B.
- b. Coefficients de pondération<sup>1</sup>
- (1) Chaque épreuve de sélection, à l'exception des épreuves médicales, a un score. Chaque épreuve avec un score a un coefficient de pondération indiquant l'importance de cette épreuve. à l'exception de l'épreuve spécifique de connaissance académique pour le MT (Par 405d). Le postulant MT doit donc réussir pour cette épreuve (Par 306a(3)), mais son résultat n'est pas pris en compte pour le classement.
- (2) Chaque pondération se situe dans un intervalle de 0 à 1 et la somme des pondérations est égale à 1.
- (3) Les coefficients de pondération relatifs aux épreuves de sélection sont fixés par le Dir Gen HR ou l'autorité qu'il désigne, entre les valeurs maximales et minimales reprises dans l' A16-W2, Ann B et sur la base des critères suivants:
- (a) le nombre de postes vacants;
- (b) le nombre potentiel de postulants;
- (c) l'évolution de la moyenne aux résultats des épreuves de sélection considérées.
- (4) Dans le cas d'un poste vacant pour lequel une partie de la Fmn relève de la compétence du Dir Gen Fmn, une pondération minimum est attribuée à l'ensemble des épreuves de connaissance académique, si elles doivent être présentées.
- c. Les conditions pour être pris en compte dans le processus d'attribution des postes vacants sont traitées dans le chapitre 13 ainsi que dans la directive DGHR-GID-SELEC-001. Les coefficients de pondération pour chaque poste vacant sont repris dans la directive DGHR-GID-SELEC-001.

### **307. Communication des résultats des épreuves de sélection<sup>2</sup>**

- a. Les résultats des épreuves de sélection sont communiqués par HRB-R&S/SAO, excepté pour l'examen médical relatif à l'aptitude médicale, dont les résultats sont communiqués par le Centre Médical d'Expertise (CME).
- b. Les résultats des épreuves de sélection sont communiqués par écrit au postulant endéans les CINQ jours ouvrables suivant la date à laquelle les résultats sont fixés.
- c. Toutefois, les résultats des épreuves visées aux Par 405, 409c, 409d, et 409e(1) sont communiqués en même temps que la décision d'attribution ou non d'un poste vacant.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 24 et W2, Ann B

<sup>2</sup> A16-W2, Art 25

## **Chapitre 4 - Contenu des épreuves de sélection<sup>1</sup>**

### **401. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel**

#### **a. Communes<sup>2</sup>**

- (1) Le potentiel intellectuel est mesuré au moyen d'une batterie de tests.
- (2) La batterie a pour but de mesurer l'intelligence générale (le facteur g).
- (3) La batterie comprend au moins:
  - (a) un test mesurant la capacité de raisonnement;
  - (b) un test mesurant la représentation spatiale;
  - (c) un test mesurant le facteur verbal;
  - (d) un test mesurant le facteur numérique;
  - (e) un test de mémoire.

#### **b. Spécifiques<sup>3</sup>**

Elles comprennent les tests suivants:

- (1) compréhension à la lecture;
- (2) capacité d'organisation;
- (3) raisonnement logique.

### **402. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles**

#### **a. Communes<sup>2</sup>**

##### **(1) Tests de personnalité**

Ces tests ont pour but de décrire la personnalité du postulant et de détecter les éventuelles tendances psychopathologiques.

##### **(2) Interview**

Cette interview a pour but d'aboutir à une bonne appréciation du postulant. Cette interview dure au moins TRENTE minutes, la préparation et la rédaction du rapport non-comprises.

#### **b. Spécifiques<sup>4</sup>**

- (1) Des épreuves de groupe ayant pour but d'évaluer la personnalité et en particulier, les capacités de leader des Offr. A cet effet, le postulant est placé dans un contexte de situation permettant d'observer son comportement.

Ces épreuves de groupe se composent:

- (a) d'épreuves de situation sans chef désigné;
- (b) d'une épreuve avec discussion de groupe.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 27ter

<sup>2</sup> A16-W2, Art 29

<sup>3</sup> A16-W2, Art 30, 1°

<sup>4</sup> A16-W2, Art 30, 2°



## (2) Tests de motivation

Ces tests ont pour but de découvrir la nature et l'intensité des motifs du choix du postulant qui vise une carrière d'Offr ou de SOffr.

⚡ **Exception**

Le postulant Cand Offr du Niv A du recrutement latéral NE passe PAS d'épreuves de groupe.

- c. Un score final des qualités caractérielles est déterminé par Cat de Pers, et, le cas échéant, par groupe de postes vacants.

**403. Examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale**a. Communs<sup>1</sup> (PSIVCAME)

Les examens médicaux de sélection comprennent:

- (1) un interrogatoire médical;
- (2) un examen clinique général;
- (3) un examen approfondi de la vue et de l'ouïe;
- (4) diverses analyses de laboratoire, dont e.a. un test de drogues;
- (5) d'autres examens que les médecins Mil examineurs jugent nécessaires;

b. Complémentaires<sup>2</sup>

- (1) Aptitude au service aérien (UNIQUEMENT pour le postulant Cand pilote)

## (a) Interrogatoire

L'examen médical proprement dit est précédé d'un interrogatoire du postulant portant sur ses antécédents personnels, héréditaires et collatéraux. Les déclarations des intéressés sont reprises dans le questionnaire du protocole réservé à cet effet, contresignées ensuite par le médecin interrogateur et par le postulant.

## (b) Examen médical

## (i) Examen clinique général

- Examen clinique général doit prêter attention à la situation cardio-vasculaire, aux poumons, à l'abdomen, au système locomoteur, à la biométrie (taille, poids et le cas échéant d'autres paramètres), à la peau, au nez, à la gorge et aux oreilles, aux yeux, à la glande thyroïde, au système neurologique, aux organes génitaux et à l'état mental.
- La pression artérielle systolique et diastolique doivent être mesurées avec un manomètre manuel et étalonné, dont la partie gonflable est en concordance avec la grosseur du bras. La personne à examiner reste au repos et en position assise durant dix minutes avant le début de la mesure. Une première mesure est effectuée au Niv des deux bras. La valeur systolique la plus élevée est prise en considération. Une deuxième mesure suit vingt minutes plus tard au Niv du bras où la valeur systolique la plus élevée a été mesurée. Durant tout ce laps de temps, la personne reste au repos et en position assise. Si la pression artérielle lors de la seconde mesure présente une valeur plus basse, cette dernière est prise en

<sup>1</sup> A16-W2, Art 29

<sup>2</sup> A16-W2, Art 32, 3°

considération. Dans l'autre cas, la valeur mesurée lors de la première mesure compte.

- Sur le plan neurologique, les réflexes pupillaires, les réflexes tendineux et cutanés, la marche, la coordination des mouvements, la motricité et la sensibilité superficielle et profonde doivent être évalués de manière précise.

(ii) Examens spéciaux

- Un électroencéphalogramme (EEG).
- Un examen radiographique du thorax.
- Un examen radiographique de la colonne vertébrale.
- Un contrôle dentaire. Les obturations présentes doivent être examinées et appréciées qualitativement afin d'évaluer la possibilité d'éventuelles séquelles importantes. De plus une radiographie panoramique dentaire doit être faite.
- Un électrocardiogramme (ECG) au repos.
- Un examen ophtalmologique détaillé en vue de déterminer le champ visuel, la vision des couleurs, l'accommodation, la réfraction, l'équilibre des muscles oculaires externes, la pression oculaire et l'acuité visuelle de près et de loin. La vision crépusculaire ou nocturne doit être examinée au moyen de tests spéciaux. L'examen ophtalmologique comprend également un examen avec une lampe à fente, un examen biomicroscopique et un examen du fond de l'œil. Si pour un examen ophtalmologique partiel déterminé, différents tests équivalents existent, l'ophtalmologue examinateur détermine lui-même de quel test il sera fait usage.
- Une épreuve d'effort cardio-pulmonaire permettant d'évaluer l'endurance aérobie et durant laquelle un électrocardiogramme d'effort est subi.
- Un examen de la fonction pulmonaire.
- Un examen échographique du cœur chez les Cand pilotes pour des vols au cours desquels de grandes forces de gravitation ( $G$ ) sont subies; cet examen doit être effectué par un cardiologue.
- Une épreuve hypobare dans une chambre pressurisée afin d'évaluer la fonctionnalité de la trompe d'Eustache. En l'absence d'une chambre pressurisée hypobare, cette épreuve est subie dans une chambre pressurisée hyperbare.
- Une analyse de sang avec contrôle des principaux paramètres hématologiques ainsi que la détection de toutes les affections qui ne sont pas compatibles avec la sécurité en vol.
- Une analyse d'urines avec au minimum détermination des protéines, du glucose, de la densité et du sédiment. De plus, l'échantillon urinaire doit être fourni durant l'examen. Si une infection urinaire aiguë est détectée, une nouvelle analyse d'urines sera effectuée après guérison.

- Un examen par un spécialiste en oto-rhino-laryngologie. Ceci comprend également la réalisation d'un audiogramme et d'une électroystagmographie. Les conduits auditifs doivent être libérés de tout bouchon et cérumen, afin que lors de l'examen le tympan puisse être visualisé complètement.
- Tout examen estimé nécessaire, sur indication médicale.

(2) Aptitude au service en mer (GYKO)

(a) Interrogatoire

L'examen médical proprement dit est précédé d'un interrogatoire du postulant sur ses antécédents personnels, héréditaires et collatéraux. Les déclarations des intéressés sont reprises dans le questionnaire du protocole réservé à cet effet, contresignées ensuite par le médecin interrogateur et par le postulant.

(b) Examen médical

L'examen médical porte sur les aspects cliniques, physiologiques et psychiques de l'aptitude médicale au service en mer. Il consiste en:

- (i) un examen clinique général;
- (ii) un examen radiologique de la colonne vertébrale et du bassin;
- (iii) un examen approfondi de la vision (acuité visuelle, vision binoculaire, perception des couleurs);
- (iv) la détermination du seuil d'audition de chaque oreille aux fréquences de 250, 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 et 8000 Hertz (Hz) selon les normes « International Standardisation Organisation (ISO) »;
- (v) les examens de laboratoire fixés par la commission médicale d'aptitude au service en mer et permettant de déceler un problème médical susceptible d'engendrer une inaptitude au service en mer;
- (vi) tous les examens, y compris les tests psychotechniques et psychologiques, estimés nécessaires par les membres de la commission médicale d'aptitude au service en mer et de la commission médicale d'appel d'aptitude au service en mer;

(3) Aptitude médicale aux activités de plongée (UNIQUEMENT pour le postulant Cand plongeur)

(a) L'examen médical initial afin de vérifier leur aptitude médicale comprend:

- (i) un interrogatoire médical;
- (ii) un examen clinique général;
- (iii) une audiométrie tonale suivant les normes ISO pour déterminer le seuil auditif aux fréquences 250, 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 et 8000 Hz;
- (iv) un examen de l'intégrité et de la souplesse des tympans;
- (v) un examen de la vue, en particulier de l'acuité visuelle, du champ visuel, de la vision binoculaire et de la perception des couleurs;
- (vi) une épreuve d'effort submaximal avec contrôle extemporané de la pression artérielle et de l'électrocardiogramme;

- (vii) un examen de la fonction pulmonaire;
  - (viii) un examen d'urines;
  - (ix) un examen général du sang;
  - (x) une épreuve en chambre hyperbare jusqu'à la pression relative de 1,5 bars;
  - (xi) un examen approfondi de la dentition;
  - (xii) un électroencéphalogramme;
  - (xiii) un examen radiologique du thorax, des sinus, de la colonne lombo-sacrée, des épaules, des hanches et des genoux
- (b) Si le résultat de l'examen médical initial ne permet pas de décider de l'aptitude médicale, le médecin chef du CME peut imposer des examens supplémentaires.
- (4) Aptitude au contrôle aérien et au trafic aérien (UNIQUEMENT pour le postulant Cand ATC et Cand ADC<sup>1</sup> et Cand UAV PN et Cand UAV RTO<sup>2</sup>)
- (a) L'examen médical initial afin de vérifier leur aptitude médicale comprend:
- (i) un interrogatoire médical;
  - (ii) un examen clinique général;
  - (iii) une audiométrie tonale suivant les normes ISO pour déterminer le seuil auditif aux fréquences 250, 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 et 8000 Hz;
  - (iv) un examen de l'intégrité et de la souplesse des tympan;
  - (v) un examen de la vue, en particulier de l'acuité visuelle, du champ visuel, de la vision binoculaire et de la perception des couleurs;
  - (vi) un examen de la fonction pulmonaire;
  - (vii) un examen des urines;
  - (viii) un examen général du sang;
- (b) Si le résultat de l'examen médical initial ne permet pas de décider de l'aptitude médicale du postulant, des examens supplémentaires peuvent être imposés.
- (5) Aptitude paracommando (UNIQUEMENT pour le postulant Cand paracommando **et Cand Special Forces**)
- (a) une analyse d'urines;
  - (b) un examen radiologique du thorax et de la colonne cervicale;
  - (c) spirométrie sur pneumo.
- (6) Aptitude chauffeur (UNIQUEMENT pour le postulant Cand chauffeur)  
Un examen ophtalmologique.

---

<sup>1</sup> A16-B63, Art 31

<sup>2</sup> ACOT-SPS-PERSDIR-AOUA-200/F

#### 404. Epreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique

##### a. Epreuves communes<sup>1</sup>

###### ⚡ Exception

Les postulants Cand Offr Niv A du recrutement latéral et les postulants Cand Offr de Res du recrutement spécial latéral présentent les épreuves d'aptitude physique reprises au Par 404.b.

Les épreuves d'aptitude physique communes consistent en:

- (1) Sit-Ups (force des abdominaux);
- (2) Push-Ups (force des bras);

###### ⚡ Remarque

Il est fait référence au ACOT-REG-PHYTEST-TCPT-001 quant à la position de départ et l'exécution des épreuves de sit-ups et push-ups.

- (3) Epreuve de course à pied sur tapis roulant (endurance).

###### ⚡ Exception

S'il n'est techniquement pas possible de réaliser l'épreuve de course à pied sur tapis roulant, celle-ci aura lieu sur piste (épreuve de course à pied de 2.400 mètres).

##### b. Epreuves communes UNIQUEMENT pour les postulants Cand Offr Niv A du recrutement latéral et les postulants Cand Offr de Res du recrutement spécial latéral

Les épreuves d'aptitude physique communes pour ces postulants consistent en :

- (1) Epreuve de course à pied sur tapis roulant (endurance);
- (2) Sidebridge left;
- (3) Sidebridge right.

La cotation de ces épreuves se fait selon les tableaux repris à l'Ann B.

##### c. Supplémentaires<sup>2</sup>

- (1) UNIQUEMENT pour le postulant Cand plongeur:

- (a) dans la piscine, rester sous l'eau pendant un certain temps en retenant sa respiration;
- (b) remonter du fond dans une piscine un plomb d'UN kilogramme;
- (c) nager 1.000 mètres en style libre;
- (d) dans une piscine, par mouvement des jambes, rester sur place avec la tête et les mains hors de l'eau;
- (e) une épreuve d'endurance consistant en une course de 2.400 mètres sur terrain plat;
- (f) une épreuve d'audace où un saut en position debout doit être exécuté en tenue de plongée, depuis le quai, à une hauteur de 6 mètres.

- (2) UNIQUEMENT pour le postulant Cand paracommando et Cand Special Forces:

- (a) une épreuve de force bras: suspendu à une barre fixe, les bras complètement étirés, amener le menton au-dessus de la barre fixe, bras à nouveau complètement étirés;

<sup>1</sup> A16-W2, Art 29, 4°

<sup>2</sup> A16-W2, Art 32, 4°

- (b) une course à pied sur tapis roulant avec grille de cotation adaptée.
  - (c) Sit-Up (force des abdominaux): couché sur le dos, les extrémités des doigts touchent les oreilles, jambes fléchies à 90°, en gardant les pieds au sol, fléchir le tronc vers l'avant jusqu'à ce que les coudes touchent les genoux, sans interruption et en série. L'épreuve prend fin à l'instant où le postulant s'arrête.
  - (d) barre fixe: suspendu à la barre fixe, amener les pieds contre la barre fixe;
  - (e) endurance: épreuve de course à pied sur 2.400 mètres sur terrain plat;
  - (f) équilibre (GO/NO GO test): progresser sur une poutre placée à une hauteur de 3 mètres;
  - (g) audace (GO/NO GO test): d'une poutre d'équilibre à une hauteur de 3 mètres, effectuer un saut d'audace.
- (3) La cotation des épreuves physiques supplémentaires décrites ci-dessus se fait selon les tableaux repris à l'Ann B.

#### 405. Epreuves de connaissances scolaires et/ou académiques<sup>1</sup>

- a. Examens de connaissance linguistique pour le postulant Cand Offr du Niv A et Niv B<sup>2</sup>
  - (1) Examen de connaissance approfondie de la première langue.  
Détails: DGHR-REG-FMNAUT-002 - Les examens linguistiques
  - (2) Examen de connaissance élémentaire de la seconde langue pour laquelle la connaissance approfondie n'a pas été examinée.  
Détails: DGHR-REG-FMNAUT-002 - Les examens linguistiques
- b. Examens de mathématiques pour le postulant Cand Offr du Niv A du recrutement normal<sup>3</sup>
  - (1) L'examen est écrit et comprend:
    - (a) une partie commune, sous la forme d'une test à choix multiple, portant sur le programme de l'enseignement secondaire général dans lequel TROIS heures de mathématiques par semaine sont dispensées lors des DEUX dernières années;
    - (b) une partie supplémentaire pour les postulants pour la faculté polytechnique portant sur le programme de l'enseignement secondaire général dans lequel SIX heures de mathématiques par semaine sont dispensées dans les DEUX dernières années.
  - (2) Les examens peuvent comprendre pour tous les postulants les branches suivantes:
    - (a) algèbre;
    - (b) analyse;
    - (c) géométrie;
    - (d) trigonométrie;
    - (e) calcul numérique;
    - (f) géométrie analytique (UNIQUEMENT pour postulants pour la faculté polytechnique).

<sup>1</sup> A16-W2, Art 32, 5°

<sup>2</sup> A16-W2, Art 33, §1er, Art 35 et Art 36

<sup>3</sup> A16-W2, Art 33, §1er

- c. Epreuves relatives aux matières spécifiques pour le postulant Cand SOffr du Niv B du recrutement normal qui désire suivre des études supérieures de nature technique et pour le postulant Cand SOffr du Niv C du recrutement normal qui postule pour une fonction pour laquelle une "Instruction Générale Technique" (IGT) est prévue.
- (1) Epreuve d'électricité
    - (a) Pour des raisons d'objectivité et de rapidité, l'examen se présente sous la forme d'un test à choix multiple.
    - (b) L'épreuve a pour but de tester si le postulant possède la connaissance nécessaire en électricité et ses applications, afin que le postulant puisse être rattaché à la Fmn supplémentaire du Niv de l'enseignement secondaire.
  - (2) Epreuve de mécanique
    - (a) Pour des raisons d'objectivité et de rapidité, l'examen se présente sous la forme d'un test à choix multiple.
    - (b) L'épreuve a pour but de tester si le postulant possède la connaissance nécessaire en mécanique et ses applications, afin que le postulant puisse être rattaché à la Fmn supplémentaire du Niv de l'enseignement secondaire.
  - (3) Epreuve de calcul
    - (a) Pour des raisons d'objectivité et de rapidité, l'examen se présente sous la forme d'un test à choix multiple.
    - (b) L'épreuve a pour but de tester si le postulant est capable d'utiliser les calculs mathématiques dans des problèmes techniques. Elle comprend, avec ou sans support visuel, des problèmes techniques qui peuvent être résolus par des calculs mathématiques simples.
- d. Epreuve spécifique de connaissance académique pour MT<sup>1</sup>
- (1) Le postulant Cand Offr du Niv A du recrutement normal qui désire commencer la première année d'études pour médecin, vétérinaire, dentiste ou pharmacien présente une épreuve de connaissance académique alignée sur l'examen d'entrée pour les Cand médecin ou dentiste des Communautés.
  - (2) Cet examen est basé sur les objectifs de Fmn du troisième degré de l'enseignement général secondaire.
  - (3) Cette épreuve se compose de quatre parties:
    - (a) physique;
    - (b) chimie;
    - (c) biologie;
    - (d) mathématiques (= épreuve prévue au Par 405.b).
  - (4) Le résultat à l'épreuve de mathématiques entre donc en ligne de compte tant dans le cadre de l'épreuve spécifique de connaissance académique pour MT, que dans le cadre des épreuves de connaissance académique de tous les Cand Offr du Niv A du recrutement normal.
  - (5) La répartition des points entre les quatre parties (mathématiques, physique, chimie, biologie) est identique à celle d'application pour l'examen d'entrée à la première année d'études prévu par les Communautés.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 33, §2

(6) Le postulant ne doit pas obtenir un score minimum pour chaque épreuve précitée. L'appréciation se déroule sur l'ensemble de l'examen, pour lequel 50% est requis.

**Remarque**

Les postulants pour lesquels un examen d'admission à la première année d'étude est organisé, selon le cas par la Communauté française, flamande ou germanophone NE présentent toutefois PAS cette épreuve.

#### 406. Epreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au trafic aérien<sup>1</sup>

a. Inventaires de personnalité

Des inventaires de personnalité supplémentaires sont établis. Sur la base de ces derniers et des données ayant conduit au score SOffr/Offr, le psychologue établit un score caractériel pilote/ATC/ADC/UAV RTO ou UAV PN. En cas de doute, une interview complémentaire peut être réalisée.

b. **Interview** de motivation.

Une interview avec un Offr sélectionneur pendant laquelle la motivation comme pilote, ATC, ADC, UAV RTO ou UAV PN est évaluée et durant laquelle des caractéristiques personnelles évidentes, pouvant influencer le postulant comme Cand pilote, ATC, ADC, UAV RTO ou UAV PN d'une manière positive ou négative, sont recherchées.

c. Tests d'aptitude cognitifs et psychomoteurs<sup>2</sup>

Ces tests examinent l'aptitude du postulant dans les domaines suivants:

(1) Capacité de raisonnement numérique

Calcul mental.

(2) Capacité de raisonnement spatial

(a) Visualisation;

(b) Interprétation d'instruments;

(c) Sens de l'orientation spatiale.

(3) Traitement de l'information

(a) Perception

(i) Vitesse perceptuelle;

(ii) Figures enchevêtrées.

(b) Mémoire

(i) Mémoire numérique court terme ;

(ii) Mémoire auditive court terme.

(c) Attention

(i) Attention sélective;

(ii) Attention distribuée;

(iii) Concentration;

(iv) Choix de priorité;

<sup>1</sup> A16-W2, Art 32, 1°

<sup>2</sup> A16-W2, Art 32, 9°



(v) Temps partagé;

(vi) Multi-tâches, gestion de la charge de travail (UNIQUEMENT pour le postulant Cand pilote).

(4) Coordination

Coordination 2D et 3D (UNIQUEMENT pour le postulant Cand pilote, Cand-UAV RTO et UAV PN)

#### 407. Epreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques<sup>1</sup>

a. Les postulants, qui postulent pour certains postes ou certaines études, passent des épreuves psychotechniques d'aptitudes techniques. Celles-ci sont mesurées au moyen d'une batterie de tests.

b. La batterie comprend :

(1) Pour chaque postulant concerné:

un test de mécanique.

(2) Pour le postulant qui envisage une fonction pour laquelle des aptitudes techniques supplémentaires sont requises, un test supplémentaire :

(a) d'électricité;

(b) de raisonnement technique.

#### 408. Epreuves psychotechniques concernant les aptitudes particulières requises par poste vacant<sup>2</sup>

Les aptitudes particulières requises par poste vacant sont mesurées au moyen de différentes batteries de tests.

a. Inventaires de personnalité

Des inventaires de personnalité supplémentaires sont établis. Sur la base de ces derniers et des données ayant conduit au score caractériel par Cat de Pers et, le cas échéant, par groupe de postes vacants, le psychologue établit un score caractériel pour le postulant Cand plongeur ou Special Forces. En cas de doute, une interview complémentaire peut être réalisée.

b. Interview de motivation

Une interview avec un Offr sélectionneur pendant laquelle la motivation comme plongeur ou Special Forces est évaluée et durant laquelle des caractéristiques personnelles évidentes, pouvant influencer le postulant d'une manière positive ou négative, sont recherchées.

#### 409. Epreuves diverses

a. Interview<sup>3</sup>

L'interview structurée relative aux connaissances professionnelles et à la motivation devant un jury (Par 2101) apprécie l'aptitude du postulant à exercer les fonctions futures pour lesquelles il est recruté.

---

<sup>1</sup> A16-W2-Art 32, 2°

<sup>2</sup> A16-W2, Art 32, 1°

<sup>3</sup> A16-W2, Art 36; Art 37, et Art 38, §1er

- b. Epreuves de connaissance musicale et professionnelle<sup>1</sup>
- (1) Ces épreuves sont présentées devant un jury (Par 2102) et sont organisées au sein d'une musique Mil. Un accompagnateur est désigné par EM Mus R Def. Le Cand a la possibilité d'emmener avec lui son propre accompagnateur (les coûts éventuels sont à charge du Cand). Selon un planning établi, le Cand peut répéter avec le(s) accompagnateur(s), si possible sur le lieu de l'examen.
  - (2) Postulant Cand Offr chef de musique:
    - (a) DEUX morceaux de musique imposés;
    - (b) UNE lecture à vue;
  
    - (c) des parties du répertoire d'une musique Mil, fournies au préalable au postulant;
    - (d) un examen technique sur partition musicale.
  - (3) Postulant Cand SOffr musicien Mil:
    - (a) DEUX morceaux de musique imposés;
    - (b) UNE lecture à vue;
    - (c) des parties du répertoire d'une musique Mil, fournies au préalable au postulant;
    - (d) un passage de ton.
- c. Epreuves scientifiques<sup>2</sup>
- Ces épreuves consistent en un examen écrit de mathématiques et de physique, portant sur le programme du troisième degré de l'enseignement secondaire général
- d. Epreuve de français ou de néerlandais<sup>3</sup>
- (1) Cette épreuve consiste en une épreuve linguistique de difficulté moyenne dans la langue du régime linguistique choisi par le postulant lors de sa demande d'inscription.
  - (2) A la demande du postulant, cette épreuve peut être remplacée par une épreuve d'allemand.
  - (3) Détails: DGHR-REG-FMNAUT-002 - Les examens linguistiques
- e. Epreuve de connaissance professionnelle d'anglais<sup>4</sup>
- (1) Postulant Cand OAux et postulant Cand Offr pilote du Niv A du recrutement spécial
    - (a) Cette épreuve se présente sous la forme d'un test à choix multiple.
    - (b) Elle a pour but de vérifier si le postulant possède une connaissance élémentaire de cette langue.
  - (2) Postulant Cand SOffr et Vol
    - (a) Cette épreuve se présente sous la forme d'un test à choix multiple.
    - (b) Elle a pour but de vérifier si le postulant possède une connaissance élémentaire de cette langue.
  - (3) Détails: DGHR-REG-FMNAUT-002 - Les examens linguistiques.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 32, 8° et Art 38, S1er

<sup>2</sup> A16-W2, Art 32, 7°

<sup>3</sup> A16-W2, Art 41

<sup>4</sup> A16-W2, Art 32, 6°

**410. Epreuve psychotechnique spécifique<sup>1</sup> pour la FM techniques Med (FM MT)**

Cette épreuve se compose uniquement d'une interview de motivation.

Celle-ci consiste en une interview avec un Offr FM MT pendant laquelle la motivation comme Officier Technique Médical est évaluée et durant laquelle des caractéristiques personnelles évidentes, pouvant influencer le postulant d'une manière positive ou négative, sont recherchées.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 32, 1°

## **Chapitre 5 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement normal**

### **501. Communes**

- a. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel (Par 401a).
- b. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402a).
- c. Examens médicaux:
  - (1) examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale (Par 403a);
  - (2) examens complémentaires pour le postulant:
    - (a) Cand pilote (Par 403b(1));
    - (b) Cand pour service en mer (Par 403b(2));
    - (c) Cand plongeur (Par 403b(3));
    - (d) Cand au ADC, Cand ATC, Cand UAV PN et Cand UAV RTO (Par 403b(4));
    - (e) Cand paracommando **et Cand Special Forces** (Par 403b(5));
    - (f) Cand chauffeur (Par 403b(6)).
- d. Epreuves d'aptitude physique:
  - (3) épreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique (Par 404a);
  - (4) épreuves supplémentaires pour le postulant:
    - (a) Cand plongeur (Par 404b(1));
    - (b) Cand paracommando **et Special Forces** (Par 404b(2)).

### **502. Postulant Cand Offr du Niv A**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant le potentiel intellectuel (Par 401b);
- b. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b);
- c. Epreuves de connaissance académique:
  - (1) examens de connaissance linguistique (Par 405a):
    - (a) examen de connaissance approfondie **de la première langue;**
    - (b) examen de connaissance élémentaire **de la seconde langue.**
  - (2) l'examen de mathématiques (Par 405b);
- d. Epreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au contrôle aérien (Par 406) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand pilote) ;
- e. Epreuve psychotechnique spécifique (Par 410) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr FM MT) ;
- f. Epreuve spécifique de connaissance académique (Par 405d pour contenu et champ d'application) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr MT du recrutement normal).**

### **503. Postulant Cand SOffr du Niv B**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues :

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant le potentiel intellectuel (Par 401b) ;
- b. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant les aptitudes caractérielles (Par 402b(2)) ;

- c. Épreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques (Par 407);
- d. Le cas échéant, UNIQUEMENT pour le postulant qui entre en compte afin de suivre des études supérieures de nature technique, des épreuves de connaissances scolaires :
  - (1) épreuve d'électricité (Par 405c(1));
  - (2) épreuve de mécanique (Par 405c(2));
  - (3) épreuve de calcul (Par 405c(3)).
- e. Épreuves de connaissances professionnelles d'anglais (Par 409e(2)) (UNIQUEMENT si la connaissance de l'anglais est nécessaire pour suivre les études envisagées ).

#### **504. Postulant Cand SOffr du Niv C**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Épreuves psychotechniques spécifiques concernant les aptitudes caractérielles (Par 402b(2)) ;
- b. Épreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques (Par 407);
- c. Épreuves de connaissances scolaires/académiques :
  - (1) épreuve d'électricité (Par 405c(1));
  - (2) épreuve de mécanique (Par 405c(2));
  - (3) épreuve de calcul (Par 405c(3)).(UNIQUEMENT pour le postulant Cand SOffr qui entre en compte pour être accepter comme Cand SOffr du Niv C et Tech ou Meteo et si indispensable pour suivre le IGT).
- d. Épreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au contrôle aérien (Par 406) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand SOffr qui postule pour une fonction ADC, UAV RTO et UAV PN);
- e. Épreuve de connaissance professionnelle d'anglais. (Par 409e(2)).  
(UNIQUEMENT pour le postulant Cand SOffr qui sollicite pour une fonction ADC et observateur météo, UAV RTO, UAV PN, Mission Support et Opérations Aériennes);
- f. Épreuves psychotechniques concernant les aptitudes particulières requises par poste vacant (Par 408) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand plongeur et Cand Special Forces).

#### **505. Postulant Cand Vol**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. épreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques (Par 407) ;
- b. épreuves psychotechniques concernant les aptitudes particulières requises par poste vacant (Par 408) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand plongeur et Cand Special Forces) ;
- c. épreuve de connaissance professionnelle en anglais (Par 409e(2)) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Vol qui postule pour un poste pour laquelle la connaissance de l'anglais est requise afin d'exercer la fonction).

## **Chapitre 6 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement EVM I**

### **601. Communes**

- a. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel (Par 401a).
- b. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402a).
- c. Examens médicaux:
  - (1) examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale (Par 403a);
  - (2) examens complémentaires pour le postulant Cand paracommando (Par 403b(5)).
- d. Epreuves d' aptitude physique:
  - (1) épreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique (Par 404a);
  - (2) épreuves supplémentaires pour le postulant Cand paracommando (Par 404b(2)).

### **602. Postulant Cand Offr**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant le potentiel intellectuel (Par 401b);
- b. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b).

### **603. Postulant Cand SOfr**

Il n'y a pas d'épreuves supplémentaires pour le postulant Cand SOfr EVM I.

### **604. Postulant Cand Vol**

Il n'y a pas d'épreuves supplémentaires pour le postulant Cand Vol EVM I.

## **Chapitre 7 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement complémentaire**

### **701. Communes**

- a. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel (Par 401a).
- b. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402a).
- c. Examens médicaux :
  - (1) examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale (Par°403a);
  - (2) examens complémentaires pour le postulant Cand pour service en mer (Par 403b(2));
- d. Epreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique (Par 404a).

### **702. Postulant Cand Offr du Niv A**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. épreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par°402b);
- b. épreuves de connaissance académique  
Examens de connaissance linguistique (Par 405a):
  - (1) examen de connaissance approfondie de la première langue;
  - (2) examen de connaissance élémentaire de la seconde langue.
- c. épreuve psychotechnique spécifique (Par 410)  
(UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr FM MT).

### **703. Postulant Cand SOffr du Niv B**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. épreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b(2));
- b. épreuves psychotechniques concernant l'aptitude technique (Par 407) ;
- c. épreuves de connaissances professionnelles d'anglais (Par 409e(2)) (UNIQUEMENT si la connaissance de l'anglais est nécessaire pour suivre les études envisagées ).

## **Chapitre 8 - Epreuves de sélection imposées au postulant du recrutement spécial**

### **801. Communes**

- a. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel (Par 401a).
- b. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402a).
- c. Examens médicaux:
  - (1) examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale (Par 403a);
  - (2) examens complémentaires pour le postulant :
    - (a) Cand au service aérien pilote (Par 403b(1));
    - (b) Cand au contrôle aérien ou au trafic aérien (Par 403b(4));
    - (c) Cand pour service en mer (Par 403b(2)).
- d. Epreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique (Par 404a).

### **802. Postulant Cand Offr du Niv A**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b);
- b. Epreuves de connaissance académique  
Examens de connaissance linguistique (Par 405a):
  - (1) examen de connaissance approfondie de la première langue;
  - (2) examen de connaissance élémentaire de la seconde langue.
- c. Epreuves diverses:
  - (1) interview structurée (Par 409a(1)) (UNIQUEMENT pour les spécialistes - (Par 117));
  - (2) épreuves de connaissance musicale et professionnelle (Par 409b(2)) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr chef de musique) ;
  - (3) épreuve de connaissance professionnelle d'anglais (Par 409e(1)) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr pilote, le Cand Offr contrôleur aérien ou le Cand Offr de défense aérienne) ;
- d. Epreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au contrôle aérien (Par 406) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr pilote, le Cand Offr contrôleur aérien ou le Cand Offr de défense aérienne).

### **803. Postulant Cand Offr du Niv B**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b);
- b. Epreuves de connaissances académiques  
Examens de connaissance linguistique (Par 405a):
  - (1) examen de connaissance approfondie de la première langue;
  - (2) examen de connaissance élémentaire de la seconde langue.
- c. Epreuve de connaissance professionnelle d'anglais (Par 409e(1)) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr pilote, le Cand Offr contrôleur de trafic aérien ou le Cand Offr de défense aérienne);



- d. Épreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au trafic aérien (Par 406) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand Offr pilote, le Cand Offr contrôleur de trafic aérien ou le Cand Offr de défense aérienne).

**804. Postulant Cand SOffr du Niv B**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. épreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b(2));
- b. interview structurée (Par 409a) (UNIQUEMENT pour les spécialistes - (Par 117));
- c. épreuves de connaissance musicale et professionnelle (Par 409b(3)) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand SOffr musicien Mil).

## **Chapitre 9 - Epreuves de sélection imposées au postulant Cand Offr du Niv A du recrutement latéral**

### **901. Communes**

- a. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel (Par 401a).
- b. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402a).
- c. Examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale (Par 403a) ;
- d. Epreuves d'aptitude physique mesurant le potentiel physique (Par 404a).

### **902. Supplémentaires**

Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b);
- b. Epreuves de connaissance académique  
Examens de connaissance linguistique (Par 405a):
  - (1) examen de connaissance approfondie **de la première langue;**
  - (2) examen de connaissance élémentaire **de la seconde langue.**
- c. Interview structurée (Par 409a).

## **Chapitre 10 - Epreuves de sélection imposées au postulant Cand Mil BDL**

### **1001. Communes**

- a. Le postulant Cand Mil BDL présente les mêmes épreuves de sélection communes que le postulant Cand Mil de carrière qui postule dans un type de recrutement équivalent.
- b. Appartiennent à des types de recrutement équivalents :
  - (1) le postulant Cand Offr BDL du Niv A et le postulant Cand OC Niv A du recrutement spécial;
  - (2) le postulant Cand Offr BDL du Niv B et le postulant Cand OC Niv B du recrutement spécial;
  - (3) le postulant Cand SOffr BDL du Niv B et le postulant Cand SOC Niv B du recrutement spécial ;
  - (4) le postulant Cand SOffr BDL du Niv C et le postulant Cand SOC Niv C du recrutement normal ;
  - (5) le postulant Cand Vol BDL et le postulant Cand VC.

### **1002. Postulant Cand Offr et SOffr**

Outre les épreuves de sélection communes, les postulants Cand Mil BDL présentent les MEMES épreuves supplémentaires que celles présentées par les postulants Cand Mil de carrière qui postulent dans un type de recrutement équivalent et ce, en tenant compte des Cat de Pers et des Niv. Ainsi le postulant Cand Offr BDL du Niv A présentera les mêmes épreuves (communes et supplémentaires) que le Cand Offr de Niv A du recrutement spécial; par analogie, le postulant le Cand Offr BDL du Niv B présentera les mêmes épreuves que le Cand Offr de Niv B du recrutement spécial et le postulant Cand SOffr BDL du Niv C présentera les mêmes épreuves que le Cand SOffr de Niv C du recrutement normal.

### **1003. Postulant Cand Vol**

Outre les épreuves de sélection communes, les MEMES épreuves supplémentaires que celle prévues pour le Cand Vol du recrutement normal sont d'application.

## **Chapitre 11 - Les épreuves de sélection imposées au postulant Cand OAux**

### **1101. Communes**

- a. Epreuves psychotechniques concernant le potentiel intellectuel (Par 401a).
- b. Epreuves psychotechniques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402a).
- c. Examens médicaux:
  - (1) examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale (Par 403a);
  - (2) examens complémentaires pour le postulant:
    - (a) Cand pilote (Par 403b(1));
    - (b) Cand ATC (Par 403b(3)).
- d. Epreuves d'aptitude physique : mesurant le potentiel physique (Par 404a).

### **1102. Supplémentaires**

- Outre les épreuves de sélection communes, les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:
- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant le potentiel intellectuel (Par 401b);
  - b. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b);
  - c. Epreuves diverses:
    - (1) épreuves scientifiques (Par 409c);
    - (2) épreuve de français ou de néerlandais (Par 409d);
    - (3) épreuve d'anglais (Par 409e(1)).
  - d. Epreuves psychotechniques spécifiques au service aérien et au contrôle aérien (Par 406) (UNIQUEMENT pour le postulant Cand pilote et Cand ATC).

## **Chapitre 12 - Epreuves de sélection imposées au postulant Cand Mil de Res**

### **1201. Postulant Cand Offr**

Outre les épreuves de sélection communes (Par 501), les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant le potentiel intellectuel (Par 401b); PAS pour les postulants Cand Offr de Res du recrutement spécial.
- b. Epreuves psychotechniques spécifiques concernant l'appréciation des qualités caractérielles (Par 402b);
- c. Interview structurée du postulant Cand Offr de Res du recrutement spécial relative à la connaissance professionnelle, en vue de l'appréciation de l'aptitude à exercer ses fonctions futures (Par 409a(1)).

### **1202. Postulant Cand SOffr**

Outre les épreuves de sélection communes (Par 501), les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques (Par 407b(1));
- b. Interview structurée du postulant Cand SOffr de Res du recrutement spécial, relative à ses connaissances professionnelles et à sa motivation, en vue de l'appréciation de son aptitude à exercer les fonctions futures pour lesquelles il est recruté (Par 409a(3)).

### **1203. Postulant Cand Vol**

Outre les épreuves de sélection communes (Par 501), les épreuves supplémentaires suivantes sont prévues:

- a. Epreuves psychotechniques relatives aux aptitudes techniques (Par 407b(1));
- b. Epreuves psychotechniques relatives à des aptitudes particulières requises par poste vacant (Par 408) (postulant Cand plongeur).

## **Chapitre 13 - Attribution d'un poste vacant<sup>1</sup>**

### **1301. Principes**

- a. L'attribution des postes vacants aux postulants est effectuée par session de recrutement et se déroule anonymement afin d'en garantir l'objectivité.
- b. Pour les postulants Cand Offr et SOffr (non-EVMI), la commission de recrutement délibère et attribue les postes vacants selon un modèle de classification qui utilise une méthode d'attribution parallèle séquentielle (PST).
- c. Les postes vacants pour les postulants Cand Vol (non-EVMI) sont attribués selon un modèle de classification psychométrique (PMM), sans intervention d'une commission de recrutement.
- d. Les postulants Cand EVMI ayant satisfait aux seuils minimaux fixés au préalable<sup>2</sup> sont classés en ordre utile en tenant compte seulement de l'ordre chronologique d'introduction des inscriptions et des préférences exprimées pour les différentes fonctions de recrutement<sup>3</sup>.
- e. L'attribution des postes vacants EVMI s'effectue sur base d'une liste chronologique qui reprend les éléments énumérés dans le Par 1301f.
- f. Dès le moment où l'attribution des postes vacants est validée, ni la commission de recrutement (PST), ni le Dir Gen HR ou son représentant (PMM et EVMI) ne peuvent revenir sur les décisions prises.

### **1302. Travail préparatoire**

- a. Pour chaque session de recrutement, HRB-R&S met à disposition une base de données dans laquelle tous les scores des postulants, les postes vacants et les critères de sélection sont repris.
  - (1) Ce faisant, les valeurs métriques, après avoir été mises sur une échelle linéaire, sont notées de 0 à 20 y compris.
  - (2) La base de données est contrôlée afin de vérifier que seuls les postulants qui entrent en ligne de compte pour la délibération soient présents dans celle-ci.
  - (3) Il est vérifié que les profils de sélection et les coefficients de pondération se trouvant dans le système de délibération et de classification correspondent à ceux fixés dans la directive DGHR-GID-SELEC-001.
- b. Les membres de la commission de recrutement (PST) ont la possibilité, préalablement à la délibération, d'exécuter des contrôles par sondage dans cette base de données.
- c. Experts<sup>4</sup>

La commission de recrutement peut se faire assister par des experts dans les domaines qu'elle juge utile. Ces experts n'ont pas le droit de vote.

### **1303. Délibération par session de recrutement (PST)**

Par session de recrutement, les étapes suivantes sont effectuées:

- a. Contrôle administratif des membres de la commission de recrutement

HRB-R&S contrôle la composition de la commission de recrutement et la présence de tous les membres effectifs et de leurs remplaçants éventuels;

<sup>1</sup> A16-G1, Art 14

<sup>2</sup> A16-W2, Art 24

<sup>3</sup> A16-X10, Art 27

<sup>4</sup> A16-W2, Art 42, §1er

- b. Briefing sur la délibération et la classification aux membres de la commission de recrutement et aux experts présents;
- c. Etat de la session de recrutement:
  - (1) une vue générale des entries diverses (Par 107) et des postes vacants dans la session de recrutement est donnée,
  - (2) une vue générale des postulants:
    - (a) le nombre des postulants est communiqué,
    - (b) par entry, les chiffres suivants sont fournis:
      - (i) le nombre de postulants qui souhaitent cette entry et ont satisfait à tous les seuils d'exclusions,
      - (ii) le nombre de postulants qui ont satisfait à tous les seuils de délibération,
      - (iii) le nombre de postulants qui ont satisfait à tous les seuils d'exclusions, mais qui n'ont pas satisfait à au moins un seuil de délibération,
    - (c) une simulation anonyme des résultats de la classification sur base des postulants, qui ont satisfait aux seuils de délibération, est effectuée et communiquée à la commission de recrutement afin de connaître les entries et les postes vacants qui engendrent des problèmes;
- d. Attribution d'un code d'identification à tous les postulants afin de garantir l'anonymat de la délibération.

#### **1304. Délibération par entry (PST)**

Les étapes suivantes sont effectuées par entry:

- a. La détermination de l'aptitude de tous les postulants:
  - (1) l'aptitude égale 0:
    - (a) si le postulant ne souhaite pas cette entry,
    - (b) si le postulant ne satisfait pas aux seuils d'exclusion,
  - (2) pour tous les postulants, l'aptitude est la moyenne arithmétique pondérée sur base des coefficients de pondération et des scores rééchelonnés;
- b. Classement des postulants dans l'ordre décroissant d'aptitude;
- c. Répartition des ex-aequo et fixation de l'ordre définitif pour cette entry:
  - (1) les épreuves de sélection sont parcourues dans l'ordre décroissant de coefficient de pondération,
  - (2) dès qu'une différence est constatée entre les scores des ex-aequo, le postulant avec le score le plus élevé est classé avant l'autre,
  - (3) en cas d'égalité entre le coefficient de pondération des épreuves de sélection, le total des scores pour toutes ces épreuves est pris en compte,
  - (4) en cas d'ex-aequo, le postulant le plus jeune est classé devant le postulant plus âgé;
- d. Attribution du drapeau "acceptable" aux postulants:
  - (1) le drapeau est "vrai" pour les postulants qui ont satisfait à tous les seuils de délibération et qui ont une aptitude plus grande que 0,
  - (2) le drapeau est "faux" pour tous les autres postulants.

**1305. Délibération par postulant en ordre décroissant d'aptitude, à condition que l'aptitude soit plus grande que 0 (PST)**

- a. Les postulants pour lesquels le drapeau est "vrai", sont délibérés.
- b. Prise en considération pour la délibération des postulants pour lesquels le drapeau est "faux"
  - (1) Délibération
    - (a) Lorsqu'un postulant est délibéré, le drapeau devient "vrai".
    - (b) Cette donnée est introduite directement dans la base de données.
  - (2) Quand un postulant n'est pas délibéré, le drapeau reste "faux".
  - (3) L'information disponible est projetée par moyen graphique.
    - (a) Le nom de l'entry.
    - (b) Le numéro d'identification de la délibération du postulant.
    - (c) Le nombre de postes vacants et le nombre de "postulants admissibles"<sup>1</sup> dans cette entry.
    - (d) L'aptitude du postulant.
    - (e) La répartition des aptitudes pour cette entry.
    - (f) Les variables avec un poids plus grand que 0 (en ordre décroissant de gauche à droite).
    - (g) Le seuil d'exclusion et/ou de délibération par variable rééchelonnée.
    - (h) Le score du postulant pour les variables montrées.
    - (i) La répartition des scores des postulants avec une aptitude plus grande que 0 pour l'entry.
  - (4) Contradictions
    - (a) Le système de délibération dispose d'une mention d'alerte informant les membres de la commission de recrutement si la décision éventuelle de délibération n'est pas la même pour toutes les fonctions de recrutement pour lesquelles le postulant a postulé, en cas de contradiction entre les décisions de la commission de recrutement.
    - (b) La contradiction entre individus est signalée lorsque dans la même entry un postulant est délibéré alors qu'un autre postulant, qui a obtenu pour chaque épreuve de sélection un score au moins égal à ceux du premier postulant, n'est pas délibéré.
    - (c) La contradiction intra-individuelle est signalée lorsqu'un postulant est délibéré pour une certaine entry, alors qu'il n'est pas délibéré pour une autre entry, bien que les seuils d'exclusion, de délibération et les coefficients de pondération soient identiques.
- c. La commission de recrutement doit examiner les contradictions entre individus. Elle peut examiner les contradictions intra-individuelles selon les besoins de la Défense.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 27



**1306. Méthode d'attribution des postes vacants aux postulants Cand Offr et SOffr (PST)**

- a. Le modèle de classification utilisant une méthode d'attribution parallèle séquentielle est utilisé pour les postulants Cand Offr et SOffr (non-EVMI) pour lesquels le drapeau est "vrai".
- b. L'attribution suivant la méthode parallèle séquentielle tient compte en même temps:
  - (1) de la préférence du postulant et;
  - (2) de l'aptitude du postulant pour les différents postes vacants.
- c. Le postulant qui postule seulement pour UN poste vacant bien spécifique obtient automatiquement la préférence 1 pour ce choix.
- d. Dans le cas où un postulant postule en même temps plusieurs postes vacants, le postulant stipule sa préférence au moyen d'un classement pour tous ces postes vacants, en commençant par 1 pour le poste vacant qui emporte sa préférence. Une préférence moindre est exprimée par un chiffre entier plus haut.
- e. L'attribution des postes vacants avec préférence 1
  - (1) Le nombre de postes vacants disponibles par entry est réservé aux postulants les plus aptes pour chaque entry.
  - (2) Si, parmi ces postulants, il y a des Cand qui ont exprimé la préférence 1 pour une entry pour laquelle ils ont été réservés, ces postulants sont définitivement attachés à cette entry et ces postulants sont barrés automatiquement de tous les classements de toutes les entries.
  - (3) Si les postes vacants supprimés correspondent à des postes vacants déjà réservés (un même postulant peut être réservé pour plusieurs entries), le poste vacant réservé est alors reporté au premier postulant non retenu de cette entry.
  - (4) Une fois que les postes vacants réservés sont attribués, le même processus est répété jusqu'au moment où il n'y a plus de changements.
- f. Attribution des postes vacants avec préférence  $i$  ( $>1$ ).
  - (1) Les postulants qui occupent un poste vacant réservé qui correspond à la préférence exprimée  $i$ , sont attribués provisoirement à cette entry.
  - (2) Ces postulants sont:
    - (a) barrés des classements de toutes les entries pour lesquelles ils ont exprimé une préférence moindre;
    - (b) conservés dans les classements de toutes les entries pour lesquelles ils ont exprimé une préférence plus haute.
  - (3) Si, par la suppression des postulants, des postes vacants réservés sont attribués à des postulants qui ont exprimé une préférence plus élevée que la préférence  $i$ , ces postulants sont retenus provisoirement pour cette entry et ces postulants sont supprimés des classements de toutes les entries pour lesquelles ils ont exprimé une préférence moindre, même si ces postulants étaient retenus provisoirement pour ces entries.

- (4) Une fois tous les postes vacants attribués, le même processus est répété jusqu'au moment où il n'y a plus de changements. On commence alors l'attribution des postes vacants avec une préférence  $i+1$ .
- (5) Les attributions provisoires deviennent des attributions définitives:
  - (a) soit si tous les postes vacants attribuables sont attribués à un postulant;
  - (b) soit s'il n'y a plus de postulants attribuables pour les entries pour lesquelles tous les postes vacants ne sont pas attribués.

### **1307. Méthode d'attribution des postes vacants aux postulants Cand Vol (PMM)**

- a. Les postulants Cand Vol (non EVMI) sont affectés à l'entry pour laquelle ils ont postulé selon un modèle de classification psychométrique.

- b. Classification de la session

Préalablement à l'application de l'algorithme de répartition des postes vacants dans le PMM, le pay-off (score global) du postulant est calculé afin de le recruter pour une entry déterminée. Dans ce calcul, trois paramètres sont intégrés :

**Aptitude** : résultats des épreuves de sélection du postulant pour une entry, le cas échéant adaptés en fonction de l'attribution d'un bonus pour un diplôme/attestation utile pour cette entry ;

**Souhait** : la mesure dans laquelle le postulant souhaite l'entry ;

**Importance** : l'importance pour la Défense de l'occupation de l'entry.

- (1) Dans une première phase :

- (a) l'aptitude de chaque postulant pour chaque entry est d'abord déterminée. Cela se fait par la somme pondérée des résultats aux épreuves de sélection.

Un postulant ne peut en aucun cas être accepté pour une entry s'il :

- (i) ne satisfait pas aux exigences minimales pour une épreuve de sélection (Par 303);

- (ii) ne postule pas pour le poste vacant de l'entry.

- (b) Ensuite, un bonus peut être accordé à un postulant titulaire d'un diplôme supplémentaire, d'un certificat ou autre document attestant des aptitudes ou compétences complémentaires qui entrent en compte pour le poste vacant.

Le bonus affine le profil de sélection du postulant en multipliant son aptitude par un coefficient bien déterminé. Le bonus doit être justifié et permettre des économies en temps ou en coûts pendant la Fmn, entraîner une diminution de l'attrition ou avoir une plus-value significative pour le poste vacant ouvert.

Le Dir Gen HR ou son représentant fixe les bonus et leur coefficient par fonction de recrutement. Les bonus font partie des spécificités du poste vacant<sup>1</sup> et sont donc publiés au Moniteur belge lors de l'ouverture des postes vacants.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 4, 2°

- (2) Dans une deuxième phase, il est tenu compte des préférences du postulant. Durant le processus de recrutement, celui-ci exprime en effet sa préférence pour l'attribution des différentes entries. Deux entries choisies par le postulant ne peuvent pas avoir la même préférence.

Le pay-off (calculé jusqu'à présent sur base de l'aptitude) est affiné lors de cette phase par la prise en compte des préférences des postulants. Le pay-off reste inchangé lorsqu'un postulant exprime la plus haute préférence pour l'entry considérée. Le pay-off diminue avec la préférence pour l'entry.

Par défaut dans l'algorithme, il est accordé plus d'importance à la préférence du postulant qu'à son aptitude (60% versus 40%).

- (3) Dans une troisième phase, le Dir Gen HR ou son représentant peut accorder une plus grande importance à une entry déterminée afin de remplir des postes vacants spécifiques et/ou critiques. L'importance relative pour remplir un poste vacant est exprimée au moyen d'un coefficient multiplicateur appliqué à la valeur pay-off.
- (4) Ensuite, grâce à un algorithme, une solution est calculée où chaque postulant est relié à une entry de façon à ce que la somme des valeurs pay-off soit maximale.

Les postulants qui ont satisfait à tous les seuils de délibération sont automatiquement pris en compte pour la classification dans le PMM. Les postulants qui n'ont pas satisfait à au moins un seuil de délibération ne peuvent donc pas être repris pour une entry. Ce n'est que dans une phase ultérieure qu'ils entrent en ligne de compte pour une éventuelle délibération.

c. Evaluation de la session et délibération éventuelle au moyen de simulations

- (1) Une évaluation de l'état de la session de recrutement est faite après la classification initiale. En cas de postes non remplis, il est possible, après délibération, de reprendre dans la liste des lauréats le postulant ayant obtenu une ou plusieurs notes situées entre le seuil de délibération et le seuil d'exclusion correspondants.
- (2) Il est également possible de modifier l'importance relative donnée à la préférence par rapport à l'aptitude.
- (3) Finalement, si l'occupation d'une entry a une grande priorité pour la Défense, le coefficient visé au Par 1307b(3) peut être adapté.

Différentes simulations peuvent être effectuées jusqu'à ce que les résultats pour la session de recrutement considérée soient satisfaisants, tenant compte du remplissage qualitatif et quantitatif des postes vacants.

- d. En fin, ces simulations sont présentées au Dir Gen HR ou son représentant afin de décider quelle simulation sera appliquée pour la session de recrutement.

### **1308. Méthode d'attribution des postes vacants pour les postulants EVM I**

- a. Les postulants Cand EVM I sont désignés pour les postes vacants pour lesquels ils postulent suivant la méthode exposée ci-après.
- b. Etapes de l'attribution
- (1) Le postulant qui postule pour UN seul poste vacant accorde automatiquement une préférence 1 à ce choix.

- (2) Dans le cas où un postulant postule en même temps pour plusieurs postes vacants au cours d'une même session de recrutement, le postulant exprime sa préférence à l'aide d'un classement de ces postes dans lequel 1 correspond à son premier choix. Un choix inférieur est exprimé par un nombre entier plus élevé.
- (3) Une liste anonyme de postulants par session de recrutement (chaque postulant se voit attribuer un n°-ID) est établie selon l'ordre chronologique d'inscription. La liste reprend, pour chaque postulant, le choix exprimé pour les différents postes vacants au cours de la session de recrutement, de même que les résultats obtenus aux différentes épreuves de sélection (résultats de sélection).
- (4) Si plusieurs sessions de recrutement EVMI sont traitées simultanément, il est procédé selon la hiérarchie déterminée par HRB (Par 1702c).
- (5) Un postulant qui est inscrit pour plusieurs sessions de recrutement et qui a été retenu lors d'une session hiérarchiquement supérieure, est radié des sessions hiérarchiquement inférieures.
- (6) Les résultats de sélection de chaque postulant sont confrontés aux seuils minima fixés au préalable, dans le même ordre chronologique.
- (7) Le postulant se voit attribuer un poste vacant conformément au choix exprimé dès lors que les résultats de sélection satisfont aux seuils minima fixés au préalable. Si les résultats ne satisfont pas à ces seuils minima, aucun poste n'est attribué au postulant.
- (8) Cette procédure est poursuivie aussi longtemps que des postes vacants sont ouverts.

### **1309. Evaluation**

Une évaluation quantitative du résultat obtenu pendant la délibération par la commission de recrutement (PST), ou la classification par le Dir Gen HR ou son représentant (PMM et EVMI) est établie.

### **1310. Actions secondaires à prendre par la commission de recrutement (PST) ou le Dir Gen HR ou son représentant (PMM et EVMI)**

- a. Eventuellement, en fonction des directives reçues l'adaptation du nombre de postes vacants dans la session de recrutement si tous les postes vacants n'ont pas été attribués.
- b. En PST, effectuer éventuellement un nouveau tour de délibération en prenant comme point de départ le dernier tour de délibération.
- c. Réserve de recrutement de remplaçants<sup>1</sup>
  - (1) Il est constitué une réserve temporaire de remplaçants de postulants qui, le cas échéant après délibération et classification, ont satisfait aux critères de sélection, mais auxquels un poste vacant n'a pas été attribué.
  - (2) Le cas échéant, la commission de recrutement (PST) ou le Dir Gen HR ou son représentant (PMM et EVMI) vise à constituer une réserve temporaire de remplaçants pour chaque entry. Ceci afin de parer à un éventuel désistement d'un postulant à qui un poste vacant est attribué,
- d. Il est procédé à un nouveau tour de classification jusqu'au moment où la commission de recrutement (PST) ou le Dir Gen HR ou son représentant (PMM) est satisfaite du résultat.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 7bis

### **1311. Formalités administratives lors de l'attribution des postes vacants**

- a. Validation de la classification
  - (1) Par la commission de recrutement (PST), à la majorité des voix et certification officielle.
  - (2) Par le Dir Gen HR ou son représentant (PMM) par certification officielle.
  - (3) La situation est définitive.
  - (4) Les postulants qui font partie de la réserve de recrutement de remplaçants sont connus.
  - (5) L'anonymat des postulants est levé.
- b. Introduction des données dans le système informatique centralisé.
- c. Notification<sup>1</sup>

La commission de recrutement (PST) ou le Dir Gen HR ou son représentant (PMM et EVMI) notifie à l'intéressé l'attribution ou la non-attribution d'un poste vacant dans les CINQ jours ouvrables après la classification. HRB-R&S/SAO est chargé de l'exécution administrative de la notification.
- d. Renonciation à un poste vacant attribué

Quand un postulant auquel un poste vacant à été attribué renonce à celui-ci, HRB-R&S peut décider de remplacer ce postulant par le postulant le mieux classé (EVMI: le premier inscrit) pour ce poste vacant, pour autant qu'un autre poste vacant ne lui ait pas déjà été attribué<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 42, S3

<sup>2</sup> A16-W2, Art 7bis

## **Chapitre 14 - Incorporation**

### **1401. Convocation**

Le postulant auquel un poste vacant a été attribué, se présente le jour prévu auprès de l'organisme d'incorporation comme indiqué dans la convocation.

### **1402. Examen médical de contrôle**

#### **a. Déclaration écrite**

Le jour de son incorporation, le postulant rédige une déclaration écrite (Ann D) relative à sa situation médicale<sup>1</sup>.

#### **b. Examen médical de contrôle<sup>2</sup>**

Dans le cadre de l'examen médical effectué à l'incorporation, le médecin du travail conclut à l'aptitude ou l'inaptitude du postulant. Le médecin notifie la décision d'inaptitude par écrit au postulant.

### **1403. Formalités administratives<sup>3</sup>**

a. Pour autant que le postulant soit considéré médicalement apte (Par 1402) le jour de son incorporation, le postulant remplit les formalités suivantes, conformément aux directives en vigueur:

(1) il présente, le cas échéant, les pièces justificatives manquantes ;

(2) s'il est mineur non-émancipé, il présente un certificat (Ann E), qui justifie les consentements de celui ou de ceux qui exercent sur lui l'autorité parentale;

(3) s'il est civil:

(a) il signe un document (Ann F) dans lequel il reconnaît qu'il lui est déclaré qu'il est soumis aux lois Mil, par lequel il acquiert la qualité de Mil et,

(b) il reçoit un extrait des lois Mil en question;

(4) il signe un acte d'engagement (Ann F) comme Cand Mil, dont il reçoit un exemplaire.

b. Le chef de corps de l'organisme d'incorporation est l'autorité compétente pour recevoir le document (Par 1403a(3) et (4)).

### **1404. Retard du postulant à l'incorporation<sup>4</sup>**

a. Un délai de maximum NEUF jours ouvrables suivant le jour fixé pour l'incorporation de sa session de recrutement est accordé au postulant qui:

(1) ne peut se présenter le jour fixé pour l'incorporation, pour une raison appréciée comme bien-fondée par le chef de corps de l'organisme d'incorporation;

(2) n'a pas encore présenté UN ou plusieurs documents visés au Par 203a(1) et (3), et au Par 204b(2) et (3);

(3) a été déclaré apte par la commission médicale d'appel à la suite de l'appel interjeté contre une décision d'inaptitude médicale .

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 20

<sup>2</sup> A16-W2, Art 45

<sup>3</sup> A16-G1, Art 21

<sup>4</sup> A16-G1, Art 21 et W2, Art 46

- b. Un délai de DIX jours ouvrables suivant le jour fixé pour l'incorporation de sa session de recrutement est accordé au postulant à qui un poste vacant est attribué, en remplacement d'un autre postulant ou d'un Cand.
- c. HRB-R&S peut prolonger les délais visés au Par 1404a et b. sans qu'ils ne puissent dépasser TRENTE CINQ jours ouvrables, pour un postulant Cand Offr ou Cand SOffr du recrutement normal, complémentaire ou spécial ne satisfaisant pas encore aux conditions d'études.
- d. Le postulant visé au point a. (2) ou (3) doit se présenter à l'organisme d'incorporation dès qu'il satisfait aux conditions d'incorporation.
- e. Pour l'application des dispositions relatives à la Fmn, la Fmn du Cand qui encourt un retard à l'incorporation est censée avoir pris cours à la date déterminée pour l'incorporation de sa session de recrutement.

## **Chapitre 15 - Possibilités de recours**

### **♣ Remarque préliminaire**

La possibilité d'introduire un recours devant le Conseil d'Etat est mentionnée au postulant lors de la notification de chaque décision négative en appel.

### **1501. Les épreuves de sélection avec un seuil d'exclusion<sup>1</sup>**

#### **a. Principe général**

Voir Par 305.

#### **b. L'examen médical relatif à l'aptitude médicale<sup>2</sup>**

(1) Le postulant peut interjeter appel auprès de la commission médicale d'appel contre une décision d'inaptitude médicale (notification qui mentionne également la raison de cette dernière).

(2) Pour être déclaré recevable, l'appel doit:

(a) être motivé;

(b) être introduit auprès de HRB-R&S par envoi recommandé civil ou par poste Mil enregistrée dans les CINQ jours ouvrables suivant la notification de la décision d'inaptitude médicale.

(3) Font foi:

(a) le cachet de la poste si envoyée par lettre recommandée;

(b) la date d'inscription dans l'indicateur du corps si envoyée par courrier Mil.

(4) Procédure

(a) HRB-R&S informe par écrit le postulant de la recevabilité ou de l'irrecevabilité de son appel.

(b) HRB-R&S transmet l'appel recevable et le dossier médical à la commission médicale d'appel.

(c) La commission médicale d'appel peut confirmer ou adapter le profil médical.

(d) La commission médicale d'appel notifie sa décision au postulant par envoi lettre recommandée à la poste. HRB-R&S est chargé de l'exécution administrative.

### **1502. Appel contre la décision d'inaptitude au service aérien**

a. Le postulant peut interjeter appel auprès de la commission médicale d'appel pour l'aptitude au service aérien, contre la décision d'inaptitude au service aérien<sup>3</sup>.

b. Le recours doit être introduit par lettre recommandée<sup>4</sup>, ou par courrier Mil enregistré dans les SEPT jours calendrier suivant la notification de la décision d'inaptitude au service aérien.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 26

<sup>2</sup> A16-G1, Art 10, §2

<sup>3</sup> A16-W2, Art 44, §1er

<sup>4</sup> A16-S3, Art 13, §2



c. Font foi:

- (1) le cachet de la poste si envoyée par lettre recommandée;
- (2) la date d'inscription dans l'indicateur du corps si envoyée par le courrier Mil.

d. Procédures

- (1) HRB-R&S informe par écrit le postulant de la recevabilité ou de l'irrecevabilité de son recours.
- (2) HRB-R&S transmet le recours recevable et le dossier médical à la commission médicale d'appel pour l'aptitude au service aérien.
- (3) La commission médicale d'appel pour l'aptitude au service aérien peut<sup>1</sup>:
  - (a) soit confirmer l'inaptitude au service aérien;
  - (b) soit déclarer le postulant apte au service aérien.
- (4) La commission médicale d'appel au service aérien notifie<sup>2</sup> sa décision au postulant par envoi lettre recommandée à la poste. HRB-R&S est chargé de l'exécution administrative.

---

<sup>1</sup> A16-S3, Art 21

<sup>2</sup> A16-S3, Art 22

## **Chapitre 16 - Le postulant**

### **1601. Informations à propos de la Défense**

Le postulant trouve une information centralisée relative à la Défense et aux postes vacants dans les CI, au HRB-R&S/SAO, via le CTC (0800/33348) ou le Jobsite de la Défense <http://www.mil.be> Il peut également y obtenir toute information pertinente dans le cadre de la candidature.

### **1602. Déroulement général**

- a. Voir Par 202. et 302.
- b. Un premier rendez-vous est fixé auprès de HRB-R&S/SAO, en concertation avec le postulant, pour les épreuves de sélection. Ce rendez-vous est le plus proche possible de la date d'inscription (en principe pas plus d'une semaine après la date d'inscription), à moins que le postulant ne formule d'autres souhaits ou en cas de surcharge de HRB-R&S/SAO.
- c. Durant la sélection, le postulant exprime, au sein d'une session de recrutement, ses préférences pour les différents postes vacants selon un ordre de classement<sup>1</sup>.
- d. Le postulant auquel un poste vacant a été attribué par la commission de recrutement<sup>2</sup>, est convoqué dans un organisme d'incorporation, en vue de son incorporation<sup>3</sup>. Pour les Cand Vol, l'incorporation s'effectue en principe le mois qui suit l'attribution d'un poste vacant.

### **1603. Pièces justificatives<sup>4</sup>**

Le postulant présente, au plus tard le jour de l'incorporation, les documents suivants:

- a. un certificat attestant le Niv d'études requis;
- b. un extrait du Casier judiciaire destiné à une administration publique.

### **1604. Administration**

#### **a. Nourriture<sup>5</sup>**

Pendant la participation aux épreuves de sélection au HRB-R&S/SAO, le postulant bénéficie de la nourriture gratuite.

#### **b. Logement<sup>5</sup>**

Le postulant qui ne peut pas se présenter en temps utile pour les épreuves de sélection prévues, a la possibilité de loger gratuitement dans le Quartier Reine Astrid. Il en fait la demande lors de son inscription.

#### **c. Soins médicaux<sup>6</sup>**

- (1) Pour tout éventuel accident, indisposition ou maladie résultant de la participation à une épreuve de sélection, le postulant bénéficie de la gratuité des soins de santé dispensés de préférence et en priorité par la Composante médicale.
- (2) Les soins médicaux sont limités au traitement d'urgence, ambulatoire ou non, et ne peuvent dépasser la durée indispensable pour permettre au postulant de rejoindre sa résidence ou d'être transporté vers un hôpital civil de son choix en Belgique.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 6, §1er

<sup>2</sup> A16-G1, Art 13

<sup>3</sup> A16-G1, Art 19

<sup>4</sup> A16-W2, Art 6, §2 et K6, Art 5, §3

<sup>5</sup> A16-G1, Art 16

<sup>6</sup> A16-G1, Art 15

(3) Le remboursement de soins médicaux complémentaires et l'octroi de dommages et intérêts découlant des affections citées ci-dessus (Par 1604c(1)) sont soumis à l'application des articles 1382 du Code civil et suivants<sup>1</sup>.

**d. Dossier médical**

- (1) Le postulant qui est Mil en service actif ou en congé illimité se présente au HRB-R&S/SAO en possession de son dossier médical (sous enveloppe "Secret Médical").
- (2) Il se procure son dossier médical à son unité administrative.
- (3) Le Centre Médical d'Expertise est chargé de renvoyer le dossier médical à l'unité administrative.

## **Chapitre 17 - La Direction Générale Human Resources (DG HR)**

### **1701. Dir Gen HR**

- a. Désigne les membres effectifs, dont le président, et suppléants des commissions de recrutement, sur proposition du Dir Gen Fmn pour les membres de sa direction générale. La désignation est valable pour UN an.<sup>1</sup>
- b. Désigne les membres du jury<sup>2</sup>:
  - (1) de l'interview structurée;
  - (2) des épreuves de connaissance musicale et professionnelle.
- c. Statue sur la cause de récusation, si la cause de récusation concerne:
  - (1) un membre du jury de l'interview structurée;
  - (2) un membre du jury des épreuves de connaissance musicale et professionnelle.
- d. Est chargé de l'organisation des épreuves de sélection, exceptées celles visées aux Par 1703a(2)(a) et (b)<sup>3</sup>.
- e. Est chargé de la préparation des épreuves psychotechniques et des épreuves de connaissance professionnelle, exceptées celles visées au Par 1703a(2)(a) et (c)<sup>4</sup>.
- f. Peut, si lors du recrutement de Cand du recrutement spécial, le nombre de postulants ayant satisfait aux épreuves de sélection est supérieur au nombre de postes vacants, admettre un nombre de postulants ayant satisfait aux épreuves de sélection mais non classés en ordre utile, le cas échéant par poste vacant, dans une réserve de recrutement jusqu'au 31 Dec de l'année qui suit celle au cours de laquelle les épreuves de sélection ont débuté<sup>5</sup>.
- g. Est l'autorité approbatrice pour l'application de modèle de classification pour Cand Vol (PMM et EVMI);

### **1702. Division Gestion Human Resources (HRB)**

HRB, ou son représentant:

- a. est le président de la commission de recrutement pour les sessions de recrutement des Cand Offr et Cand SOffr (PST)
- b. fixe par session de recrutement, la priorité qui sera appliquée pour l'attribution des postes vacants aux postulants lorsqu'un même postulant satisfait aux conditions d'admission pour différentes sessions de recrutement<sup>6</sup>.

### **1703. Section Recrutement et Sélection (HRB-R&S)**

- a. Compétences générales
  - (1) Veille à la réalisation à court terme de la politique du recrutement à la Défense, sauf en ce qui concerne le recrutement interne (passage et promotion sociale).
  - (2) Ceci inclut tous les aspects du recrutement, sauf:

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 42, §2

<sup>2</sup> A16-W2, Art 38, §2

<sup>3</sup> A16-W2, Art 48

<sup>4</sup> A16-W2, Art 49

<sup>5</sup> A16-W2, Art 7

<sup>6</sup> A16-G1, Art 6, §1er

- (a) l'organisation et la préparation des examens médicaux de sélection relatifs à l'aptitude médicale et à l'épreuve de condition physique mesurant le potentiel physique, qui sont sous la responsabilité du ACOS Ops&Trg<sup>1</sup>;
- (b) l'organisation et la préparation des épreuves de sélection suivantes, qui est une responsabilité de la DG Fmn<sup>2</sup>:
  - (i) les épreuves de connaissance académique (Par 405);
  - (ii) les épreuves de sélection supplémentaires pour les postulants COAux (Par 409c, Par d et Par e(1));
  - (iii) l'épreuve de connaissance professionnelle d'anglais pour le postulant Cand Offr pilote du recrutement spécial (Par 409e(1));
  - (iv) l'épreuve spécifique de connaissance académique pour MT (Par 405d).
- (c) la préparation, de l'épreuve de connaissance professionnelle d'anglais pour le postulant Cand SOffr ADC, observateur Météo, UAV RTO, UAV PN, Mission Support et Opérations aérienne (Par 409e(2)) qui est une responsabilité de la DG Fmn<sup>3</sup>:
  - (3) Gestion et maintenance du système informatique de la sélection.
  - (4) Détermination dans les limites légales, des compétences et des responsabilités dans le domaine du recrutement.
- b. Ouverture des postes vacants<sup>4</sup>

HRB-R&S est chargé de :

  - (1) la définition et l'ouverture des postes vacants, sur la base des décisions du MOD ;
  - (2) la prise de mesures nécessaires pour publier la liste des postes vacants et promulguer les modalités d'exécution générales pour l'organisation des sessions de recrutement ;
  - (3) l'adaptation, si nécessaire, des postes vacants en fonction des circonstances de recrutement et l'organisation des transferts en fonction des besoins exprimés.
- c. Recrutement
  - (1) Après publication de l'avis de recrutement au Moniteur belge, les Centres d'information, par le biais des recruteurs actifs, dispensent une information objective et complète relative au recrutement (sélection et modalités de recrutement), à la Fmn ainsi qu'aux possibilités de carrière.
  - (2) Un premier rendez-vous pour les épreuves de sélection est pris par HRB-R&S de commun accord avec le postulant.
- d. Sélection

HRB-R&S organise et coordonne les sessions de recrutement sur base des modalités d'exécution fixées.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 48, S2 et Art 49

<sup>2</sup> A16-W2, Art 48, S2

<sup>3</sup> A16-W2, Art 49

<sup>4</sup> A16-G1, Art 6

C'est l'autorité fonctionnelle pour toutes les activités de sélection ayant lieu au sein de HRB-R&S (y compris les épreuves supplémentaires de condition physique se déroulant pour des raisons d'infrastructure en dehors de HRB-R&S), le cas échéant, dans des institutions étrangères.<sup>1</sup> HRB-R&S organise également les commissions d'examen relatives aux épreuves supplémentaires pour le recrutement spécial.<sup>2</sup>

(1) Attributions

- (a) Convocations et suivi des postulants depuis l'inscription jusqu'y compris l'incorporation.
- (b) Traitement de l'information spécifique ayant trait à la sélection (liée au nom d'un postulant).
- (c) Collection des données de sélection nécessaires à la recherche au sein de HRB-R&S.
- (d) Contrôles spécifiques et aide aux organismes d'incorporation relative aux documents<sup>3</sup> à produire.
  - (i) Qualités morales:  
Dans le cas d'une condamnation à l'étranger, le dossier de l'intéressé est soumis au Service public fédéral (SPF) Justice pour un avis relatif à l'applicabilité des normes d'exclusion aux condamnations encourues par l'intéressé<sup>4</sup>.
  - (ii) Certificat d'études  
En cas de doute quand à la validité du certificat ou diplôme, ce dernier est soumis pour approbation au ministère de l'enseignement de la Communauté compétente.
  - (iii) Il est vérifié que le postulant satisfait à la condition de nationalité avant son incorporation<sup>5</sup>.
  - (iv) Certificat de milice du postulant non-belge  
En cas de doute, le certificat de milice est soumis au SFP Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement pour vérifier que le postulant a satisfait à la législation sur la milice en vigueur dans le pays dont il a la nationalité et qu'il n'y a plus d'obligations Mil<sup>6</sup>.
- (e) Réception de toutes les demandes d'appel et organisation du traitement (académique, médical, psychotechnique).
- (f) En cas d'inscriptions multiples d'un postulant (pour différents postes vacants au sein d'une même session de recrutement) prendre acte des choix de ce dernier.
- (g) Mettre fin au processus de recrutement d'un postulant à la réception de sa demande de renonciation<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 10, §1er

<sup>2</sup> A16-W2, Art 38, §1er

<sup>3</sup> A16-W2, Art 6, §3

<sup>4</sup> A16-K 6, Art 5, §2

<sup>5</sup> A16-W2, Art 6, §2

<sup>6</sup> A16-G1, Art 9; W2, Art 6, §3

<sup>7</sup> A16-G1, Art 17 & 18

- (h) Exclusion du processus de recrutement d'un postulant qui commet une fraude ou une tentative de fraude<sup>1</sup>.
  - (i) Envoi à un postulant affecté à un poste vacant de la convocation d'incorporation.
  - (j) Notification au postulant de la mise à fin du processus de recrutement si<sup>2</sup>:
    - (i) Celui-ci ne s'est pas présenté sans raison valable le jour et à l'endroit fixé pour les épreuves de sélection,
    - (ii) Ne satisfait pas ou plus aux conditions d'inscription (Par 203)
- e. HRB-R&S est également chargé de l'exécution administrative de:
- (1) la non-attribution d'un poste vacant:
    - (a) un avis de "non-attribution d'un poste vacant" est notifié au postulant auquel un poste vacant n'a pas été attribué par la commission de recrutement,
    - (b) le chef de corps du postulant Mil en service actif ou en congé illimité est destinataire pour Info de l'avis de "non-attribution d'un poste vacant";
  - (2) attribution d'un poste vacant:
    - (a) dès que la classification est définitive, le postulant auquel un poste vacant est attribué reçoit par écrit une convocation avec les données nécessaires concernant sa Fmn<sup>3</sup>,
    - (b) pour le postulant Mil en service actif ou en congé illimité:
      - (i) le chef de corps est destinataire pour Info de cette convocation et,
      - (ii) cette convocation est considérée comme le document officiel prescrivant la mutation;
  - (3) l'appel:
    - (a) information par écrit au postulant de la recevabilité ou de l'irrecevabilité de son appel contre une décision d'inaptitude médicale,
    - (b) notification au postulant de la décision de la commission médicale d'appel au sujet de son appel contre une décision d'inaptitude médicale<sup>4</sup>,
    - (c) communication au postulant de la décision du jury compétent au sujet de sa demande de révision de la décision d'échec:
      - (i) à l'interview structurée relative à la connaissance professionnelle;
      - (ii) aux épreuves de connaissance musicale et professionnelle.
- f. Réserve de recrutement de remplaçants<sup>5</sup>
- (1) HRB-R&S peut, jusqu'à un délai de maximum 10 jours ouvrables suivant le jour fixé pour l'incorporation, attribuer un poste à un postulant qui n'est pas classé en ordre utile dans le cas où ce poste devient à nouveau vacant en remplacement d'un autre postulant ou Cand.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 28

<sup>2</sup> A16-G1, Art 18 et W2, Art 28

<sup>3</sup> A16-G1, Art 19

<sup>4</sup> A16-G1, Art 10, S2

<sup>5</sup> A16-W2, Art 7bis et Art 46

♣ **Remarque**

Dans le cas d'un postulant Cand Offr du recrutement normal ou complémentaire qui ne satisfait pas encore aux conditions d'études, le délai mentionné ci-dessus peut être prolongé, sans qu'il ne puisse dépasser TRENTE-CINQ jours ouvrables.

- (2) A cet effet, une réserve de remplaçants est constituée, classés dans l'ordre des résultats obtenus à la suite de la classification.



## **Chapitre 18 - Centre Médical d'Expertise (CME)**

### **1801. Compétences générales**

- a. Propose à ACOS Ops &Trg le contenu:
  - (1) des examens médicaux de sélection relatifs à l'aptitude médicale;
  - (2) des épreuves de condition physique mesurant le potentiel physique;
  - (3) de l'examen médical complémentaire;
  - (4) des épreuves supplémentaires de condition physique.
- b. Assure l'exécution:
  - (1) des examens médicaux relatifs à l'aptitude médicale;
  - (2) des épreuves de condition physique mesurant le potentiel physique;
  - (3) de l'examen médical complémentaire.
- c. Prend acte de l'appel interjeté par un postulant contre la décision d'échec relative à l'examen médical relatif à l'aptitude médicale<sup>1</sup>;
- d. Transfère à HRB-R&S/SAO tous les résultats des examens de sélection et des épreuves exécutés par le CME.
- e. Le chef du CME :
  - (1) rédige la liste des médecins qui seront proposés par le Comd de la Composante médicale au Dir Gen HR en tant que membres effectifs et membres suppléants de la commission médicale d'appel<sup>2</sup> ;
  - (2) a la compétence pour exclure du processus de recrutement un postulant qui commet ou tente de commettre un fraude dans le cadre des épreuves de sélection médicale (fausses déclarations, ...) <sup>3</sup>

### **1802. Compétences particulières**

- a. Le CME détermine le profil médical (PSIVCAME) d'après huit facteurs<sup>4</sup>.
- b. Le CME détermine le profil médical spécial qui détermine l'aptitude médicale au service en mer (GYKO)<sup>5</sup>.
- c. Le CME prend la décision d'aptitude ou d'inaptitude médicale et communique ce résultat par écrit au postulant dans les CINQ jours suivant la date à laquelle le résultat est fixé<sup>6</sup>.
- d. La commission médicale pour l'aptitude au service aérien se prononce sur l'aptitude physique au service aérien<sup>7</sup>.
- e. Les résultats obtenus par un postulant restent valables jusqu'au 31 Dec de l'année qui suit celle au cours de laquelle les épreuves de sélection ont débuté pour la session de recrutement<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 10, §2

<sup>2</sup> A16-W2, Art 44, §1er

<sup>3</sup> A16-G1, Art 18 et W2, Art 28

<sup>4</sup> A16-J11, Art 1er et 2

<sup>5</sup> A16-J30, Art 3

<sup>6</sup> A16-W2, Art 25

<sup>7</sup> A16-S3, Art 9, §1er

<sup>8</sup> A16-W2, Art 27bis, §2

### **1803. Consult et inaptitude médicales<sup>1</sup>**

- a. Afin de pouvoir déterminer l'aptitude médicale des postulants ainsi que leur profil médical, ceux-ci sont examinés au CME.
- b. Avant de prendre une décision définitive concernant cette aptitude médicale, le médecin du CME peut, pour des problèmes médicaux pouvant trouver une solution, accorder une période de consultation au postulant en accord avec celui-ci, période au cours de laquelle l'intéressé reçoit un avis afin de traiter son problème.  
A la fin de cette période, le postulant se représente au CME et sa situation médicale est évaluée à nouveau. Cette procédure est appelée "consult". Le processus de sélection se poursuit normalement jusqu'à la décision définitive d'inaptitude médicale.
- c. Si le médecin du CME prend une décision d'inaptitude médicale définitive, le postulant est exclu de toute fonction Mil. L'intéressé peut demander la réouverture de son dossier à l'issue du délai légal de validité prévu (31 Dec de l'année qui suit celle au cours de laquelle les épreuves de sélection ont débuté).

---

<sup>1</sup> A16-J20, Ann A

## **Chapitre 19 - Commissions médicales**

### **1901. Commission médicale pour l'aptitude au service aérien**

- a. Composition<sup>1</sup>
- (1) La commission est composée de TROIS membres, dont celui avec l'ancienneté la plus élevée est le président.
  - (2) Les membres ou suppléants de la commission sont des médecins Mil du cadre actif.
  - (3) Au moins UN membre ainsi qu'un suppléant de la commission et de la commission d'appel doivent être des médecins aéronautiques.
  - (4) Le secrétariat de la commission est assuré par un secrétaire, qui peut être assisté par d'autres membres du Pers de la Défense.
- b. Dispositions
- (1) Désignation<sup>1</sup>
    - (a) Les membres effectifs, tout comme les suppléants, sont désignés par le Dir Gen HR, sur proposition du Comd de la Composante médicale-
    - (b) Le Pers du secrétariat de la commission est désigné par le président<sup>2</sup>.
  - (2) Les membres de la commission et le Pers du secrétariat doivent pouvoir traiter l'affaire dans la langue (français ou néerlandais) que le postulant a choisie lors de son inscription<sup>3</sup>.
  - (3) Les compétences de chef de corps<sup>4</sup> pour les membres de la commission et du secrétariat sont exercées :
    - (a) au point de vue administratif par le président de la commission;
    - (b) au point disciplinaire par le Comd de la Composante médicale.La désignation pour une séance doit être considérée comme une activité prioritaire.
- c. Récusation<sup>5</sup>
- (1) Le postulant peut récuser chaque membre de la commission pour une ou plusieurs des raisons énumérées à l'article 828 du Code judiciaire. (p. ex. conflit d'intérêt, ...)
  - (2) Est tenu de se récuser chaque membre de la commission:
    - (a) marié, cohabitant ou parent au quatrième degré d'un postulant;
    - (b) qui, pour l'une ou l'autre des raisons énumérées à l'article 828 du Code judiciaire est d'avis de ne pas être en mesure de juger un postulant de manière entièrement impartiale.

---

<sup>1</sup> A16-S3, Art 14, §1er

<sup>2</sup> A16-S3, Art 14, §2

<sup>3</sup> A16-S3, Art 14, §3

<sup>4</sup> A16-S3, Art 14, §4

<sup>5</sup> A16-S3, Art 14, §5

- (3) La cause de récusation motivée par une preuve ou un début de preuve est introduite auprès du :
- (a) président de la commission (Par 1901) si la cause de récusation concerne un membre de sa commission;
  - (b) président de la commission d'appel (Par 1903) si la cause de récusation concerne un membre de sa commission.
  - (c) Dir Gen HR si la cause de récusation concerne le président.
- La cause de récusation est envoyée par tout moyen de communication écrite possible avec demande d'accusé de réception au plus tard QUINZE jours ouvrables avant la séance de la commission concernée<sup>1</sup>.
- (4) Le président ou le Dir Gen HR peut rejeter la récusation s'il juge que la motivation est insuffisante. Le rejet est motivé par écrit. S'il juge que la récusation est fondée de nouveaux membres sont désignés.
- d. Décision<sup>1</sup>
- (1) La commission se prononce à la majorité des voix.
  - (2) Les membres ne peuvent pas s'abstenir.
  - (3) La commission peut recourir à tout moyen d'investigation et notamment prendre l'avis d'experts. Ces experts n'ont pas le droit de vote.
- e. Le président de la commission notifie<sup>2</sup> la décision motivée au postulant par **envoi lettre** recommandé. HRB-R&S/SAO est chargé de l'exécution Adm.

## 1902. Commission médicale d'appel<sup>3</sup>

- a. Statue sur l'appel contre une décision d'inaptitude médicale résultant de l'appréciation des qualités physiques sur le plan médical.
- b. Composition<sup>4</sup>
  - (1) TROIS médecins Mil du cadre actif.
  - (2) Le médecin avec la plus haute ancienneté est le président.
  - (3) Les membres effectifs et les membres suppléants sont désignés par le Dir Gen HR, sur proposition du Comd de la Composante médicale.
  - (4) La commission médicale d'appel peut se faire assister par des experts dans les domaines qu'elle juge utile. Ces experts n'ont pas le droit de vote.
  - (5) Le secrétariat de la commission est effectué par un secrétaire qui peut être assisté par d'autres membres du Pers de la Défense. Le Pers du secrétariat de chaque commission est désigné par le président de la commission considérée.
  - (6) Les compétences de chef de corps pour les membres de la commission et du secrétariat sont exercées :
    - (a) au point de vue administratif par le président de la commission;

<sup>1</sup> A16-S3, Art 15

<sup>2</sup> A16-S3, Art 18

<sup>3</sup> A16-G1, Art 10, §2 et W2, Art 44

<sup>4</sup> A16-W2, Art 44, §1er

(b) au point disciplinaire par le Comd de la Composante médicale.

c. Vote<sup>1</sup>

- (1) Les décisions de la commission sont prises à la majorité des voix.
- (2) En cas d'égalité des voix, c'est la voix du président qui est décisive.
- (3) Les membres de la commission ne peuvent pas s'abstenir.

d. Régime linguistique<sup>2</sup>

Les membres Mil de la commission doivent appartenir au régime linguistique du postulant ou :

- (1) s'ils sont Offr, disposer de la connaissance effective de l'autre langue;
- (2) s'ils sont SOffr, disposer de la connaissance effective de l'autre langue.

e. Récusation

Voir Par 1901c.

f. Notifie sa décision à l'intéressé par **envoi lettre** recommandé **à la poste** au plus tard CINQ jours ouvrables après délibération. HRB-R&S/SAO est chargé de l'exécution administrative.

**1903. Commission médicale d'appel pour l'aptitude au service aérien**

a. Traite l'appel contre la décision d'inaptitude au service aérien prise par la commission relative à l'aptitude au service aérien<sup>3</sup>.

b. Composition<sup>4</sup>

Voir Par 1901a.

c. Dispositions

- (1) Voir Par 1901b.
- (2) Un membre de la commission d'appel pour l'aptitude au service aérien ne peut pas avoir été membre de la commission pour l'aptitude au service aérien pour une même affaire<sup>5</sup>.

d. Récusation<sup>6</sup>

Voir Par 1901c.

e. Procédure<sup>7</sup>

- (1) Le postulant est entendu par la commission d'appel:
  - (a) soit à sa demande;
  - (b) soit si la commission d'appel l'estime nécessaire.
- (2) Le postulant peut se faire assister par un médecin, un avocat ou un représentant d'un syndicat représentatif de son choix, dénommé ci-après "le défenseur".
- (3) Le dossier médical peut être consulté au siège de la commission d'appel par l'intéressé ou son défenseur dans les HUIT jours ouvrables qui précèdent la séance de la commission d'appel.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 38, §4 en Art 44, §2

<sup>2</sup> A16-W2, Art 38, §3bis ; L1, Art 3, §1er et Art 8, §1er, alinéa 3

<sup>3</sup> A16-W2, Art 44, §1 et S3, Art 13, §1er

<sup>4</sup> A16-S3, Art 14, §1er

<sup>5</sup> A16-S3, Art 14, §3

<sup>6</sup> A16-S3, Art 14, §5

<sup>7</sup> A16-S3, Art 20 et 21

- (4) Le postulant ou son défenseur peuvent porter leurs remarques par écrit à la connaissance de la commission d'appel, au plus tard TROIS jours ouvrables avant la séance de la commission d'appel.
  - (5) Le président de la commission d'appel peut inviter le président de la commission d'aptitude au service aérien à commenter la décision d'inaptitude au service aérien.
  - (6) La commission d'appel peut procéder à un nouvel examen médical du postulant.
  - (7) Sur base, selon le cas, du protocole d'examen médical établi par la commission, du nouvel examen médical (voir point (6)), et des constatations faites pendant l'audience, la commission d'appel peut:
    - (a) soit confirmer l'inaptitude au service aérien;
    - (b) soit déclarer le postulant apte au service aérien.
  - (8) La commission d'appel élabore un protocole d'examen médical dans lequel sont consignées les constatations faites au cours de l'audience et, le cas échéant, au cours du nouvel examen médical, et les conclusions quant à l'aptitude au service aérien de l'intéressé.
- f. Décision<sup>1</sup>  
Voir Par 1901d.
- g. Le président de la commission notifie<sup>2</sup> la décision motivée au postulant par envoi lettre recommandé à la poste. HRB-R&S/SAO est chargé de l'exécution administrative.

---

<sup>1</sup> A16-S3, Art 15

<sup>2</sup> A16-S3, Art 18

## **Chapitre 20 - La Direction Générale de la Formation (DG Fmn)**

### **2001. Compétences de la DG Fmn dans le domaine du recrutement des Cand Offr et Cand SOffr**

- a. La DG Fmn est chargé de la préparation des épreuves suivantes<sup>1</sup>:
- (1) épreuves de connaissance académique (Par 405);
  - (2) épreuves de connaissance professionnelle pour le postulant Cand OAux (Par 409c, Par d et Par e(1));
  - (3) épreuve de connaissance professionnelle d'anglais pour:
    - (a) le postulant Cand Offr pilote, Cand Offr contrôleur aérien et Cand Offr contrôleur de défense aérienne du Niv A du recrutement spécial (Par 409e(1)),
    - (b) le postulant Cand SOffr SOffr ADC et le postulant Cand SOffr observateur météo, UAV RTO, UAV PN, Mission Support et Opérations Aériennes (Par 409e(2)).
- b. La DG Fmn est chargé de l'organisation des épreuves de sélection suivantes<sup>2</sup>:
- (1) épreuves de connaissance académique (Par 405);
  - (2) épreuves de connaissance professionnelle pour le postulant Cand OAux (Par 409c, Par d et Par e(1));
  - (3) épreuve de connaissance professionnelle d'anglais pour le postulant Cand Offr pilote, Cand Offr contrôleur aérien et Cand Offr contrôleur de défense aérienne du Niv A du recrutement spécial (Par 409e(1)).
- c. La DG Fmn met fin au processus de recrutement à l'égard du postulant qui commet une fraude ou une tentative de fraude pour les épreuves de sélection dont l'organisation relève de sa compétence<sup>3</sup>.
- d. La DG Fmn introduit les résultats des épreuves de sélection, dont l'organisation relève de sa compétence, dans un template rédigé par HRB-R&S. Ensuite, HRB-R&S introduit les données de ce template dans le système informatique de sélection.
- e. Le Dir Gen Fmn propose au Dir Gen HR ses représentants dans la commission de recrutement pour les différents types de recrutements<sup>4</sup>.
- f. La DG Fmn constitue les commissions suivantes afin d'exercer les responsabilités déterminées au Par 2001a et b, et en désigne annuellement les membres:
- (1) Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Académique pour les postulants Cand Offr (CECA-Offr);
  - (2) Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Académique pour les postulants Cand SOffr (CECA-SOffr);
  - (3) Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Professionnelle pour les postulants Cand OAux (CECP-OAux);
  - (4) Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Professionnelle pour les postulants Cand Offr pilote du recrutement spécial (CECP-RSpec).

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 49

<sup>2</sup> A16-W2, Art 48, §2

<sup>3</sup> A16-W2, Art 28

<sup>4</sup> A16-W2, Art 42, §2

**2002. Commissions des Epreuves de sélection de Connaissance Académique (CECA-Offr et CECA-SOffr) et Commissions des Epreuves de sélection de Connaissance Professionnelle (CECP-OAux et CECP-RSpec)**

**a. Composition**

(1) CECA-Offr:

- (a) Un président, désigné par le Dir Gen Fmn ; ou son représentant
- (b) QUATRE membres issus du Pers enseignant de l'ERM.

(2) CECP-OAux et CECP-Rspec:

- (a) Un président, désigné par le Dir Gen Fmn ; ou son représentant;
- (b) QUATRE membres issus du Pers pédagogique de l'ERM ou du service désigné par le Dir Gen Fmn.

(3) CECA-SOffr:

- (a) Un président, désigné par le Dir Gen Fmn ; ou son représentant
- (b) QUATRE membres issus de l'école de SOffr.

(4) Quatre membres suppléants sont désignés pour chaque commission.

**b. Fonctionnement et tâches**

(1) Les commissions préparent les questions et s'assurent du bon déroulement des épreuves de sélection.

(2) Assurer l'anonymat et l'égalité de traitement pendant le déroulement des sessions d'épreuves.

(3) Le Dir Gen Fmn, peut désigner des conseillers de branche et des examinateurs, Mil ou civils, afin d'aider la commission dans ses différentes tâches:

(a) les conseillers de branche:

(i) sont chargés de l'élaboration:

- des questions,
- des solutions types,
- des directives et,
- des grilles de cotation,

(ii) prennent les mesures nécessaires visant à assurer le secret des questions,

(iii) soumettent les questions à la commission,

(iv) assistent les examinateurs;

(b) les examinateurs évaluent, dans leur domaine de compétence, les travaux des postulants.

(4) Les examinateurs et les membres des commissions sont soumis aux dispositions légales sur la connaissance approfondie de la langue dans laquelle les épreuves sont présentées.

(5) Sont repris annuellement dans une note signée par le Dir Gen Fmn:

(a) les membres des commissions;

(b) les conseillers de branche;

(c) les examinateurs;

(d) la répartition détaillée des tâches;



(e) les directives nécessaires à l'organisation et au déroulement pratique des épreuves de sélection.

c. Récusation

- (1) Le président, le membre effectif ou le membre suppléant de la CECA-Offr, CECA-SOffr, CECP-OAux et CECP-RSpec, ainsi que l'examineur sont tenus de s'abstenir de siéger s'ils savent qu'il existe une cause de récusation en leur personne.
- (2) Si une cause de récusation est invoquée et que le président, le membre concerné ou l'examineur refuse de s'abstenir de siéger, il est statué sur cette cause de récusation:
  - (a) par le président, si la cause de récusation concerne un membre ou un examinateur;
  - (b) par le **Dir Gen Fmn MOD**, si la cause de récusation concerne le président.

## **Chapitre 21 - Jurys**

### **2101. Jury de l'interview structurée**

a. But

Décider des cotations de chaque rubrique de l'interview structurée (Par 409a) et de la cotation finale.

b. Composition<sup>1</sup>

(1) Est composé d'au moins TROIS membres dont un président, Offr supérieur.

(2) Au moins UN membre du jury provient:

(a) de la spécialité de l'intéressé ou;

(b) des services où l'intéressé sera ou pourrait être mis en fonction.

(3) Un membre du jury est désigné par le président comme secrétaire (avec droit de vote).

(4) Les membres du jury sont désignés par le Dir Gen HR.

c. Vote<sup>2</sup>

Les décisions du jury sont prises à la majorité des voix. En cas de parité de voix, la voix du président est prépondérante. Les membres du jury ne peuvent pas s'abstenir.

### **2102. Jury des épreuves de connaissance musicale et professionnelle**

a. But

Décider des cotations de chaque rubrique des épreuves de connaissance musicale et professionnelle (Par 409b) et de la cotation finale.

b. Composition<sup>3</sup>

(1) Le jury est composé d'au moins CINQ membres. Il comprend:

(a) UN Offr supérieur, président;

(b) des Offr chef de musique en service actif;

(c) DEUX directeurs de conservatoire royal, de "l'Institut supérieur de musique et de pédagogie" ou de "l'Institut Lemmens"

(2) Un membre du jury est désigné par le président comme secrétaire (avec droit de vote).

(3) En cas d'absence justifiée auprès du Dir Gen HR, l'Offr chef de musique désigné peut lui proposer un remplaçant pour siéger dans le jury.

(4) Les membres du jury et le cas échéant, le remplaçant, sont désignés par le Dir Gen HR.

c. Vote<sup>4</sup>

Les décisions du jury sont prises à la majorité des voix. En cas de parité de voix, la voix du président est prépondérante. Les membres du jury ne peuvent pas s'abstenir.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 38, S2

<sup>2</sup> A16-W2, Art 38, S4

<sup>3</sup> A16-W2, Art 38, S3

<sup>4</sup> A16-W2, Art 38, S4

### 2103. Régime linguistique<sup>1</sup>

- a. Les membres Mil des jurys tout comme les suppléants dont question au Par 2102b(3) doivent appartenir au régime linguistique du postulant ou :
  - (1) S'ils sont Offr, disposer de la connaissance effective de l'autre langue
  - (2) S'ils sont SOffr, disposer de la connaissance effective de l'autre langue.
- b. La disposition du 2103a(2) n'est pas applicable au SOffr musicien membre d'un jury pour le recrutement d'un postulant Cand SOffr musicien.

### 2104. Récusation<sup>2</sup>

- a. Le postulant peut récuser chaque membre d'un jury pour UNE ou plusieurs des raisons énumérées à l'article 828 du Code judiciaire. (p.ex. conflit d'intérêt, ...)
- b. Est tenu de se récuser chaque membre d'un jury:
  - (1) marié, cohabitant ou parent au quatrième degré d'un postulant;
  - (2) qui, pour l'UNE ou l'autre des raisons énumérées à l'article 828 du Code judiciaire est d'avis de ne pas être en mesure de juger un postulant de manière entièrement impartiale.
- c. La cause de récusation motivée par une preuve ou un début de preuve est introduite par écrit auprès du:
  - (1) président du jury si la cause de récusation concerne un membre sa commission (jury);
  - (2) le Dir Gen HR si la cause de récusation concerne le président.
- d. Le président ou le Dir Gen HR peut rejeter la récusation s'il juge que la motivation est insuffisante. Le rejet est motivé par écrit. S'il juge que la récusation est fondée de nouveaux membres sont désignés.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 38, S3bis; L1, Art 3, S1 et Art 8, S1er, alinéa 3

<sup>2</sup> A16-W2, Art 38, S5

## **Chapitre 22 - Commission de recrutement**

### **2201. Compétences<sup>1</sup>**

- a. Dans le cadre du processus de recrutement d'un postulant Cand Offr ou SOffr (non EVMI), la commission de recrutement est compétente pour:
  - (1) la délibération de la sélection, en fonction des besoins des forces armées et sur base des résultats de toutes les épreuves de sélection;
  - (2) l'application du modèle de classification (PST) aux postulants délibérés;
  - (3) l'attribution des postes vacants aux postulants selon le modèle de classification (PST) qui tient compte:
    - (a) de la mesure de l'aptitude des postulants aux différents postes vacants ;
    - (b) des préférences des postulants;
    - (c) de l'importance accordée à l'occupation des différents postes vacants.
  - (4) l'évaluation des résultats de la procédure de classification.
- b. La commission de recrutement notifie au postulant intéressé l'attribution ou la non-attribution d'un poste vacant, et ce, au plus tard CINQ jours ouvrables après la délibération. HRB-R&S/SAO est chargé de l'exécution administrative.

### **2202. Composition<sup>2</sup>**

- a. La commission de recrutement est composée des membres suivants ou de leur suppléant.
  - (1) UN président, revêtu au minimum d'un grade d'Offr supérieur, issu de la DG HR ;
  - (2) TROIS membres de la DG HR;
  - (3) TROIS membres de la DG Fmn.
- b. En outre, pour les sessions de recrutement de Cand Offr FM MT, le Comd de la Composante médicale désigne un Offr FM MT qui joue un rôle de conseiller mais qui n'a pas droit de vote.
- c. La commission de recrutement peut se faire assister par des experts dans les domaines qu'elle juge utile. Ces experts n'ont pas le droit de vote.
- d. Le président désigne un secrétaire, qui n'a pas droit de vote.
- e. Les membres ainsi que les suppléants sont désignés pour un an par le Dir Gen HR, sur proposition du Dir Gen Fmn en ce qui concerne les membres de sa direction générale<sup>3</sup>.

### **2203. Régime linguistique<sup>4</sup>**

Les membres de la commission de recrutement tout comme les suppléants doivent appartenir au régime linguistique du postulant ou :

- a. S'ils sont Offr, disposer de la connaissance effective de l'autre langue;
- b. S'ils sont SOffr, disposer de la connaissance effective de l'autre langue.

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 13

<sup>2</sup> A16-W2, Art 42, §§1er

<sup>3</sup> A16-W2, Art 42, §2

<sup>4</sup> A16-W2, Art 38, §3bis; L1, Art 3, §1 et Art 8, §1er

**2204. Décision<sup>1</sup>**

- a. La commission de recrutement statue sur pièces. Les délibérations se font de manière anonyme, une récusation des membres n'est donc pas possible.
- b. Les décisions de la commission de recrutement sont prises à la majorité des voix.
- c. Les membres de la commission de recrutement ne peuvent pas s'abstenir.

---

<sup>1</sup> A16-W2, Art 42, §3

## **Chapitre 23 - Organisme d'incorporation**

### **2301. Examen médical de contrôle**

- a. Le jour de l'incorporation, l'organisme d'incorporation réceptionne la déclaration écrite (Ann D) du postulant concernant sa situation médicale<sup>1</sup>.
- b. Dans le cadre de l'examen de la médecine du travail lors de l'incorporation, le conseiller en prévention-médecin du travail conclut à l'inaptitude ou l'aptitude<sup>2</sup>.
- c. La décision d'inaptitude est notifiée par écrit au postulant.

### **2302. Contrôle administratif**

- a. L'organisme d'incorporation est responsable des formalités administratives relatives aux pièces justificatives (Par 203a(1) et Par 204b(2) à (5) inclus) que le postulant doit encore présenter:
  - (1) réception;
  - (2) constatation de la validité par HRB-R&S/SAO<sup>3</sup>;
  - (3) ajout au dossier.
- b. Le mineur non émancipé justifie du consentement de celui ou de ceux qui exercent à son égard l'autorité parentale en présentant le certificat (Ann E) complété<sup>4</sup>.

### **2303. Acte d'engagement<sup>4</sup>**

- a. Le postulant qui est considéré comme médicalement apte et a satisfait à toutes les conditions, acquiert la qualité de Cand Mil le jour de son incorporation.
- b. La qualité de Mil
  - (1) Il est déclaré, au postulant qui ne possède pas encore la qualité de Mil, qu'il sera soumis aux lois Mil et il reçoit un extrait des lois Mil en question.
  - (2) Le postulant signe le document (Ann F), dans lequel il reconnaît qu'il lui est déclaré qu'il est soumis aux lois Mil, et que par cette déclaration, il acquiert la qualité de Mil.
- c. Acte d'engagement
  - (1) L'acquisition de la qualité de Cand Mil est consacrée par la signature d'un acte d'engagement (Ann F).
  - (2) UN exemplaire de l'acte d'engagement complété est remis au Cand Mil concerné.
  - (3) L'engagement est souscrit par le postulant Cand Mil de carrière pour une période exprimée en nombre d'années entières, qui correspond à la durée de la Fmn, au besoin arrondie vers le haut<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> A16-G1, Art 20

<sup>2</sup> A16-W2, Art 45

<sup>3</sup> A16-W2, Art 6, §3

<sup>4</sup> A16-G1, Art 21

<sup>5</sup> A16-W2, Art 47

- (4) L'engagement est souscrit par le postulant Cand OAux, pour une période de TREIZE ans<sup>1</sup>.
  - (5) L'engagement du postulant Cand EVMI est souscrit pour une période de VINGT-QUATRE mois<sup>2</sup>.
  - (6) Cand Mil de Res:
    - (a) L'engagement comme Cand Mil de Res est souscrit pour une durée de CINQ ans<sup>3</sup> ;
    - (b) L'engagement comme Cand Offr de Res ou SOffr de Res est souscrit pour une durée de CINQ ans<sup>4</sup>.
  - (7) Cand Mil BDL:

L'engagement comme Cand Mil BDL est souscrit pour une durée conformément aux dispositions reprises dans l'AR BDL<sup>5</sup>;
  - (8) Selon le cas, cette signature entraîne de plein droit et à sa date:
    - (a) soit la démission de l'emploi de Mil de carrière;
    - (b) soit la résiliation de tout engagement ou rengagement antérieur en qualité de Mil;
    - (c) soit la suspension de rengagement en cours comme Vol de Res ou SOffr de Res (UNIQUEMENT pour le postulant Cand SOffr de Res et Cand Offr de Res).
- d. Le chef de corps de l'organisme d'incorporation est l'autorité compétente pour recevoir le document par lequel le postulant reconnaît qu'il est soumis aux lois Mil, ainsi que l'acte d'engagement<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> A16-B60, Art 3

<sup>2</sup> A16-X10, Art 29 et X11, Art 6

<sup>3</sup> A16-R10, Art 13

<sup>4</sup> A16-R10, Art 16

<sup>5</sup> A16-X20-Art 6

<sup>6</sup> A16-G1, Art 21

**Annexe A : Conditions d'études****1. Officiers**

TYPE DE RECRUTEMENT	DIPLÔME / CERTIFICAT OU CONDITION D'ÉTUDES
Normal COC Niv A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>A l'ERM</u><sup>1</sup>: Satisfaire aux conditions d'admission des communautés pour entamer des études supérieures.</li> <li>- <u>Dans une autre institution universitaire ou une haute école</u><sup>1</sup> Satisfaire aux conditions d'admission des communautés pour entamer des études: <ul style="list-style-type: none"> <li>o soit dans un établissement universitaire ou une haute école, en orientation sciences ingénieur industriel;</li> <li>o soit à l'Ecole supérieure de Navigation.</li> </ul> </li> <li>- <u>Dans un établissement universitaire, pour commencer la première année d'étude de la Fmn de médecin, vétérinaire, dentiste ou pharmacien</u> Présenter, au plus tard le jour de l'incorporation, une attestation démontrant la réussite: <ul style="list-style-type: none"> <li>o soit, pour les postes vacants francophones, au test d'orientation donnant accès aux études du 1<sup>er</sup> cycle du domaine des sciences médicales, selon les modalités fixées par la Communauté française. Est considéré comme ayant réussi ce test, le postulant qui a obtenu au moins 50% au total pour les matières scientifiques (biologie, chimie, physique et mathématiques);</li> <li>o soit, pour les postes vacants néerlandophones, à l'examen donnant accès à une Fmn de bachelier dans le domaine de la médecine ou de la dentisterie, selon les modalités fixées par la Communauté flamande.</li> <li>o soit dans la première année d'étude de la Fmn de médecin, de vétérinaire, de dentiste ou de pharmacien.</li> </ul> </li> </ul>
Complémentaire COC Niv A <sup>2</sup>	<p>Certificat ou certificat équivalent, attestant la réussite de la première année ou d'une année postérieure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit de la Fmn de médecin, de vétérinaire, de dentiste ou de pharmacien ;</li> <li>- soit de la Fmn dans un établissement universitaire ou une haute école, en orientation sciences ingénieur industriel;</li> <li>- soit de l'Ecole supérieure de Navigation.</li> </ul>
Spécial COC Niv A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Master ou master complémentaire ou d'un diplôme ou certificat équivalent<sup>3</sup></li> <li>- Pour le postulant COC "chef de musique"<sup>4</sup>: <ul style="list-style-type: none"> <li>o soit d'un master en écriture et théorie musicales (option direction d'orchestre)" reconnu par la Communauté française;</li> <li>o soit d'un "master in muziektheorie en -schriftuur (optie orkestdirectie of harmonie-, fanfare- &amp; brassbanddirectie)" reconnu par la Communauté flamande;</li> <li>o soit d'un diplôme ou certificat équivalent.</li> </ul> </li> </ul>
Spécial COC Niv B <sup>5</sup>	Bachelier ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
Spécial à la base COR <sup>6</sup>	Master ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
Spécial latéral COR <sup>7</sup>	Master ou d'un diplôme ou certificat équivalent + une expérience professionnelle <sup>7</sup> de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit DIX ans si la durée des études exigées est inférieure ou égale à CINQ ans;</li> <li>- soit CINQ ans si la durée des études exigées est de plus de CINQ ans.</li> </ul>
Latéral COC Niv A <sup>8</sup>	Master ou master complémentaire ou d'un diplôme ou certificat équivalent + une expérience professionnelle <sup>9</sup> égale à la différence entre QUINZE ans et la durée normale des études du master pour laquelle il est recruté.
BDL Offr Niv A <sup>10</sup>	Master ou master complémentaire ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
BDL Offr Niv B <sup>10</sup>	Bachelier ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
Officier de Res <sup>1</sup>	Satisfaire aux conditions d'admission des communautés pour entamer des études supérieures.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 8<sup>2</sup> A16-W2, Art 11<sup>3</sup> A16-W2, Art 12<sup>4</sup> A16-W2, Art 14<sup>5</sup> A16-W2, Art 12bis<sup>6</sup> A16-G1, Art 5, §2<sup>7</sup> A16-W2, Art 23bis<sup>8</sup> A16-G1, Art 5, §3<sup>9</sup> A16-W2, Art 23ter<sup>10</sup> A16-X20, Art 4



Officier auxiliaire <sup>2</sup>	Satisfaire aux conditions d'admission des communautés pour entamer des études supérieures.
Officier EVMI <sup>3</sup>	Bachelier ou diplôme ou certificat équivalent.

## 2. SOffr

TYPE DE RECRUTEMENT	DIPLÔME / CERTIFICAT OU CONDITION D'ÉTUDES
Normale CSOC Niv C <sup>4</sup>	Certificat de l'enseignement secondaire supérieure ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
Normale CSOC Niv B <sup>1</sup>	Satisfaire aux conditions d'admission des communautés pour entamer des études d'une Fmn de bachelier professionnel.
Complémentaire CSOC Niv B <sup>5</sup>	Certificat attestant la réussite de la première année d'étude ou d'une année suivante de la Fmn du bachelier professionnel visé.
Spécial CSOC Niv B <sup>6</sup>	Bachelier professionnel ou d'un diplôme ou certificat équivalent. Le postulant CSOC "musicien" <sup>7</sup> doit être titulaire d'un bachelier en Fmn instrumentale dans la spécialité demandée ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
Spécial de base CSOR <sup>8</sup>	Bachelier ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
BDL SOffr Niv B <sup>9</sup>	Bachelier professionnel ou d'un diplôme ou certificat équivalent.
BDL SOffr Niv C <sup>6</sup>	Certificat de l'enseignement secondaire supérieure (F) / Diploma van secundair onderwijs (N) ou diplôme ou certificat équivalent.
SOffr de Res <sup>10</sup>	Certificat, ou certificat équivalent, attestant la réussite de la quatrième année de l'enseignement secondaire.
SOffr EVMI <sup>11</sup>	Certificat de l'enseignement secondaire supérieure (F) / Diploma van secundair onderwijs (N) ou diplôme ou certificat équivalent.

## 3. Volontaires

TYPE DE RECRUTEMENT	DIPLÔME / CERTIFICAT OU CONDITION D'ÉTUDES
Normale <sup>12</sup>	Certificat attestant qu'il a terminé l'enseignement primaire.
BDL Vol <sup>13</sup>	Certificat attestant qu'il a terminé l'enseignement primaire.
Vol de Res <sup>14</sup>	Certificat attestant qu'il a terminé l'enseignement primaire.
Vol EVMI <sup>15</sup>	Ne doit satisfaire à aucune condition d'étude.

<sup>1</sup> A16-W2, Art 22

<sup>2</sup> A16-W2, Art 23

<sup>3</sup> A16-X10, Art 27, 2°

<sup>4</sup> A16-W2, Art 9,

<sup>5</sup> A16-W2, Art 11bis

<sup>6</sup> A16-W2, Art 13

<sup>7</sup> A16-W2, Art 15

<sup>8</sup> A16-G1, Art 5, §2

<sup>9</sup> A16-X20, Art 4

<sup>10</sup> A16-W2, Art 21

<sup>11</sup> A16-X10, Art 27, 3°

<sup>12</sup> A16-W2, Art 10

<sup>13</sup> A16-X20, Art 4

<sup>14</sup> A16-W2, Art 20

<sup>15</sup> A16-X10, Art 27, 4°

## **Annexe B : Epreuves d'aptitude physique**

### **1. Notation des épreuves de condition physique communes**

a. Epreuve de course à pied

Ref: Par 404a **et b.**

#### **Protocole de l'épreuve de sélection: tapis de course**

(1) Introduction des données personnelles.

(2) Déroulement de l'épreuve:

(a) H-1': Echauffement pendant une minute, durant laquelle la vitesse augmente de 1 km/h toutes les 20" de 3 jusqu'à 6 km/h.

(b) H: début du test à 6 km/h. La vitesse sera augmentée de 0,3 km/h toutes les 30".

(3) L'épreuve se termine au moment où:

(a) Le postulant pousse lui-même sur le bouton d'arrêt. Ensuite, la vitesse diminue jusqu'à 6 km/h pour une période de récupération de 3'.

(b) Le postulant met en marche l'arrêt d'urgence suite à une traction volontaire ou involontaire à la corde d'arrêt. Le tapis de course s'arrête immédiatement.

(c) Le seuil maximal est complété. Ensuite, la vitesse diminue jusqu'à 6 km/h pour une période de récupération de 3'.

(d) Le responsable constate une déviation dans la réception des données, ou observe un comportement anormal du postulant.

Tableau protocole de l'épreuve de sélection « Tapis de course »

Protocole de l'épreuve de sélection: « Tapis de course »		
Tableau de temps	Vitesse (km/h)	VO2 Max (théorique)
H - 1'	3,0	-
H - 40"	4,0	-
H - 20"	5,0	-
H	6,0	20,8
H + 30"	6,3	21,8
H + 1'	6,6	22,8
H + 1'30"	6,9	23,8
H + 2'	7,2	24,8
H + 2'30"	7,5	25,8
H + 3'	7,8	26,8
H + 3'30"	8,1	27,8
H + 4'	8,4	28,8
H + 4'30"	8,7	29,8
H + 5'	9,0	30,8
H + 5'30"	9,3	31,8
H + 6'	9,6	32,8
H + 6'30"	9,9	33,9
H + 7'	10,2	34,9
H + 7'30"	10,5	35,9
H + 8'	10,8	36,9
H + 8'30"	11,1	38,0
H + 9'	11,4	39,0
H + 9'30"	11,7	40,0
H + 10'	12,0	41,1
H + 10'30"	12,3	42,1
H + 11'	12,6	43,2
H + 11'30"	12,9	44,2
H + 12'	13,2	45,2
H + 12'30"	13,5	46,3
H + 13'	13,8	47,3
H + 13'30"	14,1	48,4
H + 14'	14,4	49,4
H + 14'30"	6,0	-
H + 17'30"	End Test	-

**Tableau de cotation de l'épreuve de sélection « Tapis de course »**

(PAS pour les postulants Cand Offr Niv A du recrutement latéral et les postulants Cand Offr de Res du recrutement spécial latéral)

Points HOMME	Temps	Vitesse (km/h)	POINTS FEMME
20	14'30"	14,4	20
19	14'00"	14,1	20
18	13'30"	13,8	20
17	13'00"	13,5	20
16	12'30"	13,2	20
15	12'00"	12,9	20
14	11'30"	12,6	20
13	11'00"	12,3	18
12	10'30"	12,0	16
11	10'00"	11,7	14
10	9'30"	11,4	12
9	9'00"	11,1	9
8	8'30"	10,8	8
7	8'00"	10,5	7
6	7'30"	10,2	6
5	7'00"	9,9	5
4	6'30"	9,6	4
3	6'00"	9,3	3
2	5'30"	9,0	2
1	5'00"	8,7	1
0	4'30"	< 8,7	0

Vitesse: la vitesse mentionnée est celle de la dernière étape complétée, phase intermédiaire.

Tableau de cotation épreuve de course back-up « course sur piste » Tableau

Hommes		Femmes	
2400m		2400	
Points	Temps	Points	Temps
20	9'10"	20	11'42"
19	9'50"	19	11'52"
18	10'12"	18	12'03"
17	10'35"	17	12'15"
16	10'57"	16	12'27"
15	11'42"	15	12'37"
14	12'03"	14	12'48"
13	12'27"	13	13'00"
12	12'48"	12	13'12"
11	13'12"	11	13'28"
10	13'45"	10	13'45"
9	13'55"	9	14'05"
8	14'18"	8	14'28"
7	14'40"	7	14'50"
6	15'02"	6	15'02"
5	15'20"	5	15'20"
4	15'45"	4	15'45"
3	16'08"	3	16'08"
2	16'30"	2	16'30"
1	16'50"	1	16'50"
0	17'11"	0	17'11"

b. **Tableau de cotation** Push-Ups et Sit-Ups

Ref: Par 404a

(PAS pour les postulants Cand Offr Niv A du recrutement latéral et les postulants Cand Offr de Res du recrutement spécial latéral)

Tableau de cotation: Push-Up			Tableau de cotation: Sit-Up		
Points	HOMME	FEMME	Points	HOMME	FEMME
20	25	20	20	39	29
18	23	18	18	37	27
16	21	16	16	36	26
14	19	14	14	33	24
12	17	12	12	32	22
10	15	10	10	30	20
8	12	8	8	29	18
6	9	6	6	27	16
4	6	4	4	25	14
2	3	1	2	23	11
0	< 3	0	0	< 23	< 11

c. Coefficients de pondération

Contribution de l'épreuve de course, des Push-Ups et des Sit-Ups à l'entièreté des épreuves de condition physique communes:

Epreuve de course: 80%

Push-Ups: 10%

Sit-Ups: 10%



Tableau de cotation de l'épreuve de sélection « Sidebridge » **UNIQUEMENT** pour les postulants Cand Offr Niv A du recrutement latéral et les postulants Cand Offr de Res du recrutement spécial latéral

Points	Durée					
	< 30 ans		30 - 39 ans		40 - 49 ans	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
20	1'45"	1'32"	1'36"	1'28"	1'32"	1,23"
19	1'41"	1'28"	1'32"	1'24"	1'28"	1'19"
18	1'37"	1'24"	1'28"	1'20"	1'24"	1'15"
17	1'33"	1'20"	1'24"	1'16"	1'20"	1'11"
16	1'29"	1'16"	1'20"	1'12"	1'16"	1'07"
15	1'25"	1'12"	1'16"	1'08"	1'12"	1'03"
14	1'21"	1'08"	1'12"	1'04"	1'08"	59"
13	1'17"	1'04"	1'08"	1'00"	1'04"	55"
12	1'13"	1'00"	1'04"	56"	1'00"	51"
11	1'09"	56"	1'00"	52"	56"	47"
10	1'05"	52"	56"	48"	52"	43"
9	1'02"	49"	53"	45"	49"	40"
8	58"	46"	50"	42"	46"	37"
7	55"	43"	47"	39"	43"	34"
6	53"	41"	45"	37"	41"	32"
5	51"	39"	43"	35"	39"	30"
4	49"	37"	41"	33"	37"	28"
3	48"	36"	40"	32"	36"	27"
2	47"	35"	39"	31"	35"	26"
1	46"	34"	38"	30"	34"	25"
0	<46"	<34"	<38"	<30"	<34"	<25"



**2. Cotations des épreuves supplémentaires pour le postulant Cand plongeur**

Ref: Par 404c(1).

Points	Rester sous l'eau (Sec)	Nage 1000 m (Min)	Endurance à la surface (Min, Sec)	Course 2400 m (Min, Sec)	Remantée du poids	Saut du quai
20	35"	20'	1'50"	9'06"	Réussi	Réussi
19	33"	21'	1'45"	9'20"		
18	31"	22'	1'40"	9'34"		
17	29"	23'	1'35"	9'48"		
16	27"	24'	1'30"	10'00"		
15	25"	25'	1'25"	10'16"		
14	23"	26'	1'20"	10'30"		
13	21"	27'	1'15"	10'44"		
12	19"	28'	1'10"	10'58"		
11	17"	29'	1'05"	11'10"		
10	15"	30'	1'00"	11'20"		
9	13"	31'	55"	11'30"		
8	12"	32'	50"	11'40"		
7	11"	33'	45"	11'50"		
6	10"	34'	40"	12'00"		
5	9"	35'	35"	12'10"		
4	8"	36'	25"	12'20"		
3	7"	37'	20"	12'30"		
2	6"	38'	15"	12'40"		
1	5"	39'	10"	12'50"		
0	< 5"	> 39'	< 10"	> 12'50"	Echoué	Echoué

Coefficient	2	3	1	2,75	0,5	0,75
SE	8	8	8	8	Réussi	Réussi

**3. Tableau de cotation des épreuves supplémentaires de condition physique spécifiques pour postulant Cand paracommando**

Ref: Par 404c(2).

Course à pied		
Points HOMME	Vitesse (km/h)	Points FEMME
20	16,2	20
19	15,9	
18	15,6	
17	15,3	
16	15,0	
15	14,7	
14	14,4	
13	14,1	
12	13,8	16
11	13,5	14
10	13,2	12
9	12,9	9
8	12,6	8
7	12,3	7
6	12,0	6
5	11,7	5
4	11,4	4
3	11,1	3
2	10,8	2
1	10,5	1
0	< 10,5	0

Force bras	
Points	Nbre tractions
20	16
19	15
18	14
17	13
16	12
15	11
14	10
13	9
12	8
11	7
10	6
9	5
8	4
7	3
Exclu	2
Exclu	1

Points	Force Bras	Sit-Up	Barre fixe	Courir 2400 m (Min, Sec)	Equilibre	Audace
20	20	100	Réussi = 20/20	08'20"	GO / NO GO	GO / NO GO
19	19	90		08'40"		
18	18	82		09'00"		
17	17	75		09'15"		
16	16	69		09'30"		
15	15	65		09'45"		
14	14	61		10'00"		
13	13	57		10'15"		
12	12	53		10'30"		
11	11	51		10'45"		
10	10	50		11'00"		
9	9	49		11'20"		
8	8	48		11'40"		
7	7	47		12'00"		
6	6	45		12'20"		
5	5	42		12'40"		
4	4	39		13'00"		
3	3	36		13'20"		
2	2	32		13'40"		
1	1	27		14'00"		
0	0	<27	Echec = 0/20	> 14'00"	Echec	Echec

Coefficient	3	2	0,5	4,5	GO / NO GO	GO / NO GO
-------------	---	---	-----	-----	------------	------------

**Annexe C : Intentionally left blank**



SECRET MEDICAL

Mod BMG7-2

**ANNEXE A LA DECLARATION CONCERNANT LA SITUATION MEDICALE**

**Je soussigné**

**NOM** (en caractères d'imprimerie): .....

**Prénom(s)** (en entier): .....

**N° national**: .....

**Date de naissance** (jour, mois, année): .....

**Lieu de naissance** (commune, pays): .....

**certifie** que, depuis que j'ai été déclaré médicalement apte à l'examen médical relatif à l'aptitude médicale, j'ai été la victime d'un accident / maladie / j'ai fait enlever un tatouage<sup>1</sup>.

**date / période**: .....

**description**:  
.....  
.....

**lésions / douleurs**:  
.....  
.....

**traitement**:  
.....  
.....

**Je crois qu'en ce moment<sup>1</sup>**

- je suis guéri complètement
  - j'ai encore les lésions / douleurs suivantes: .....
- .....

**J'ajoute** .....attestation(s) médicale(s).

Signature du postulant

Date: .....

<sup>1</sup> Biffer la mention inutile

**Annexe E : Certificat à produire par un postulant Cand Mil mineur non émancipé**

Je soussigné, bourgmestre de la commune de .....

province de .....

pays .....

certifie que le (la) nommé(e) (NOM, prénoms) .....

né(e) à (commune, pays) .....

le (jour, mois, année) .....

- est belge / est ressortissant citoyen d'un état pays membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse l'Union européenne<sup>1</sup>;

- est inscrit pour la milice<sup>2</sup> à (commune, pays) .....

- exerce la profession de .....

- a eu sa dernière résidence à ..... rue, n° .....

..... (commune)

..... (province)

..... (pays)

- est célibataire / marié(e) / veuf (veuve) / divorcé(e);

- avec / sans enfants;

- que le (la) (les) nommé(e)(s) .....

qui exerce(nt) à son égard l'autorité parentale s'est (se sont) présenté(e)(s) devant moi et a (ont) déclaré consentir à l'engagement volontaire du postulant.

En foi de quoi, il (elle) (ils) a (ont) signé en ma présence (ou) a (ont) apposé une croix après avoir déclaré ne pas savoir signer<sup>1</sup>.

Signature

Fait à ..... le .....

Le Bourgmestre

<sup>1</sup> Biffer les mentions inutiles

<sup>2</sup> Pour le candidat masculin âgé de 17 ans au moins ou qui atteindra cet âge au cours de l'année

**Annexe F : Tableau des « actes d'engagement »**

Acte	Déterminé dans
Acte d'engagement en qualité de Cand Mil du cadre actif	A16-K26
Acte d'engagement en qualité de Cand OAux	A16-B62
Acte d'engagement en qualité de Cand Mil de Res	A16-R12 Ann F-2/2
Acte d'engagement en qualité de Cand Mil BDL	A16-X22 En développement †
Acte d'engagement en qualité de Cand Mil EVMI	A16-X12



## **ACTE D'ENGAGEMENT EN QUALITÉ DE CANDIDAT MILITAIRE DE RESERVE**

### **1. Identification**

NOM: \_\_\_\_\_ N° matricule: \_\_\_\_\_

Prénom(s): \_\_\_\_\_

N° national: \_\_\_\_\_

Date de naissance: \_\_\_\_\_

Lieu de naissance: \_\_\_\_\_

Sexe: \_\_\_\_\_

Actuellement sous les armes en qualité de: \_\_\_\_\_

### **2. Engagement**

**Je souscris** un engagement en qualité de<sup>1</sup>:

- candidat officier de réserve
- candidat sous-officier de réserve
- candidat militaire de réserve en instruction de base

pour une durée de \_\_\_\_\_ ans de service. Cet engagement prend cours le \_\_\_\_\_

**Je certifie sur l'honneur** que:

- je n'ai pas encouru de condamnation prévue aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 13 novembre 1991 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités morales des candidats des forces armées; \_\_\_\_\_
- je réponds aux conditions d'admission définies à l'article 8 de la loi du 27 mars 2003 relative au recrutement des militaires et au statut des musiciens militaires (...).

**Je reconnais** (NE vaut PAS pour celui qui a déjà la qualité de militaire):

- qu'il m'a été déclaré que je suis soumis aux lois militaires et que, par cette déclaration, j'ai acquis la qualité de militaire; \_\_\_\_\_
- que j'ai reçu un extrait des lois militaires en question.

**Je consens** à ce que des enquêtes de sécurité soient effectuées conformément à la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité.

**Je sais** que:

- mon engagement peut être résilié d'office et sans préavis en application de l'article 21, 1° et 2°, de l'arrêté royal du 3 mai 2003 relatif au statut des militaires du cadre de réserve des forces armées:
  - s'il a été accepté sur la base d'une fausse déclaration de ma part;
  - si je n'ai pas satisfait aux examens médicaux de sélection, dont les résultats n'étaient pas disponibles à la date de prise d'effet du présent engagement;
- je peux éventuellement être dispensé d'une partie de la formation si j'ai suivi auparavant avec succès cette formation ou une formation équivalente.

**3. Fait le** \_\_\_\_\_ **en trois exemplaires dont un m'a été remis.**

Signature du chef de corps \_\_\_\_\_

Signature du Mil \_\_\_\_\_

Cet acte a été accepté et approuvé par moi \_\_\_\_\_

Nom: \_\_\_\_\_

Grade: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Sceau du Corps \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Biffer les mentions inutiles

**Annexe G : Abréviations****1. Statuts du cadre actif**

## a. Abréviations

N		F	
O	officier	O	officier
OO	onderofficier	SO	sous-officier
V	vrijwilliger	V	volontaire
B	beroeps-	C	de carrière
Hu	hulp-	Aux	auxiliaire
KT	korte termijn	CT	court terme
BDL	bepaalde duur (durée limitée)	BDL	(bepaalde duur) durée limitée
EVMI	(engagement volontaire Mil) vrijwillige Mil inzet	EVMI	engagement volontaire Mil (vrijwillige Mil inzet)
K	kandidaat-	C	candidat
Niv	niveau	Niv	niveau
NW	Normale werving	RN	Recrutement normal
BW	Bijzondere werving	RS	Recrutement spécial
AW	Aanvullende werving	RC	Recrutement complémentaire
LW	Laterale werving	RL	Recrutement latéral

## b. Compositions des statuts du cadre actif

N		F	
beroeps <sup>1</sup>		de carrière <sup>1</sup>	
BO (Niv A)	KBO	OC (Niv A)	COC
BO (Niv B)		OC (Niv B)	
BOO (Niv B)	KBOO	SOC (Niv B)	CSOC
BOO (Niv C)		SOC (Niv C)	
BV	KBV	VC	CVC
hulpofficieren		officiers auxiliaires	
HuO	KHuO	OAux	COAux
korte termijn		court terme	
OKT	KOKT	OCT	COCT
OOKT	KOOKT	SOCT	CSOCT
VKT	KVKT	VCT	CVCT
bepaalde duur		durée limitée	
OBDL (Niv A)	KOBDL	OBDL (Niv A)	COBDL
OBDL (Niv B)		OBDL (Niv B)	
OOBDL (Niv B)	KOOBDL	SOBDL (Niv B)	CSOBDL
OOBDL (Niv C)		SOBDL (Niv C)	
VBDL	KVBDL	VBDL	CVBDL
vrijwillige Mil inzet		engagement volontaire Mil	
OEVMI	KOEVMI	OEVMI	COEVMI
OOEVMI	KOOEVMI	SOEVMI	CSOEVMI
VEVMI	KVEVMI	VEVMI	CVEVMI

<sup>1</sup> eventueel aangevuld met muzikant (Mu)<sup>1</sup> éventuellement complété avec musicien (Mu)

**2. Généralités**

ACOS Ops&Trg	Sous-chef d'état-major Ops et entraînement
ADC	Air Defence Control (Contrôleur de défense aérienne)
ATC	Air Traffic Control (Contrôleur de trafic aérien)
BDL	Beperkte Duur - Duree Limitee
CECA-Offr	Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Académique pour postulants candidats officiers
CECA-SOffr	Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Académique pour postulants candidats sous-officiers
CECP-OAux	Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Professionnelle pour les postulants candidats officiers auxiliaire
CECP-RSpec	Commission des Epreuves de sélection de Connaissance Professionnelle pour les postulants candidats officiers pilote du recrutement spécial
CI	Centre d'Information
CME	Centre médical d'expertise
COC	Candidat officier de carrière
COR	Candidat officier de réserve
CSOC	Candidat sous-officier de carrière
CSOR	Candidat sous-officier de réserve
CVC	Candidat volontaire de carrière
CVR	Candidat volontaire de réserve
CTC Recrutement	Contact Centre Recrutement
DCom	Day Common = jour des épreuves communes
DG Com	Direction Générale Communication
DG Fmn	Direction Générale de la Formation
DG HR	Direction Générale Human Resources
ECPro	Epreuves de connaissance professionnelle
EEG	Electroencéphalogramme
EPhyCom	Epreuve commune de condition physique mesurant le potentiel physique
ERM	Ecole royale militaire
ERSO	Ecole Royale de Sous-Officiers
ESN	Ecole Supérieure de Navigation
EVMI	Engagement Volontaire Militaire
FM	filière de métier
GYKO	Profil médical - aptitude au service en mer
HRIS	Human Resources Information System
HRB	Division Gestion Human Resources de la Direction Générale Human Resources
HRB-R&S	Section Recrutement et Sélection de la Division HRB
HRB-R&S/SAO	Sous-section Service d'Accueil et d'Orientation de HRB-R&S
HRB-R&S/Stu	Sous-section Conduite de HRB-R&S
Hz	Hertz
IGT	Instruction Générale Technique

ISO	International Standardisation Organisation
Mat Lt Avn	Mat aviation légère
Mech	Mechanics
Mot	Motor
MT	Techniques médicales
NavAids	Navigation aids
Niv A	Niveau A
Niv B	Niveau B
Niv C	Niveau C
Offr	Officier(s)
PMM	Modèle psychométrique
PNN	Personnel non-navigant
PSIVCAME	Profil médical
SD	Seuil de délibération
SE	Seuil d'exclusion
SPF	Service public fédéral
SOffr	Sous-officier(s)
Tech	Tech
TIC	Technologie d'information et de communication
Trg	Training
UAV	Aéronef sans pilote (Unmanned aerial vehicle)
UAV PN	UAV Pilot Navigator
UAV RTO	UAV Real Time Observer
Vol	Volontaire(s)