

**Circulaire POL 29 bis du 18 septembre 1991 relative à la procédure de subvention et à l'organisation de l'examen psychotechnique de sélection pour candidats aspirants agents de police ou gardes champêtres, et abrogeant la circulaire POL 29.**

A Messieurs les Gouverneurs de province

Pour Information

A Messieurs les Commissaires d'Arrondissement

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins

A Mesdames et Messieurs les Directeurs des Centres d'Entraînement et d'Instruction

Monsieur le Gouverneur,

En application de l'article 4 de l'arrêté royal n° II du 27 octobre 1986 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination au grade d'agent de police ou de garde champêtre, ont été déterminées, par circulaire POL 29 du 1er juin 1987, les modalités d'organisation de l'examen psycho-technique et psychologique de sélection pour candidats aspirants agents de police ou gardes champêtres.

J'ai cependant constaté que la mise en oeuvre et l'application du système ainsi établi ne permettaient pas de faire produire tous les effets souhaités à l'épreuve en question.

Je vous prie, dès lors, de trouver ci-après les nouvelles modalités d'organisation de cet examen. Dans un souci de sécurité juridique, ces dispositions abrogent la circulaire POL 29 précitée, et sont reprises sous le couvert de la circulaire POL 29 bis.

Circulaire POL 29 bis relative à la procédure de subvention et à l'organisation de l'examen psycho-technique de sélection pour candidats aspirants agents de police ou gardes champêtre, et abrogeant la circulaire POL 29.

1. Organismes chargés de l'organisation de l'examen - Agrément

En vertu de l'article 6 de l'arrêté royal n° II du 27 octobre 1986 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination au grade d'agent de police ou de garde champêtre, l'examen psycho-technique est organisé soit par un centre d'entraînement et d'instruction créé ou agréé par le Ministre de l'Intérieur, soit par un centre agréé par le Ministre de l'Intérieur, sur proposition du Gouverneur de province.

L'agrément, ainsi que la subvention qui y liée et qui est évoquée au point 3.1.ci-dessous, sont conférés par le Ministre de l'Intérieur - Direction générale de la Police générale du Royaume - aux centres ou organismes sur la base des critères suivants :

- 1° Posséder une infrastructure disponible.
- 2° Attester de la présence de personnel adéquat, notamment pour la correction des épreuves, la prise des interviews et l'évaluation des candidats.

Ce personnel ne doit pas obligatoirement être engagé définitivement; il peut s'agir de personnel engagé spécifiquement pour procéder à l'organisation de l'épreuve psycho-technique de façon ponctuelle, voire de personnes appartenant à un organisme qui fournit ses services dans ce domaine par voie de sous-traitance.

Dans ces cas, l'aptitude du personnel ou de l'organisme précité sera vérifiée de la même façon que pour le personnel permanent.

- 3° Proposer une batterie de tests devant servir lors de l'examen, lesquels doivent rencontrer les critères fixés au point 2. La batterie de tests ainsi composée doit être renouvelée en tout cas tous les deux ans.

Etant donné que l'intention est d'aboutir pour tous les centres à une certaine standardisation et normalisation, les responsables doivent, pour l'administration et la correction des tests, entretenir des contacts mutuels, ce dans le but d'obtenir une série de batteries de tests composés de façon telle que l'on ait pratiquement la certitude que les mêmes facteurs sont mesurés et cotés d'une manière identique dans tout le pays.

Une commission est créée à l'initiative du Ministre de l'Intérieur - Direction générale de la Police générale du Royaume - afin de procéder à l'agrément des batteries de tests. Cette commission comprend deux psychologues, deux membres de la police communale et deux représentants de la Police générale du Royaume.

L'agrément conféré aux centres ou organismes, sur la base des critères énumérés ci-dessus, reste acquis sans limitation de durée, pour autant que lesdits centres ou organismes continuent à répondre aux critères établis.

Afin de permettre la vérification de cette conformité aux critères, les centres ou organismes agréés enverront tous les ans, et pour la première fois un an après la date de leur agrément, un rapport au Ministre de l'Intérieur - Direction générale de la Police générale du Royaume - rédigé conformément au formulaire pré-établi par ledit service.

## 2. Finalité et nature des tests.

- 2.1. Il incombe aux organismes qui souhaitent être agréés de composer eux-mêmes la batterie de tests qu'ils proposent. A cet égard, il y a lieu que la batterie de tests présentée soit complétée par un document ou une note explicative motivant les choix retenus; ces tests sont en tout état de cause présentés à la commission précitée via la Direction générale de la Police générale du Royaume, préalablement au déroulement de l'examen, conformément à ce qui a été dit sub.1. concernant la procédure d'agrément des organismes chargés de faire passer cet examen.
- 2.2. Selon l'arrêté royal précité, l'examen psycho-technique a pour objet de permettre au conseil communal d'apprécier les aptitudes caractérielles des candidats aspirants agents de police ou gardes champêtres, et plus particulièrement :

- 1° l'équilibre de la personnalité du candidat;
- 2° sa capacité de garder son sang froid dans toutes les circonstances où sa profession pourra le placer.

La capacité pour les candidats de suivre la formation professionnelle pouvant déjà être mesurée par le biais des épreuves physique et écrite, il convient que les tests soient principalement axés sur la détection des qualités ayant trait à la personnalité des candidats, et en corollaire sur la détection d'éventuels problèmes d'ordre pathologique (résistance au stress, prise de décisions en situation d'urgence etc...) et notamment la capacité de garder son sang froid.

A cette fin, il appartient aux psychologues d'esquisser un profil psychologique de l'intéressé sur la base de dix facteurs correspondant à l'objectif poursuivi.

Ces dix facteurs regroupés en trois classes sont:

- |                        |                           |
|------------------------|---------------------------|
| I. Orientation sociale | 1. sociabilité            |
|                        | 2. responsabilité sociale |
|                        | 3. tolérance              |
|                        | 4. assertivité            |

II. Orientation  
vers performance

5. dynamisme  
6. responsabilité  
7. tenacité  
8. flexibilité

III. Capacité de  
résistance aux  
contraintes

9. tolérance à la frustration  
10. réactions au stress

Vous trouverez en annexe 1 à la présente circulaire un tableau explicitant ces 10 facteurs.

### 3. Organisation de l'examen psycho-technique

#### 3.1. Frais d'organisation

Les frais d'organisation de cet examen sont en principe pris en charge par les centres d'entraînement et d'instruction ou les services agréés.

Une subvention leur est attribuée à cet effet par mon département, à concurrence d'un montant maximum de 950F par candidat.

Cependant, s'ils'avère que le coût réel de cet examen est supérieur à la subsideation ainsi prévue, le centre ou le service peut demander aux communes de supporter également une partie des frais.

#### 3.2. Ordre des épreuves

Il convient que l'ordre de déroulement des 4 épreuves d'aptitude et de sélection des candidats aspirants agents de police ou gardes champêtres, mentionné à l'article 4 de l'arrêté royal précité, se présente comme suit :

1. épreuve physique
2. épreuve écrite
3. examen psycho-technique
4. épreuve orale.

L'examen psycho-technique prend donc place après la réussite de l'épreuve physique, qu'elle soit ou non organisée par le centre, après l'épreuve écrite faisant l'objet de ma circulaire POL 28 du 6 décembre 1986, mais avant l'épreuve orale.

En effet, il y a lieu que le jury chargé d'évaluer les qualités des candidats lors de l'épreuve orale, puisse disposer des résultats de toutes les autres épreuves de sélection, afin d'être en mesure de porter un jugement en pleine connaissance de cause sur l'aptitude des candidats.

Les candidats peuvent également prendre connaissance de leurs résultats concernant les épreuves physique et écrite avant de subir l'épreuve orale. Par contre, le résultat de l'examen psycho-technique ne leur est pas communiqué à ce stade (cfr point 7).

### 3.3. Organisation pratique

3.3.1. Le centre ou service agréé reçoit de la commune demanderesse la liste des candidats :

- qui répondent aux conditions d'admissibilité visées à l'article 2 de l'arrêté royal précité,
- qui répondent aux conditions de recrutement visées à l'article 3, 1° à 5° de l'arrêté royal précité,
- qui ont réussi l'épreuve physique, sauf si la commune a confié au centre l'organisation de cette épreuve.

La liste comprend les renseignements nécessaires à la convocation des candidats, par le centre ou service agréé, pour se présenter à l'examen.

3.3.2. Le centre ou service agréé peut, pour des raisons d'organisation, regrouper les candidats présentés par plusieurs communes en une session, sans toutefois imposer aux communes un délai d'attente trop long.  
A cette fin, les communes sont invitées à informer le plus tôt possible le centre ou service agréé concerné du nombre de candidats, et à préciser le moment où la liste lui sera communiquée.

3.3.3. En outre, le centre ou service agréé organise également l'examen psycho-technique pour les candidats qui se présentent afin d'obtenir le certificat de réussite des épreuves d'aptitude et de sélection leur permettant de postuler immédiatement un emploi au sein d'une commune étant entendu que toutes les conditions prévues aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 27 octobre 1986 auront ainsi été remplies.

### 4. L'administration des tests

Le centre ou service agréé administre les tests en respectant les principes suivants :

1. Les tests ne peuvent être préalablement connus des candidats.
  2. Les tests sont administrés par ou sous le contrôle de deux personnes au minimum, dont l'une au moins est revêtue du grade de licencié en psychologie ou en psychopédagogie.
  3. Les cahiers de tests ne peuvent mentionner l'identité du candidat, ou un moyen permettant de l'identifier.
  4. Après l'administration des tests, les cahiers sont revêtus d'un numéro de code visant à assurer la confidentialité du cahier.
  5. Les tests ne sont exécutés qu'une fois par les candidats qui sont présentés simultanément par plusieurs communes.
5. Dépouillement des tests.

Après leur exécution, les tests sont dépouillés conformément aux indications techniques.

Les centres qui le souhaitent peuvent confier à un autre centre ou service agréé au sens de l'arrêté royal du 27 octobre 1986 précité les opérations techniques de dépouillement des tests. Dans cette hypothèse, le centre enverra les cahiers uniquement revêtus du code. Le centre effectuant le dépouillement renverra les cahiers au centre d'origine avec un document, revêtu du code, faisant état des résultats.

6. Analyse des tests et entrevue

L'analyse des tests incombe au centre ou au service agréé. Pour cette opération, il sera fait appel à du personnel particulièrement qualifié et expérimenté. Ces personnes, revêtues du grade de licencié en psychologie ou en psycho-pédagogie, auront une expérience en matière de sélection. Elles seront strictement tenues par le secret professionnel, et leur identité ne sera pas connue des candidats avant l'entretien.

Après analyse des résultats fournis, le cas échéant, par le centre chargé du dépouillement, le psychologue aura un entretien avec le candidat. Il pourra, s'il l'estime nécessaire, soumettre le candidat à des tests complémentaires au cours de l'entretien.

7. Résultat de l'examen - communication aux membres du jury de l'examen oral et au candidat

A l'issue de l'entretien avec le candidat, le psychologue procède à son évaluation en complétant un formulaire type comprenant une grille d'évaluation reprenant les dix facteurs utilisés pour établir le profil psychologique de l'intéressé. Un exemplaire du formulaire type est joint en annexe 2 à la présente circulaire.

Enfin, le psychologue rend un avis sur le candidat.

Cet avis formulé en choisissant une des cinq appréciations retenues conformément au modèle repris en annexe 3 doit être fourni sous pli fermé et à titre confidentiel aux membres du jury de l'examen oral.

Une copie de cet avis, classifiée, est conservée au centre d'instruction ou service agréé.

Si l'avis rendu par le psychologue déclare le candidat inapte à exercer la profession, celui-ci a le droit de demander de subir un deuxième examen psycho-technique dans un centre de formation agréé de son choix.

Ce deuxième avis est liant.

Dès lors, si le candidat est à nouveau déclaré inapte à exercer la profession, il n'est pas admis à présenter l'épreuve orale.

En tout état de cause, il convient que le candidat puisse prendre connaissance de l'avis émis à son sujet; à cet effet, il peut en faire la demande au centre d'instruction dans le cas où l'ensemble des épreuves d'aptitude et de sélection se déroulent au centre d'instruction agréé ou à la commune-même si celle-ci organise une partie des épreuves d'aptitude et de sélection.

La communication de l'avis du psychologue ainsi que, s'il échet, la consultation du dossier personnel de l'intéressé ne pourront être faites qu'à l'issue du résultat des épreuves d'aptitude et de sélection proclamé par le jury d'examen créé au centre d'instruction agréé ou suite à la décision du conseil communal proclamant le résultat des dites épreuves.

Dans le souci du respect de la vie privée des intéressés, j'insiste tout particulièrement pour que le ou les psychologues, le directeur, le personnel concerné du centre ou du service agréé, les membres du personnel de l'administration communale concernée ainsi que les membres du conseil communal ne donnent à cet avis aucune publicité volontaire ou involontaire de quelque nature que ce soit pouvant nuire à la vie professionnelle ou privée de l'intéressé.

Je prie MM. les bourgmestres d'attirer sur ce point l'attention des membres du conseil communal.

Vous voudrez bien, Monsieur le Gouverneur, indiquer au Mémorial administratif la date à laquelle la présente circulaire a été publiée au Moniteur belge.

Le Ministre,

L. Tobback

## ANNEXE 1

DENOMINATION ET DEFINITION  
DES FACTEURS

Ceux qui obtiennent des notes basses tendent à être vus comme :		Ceux qui obtiennent des notes élevées tendent à être vus comme :
<b>I. ORIENTATION SOCIALE</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>.passifs, soumis, ayant une attitude détachée et passive</li> <li>.influçables et influencés avec excès par les réactions et les opinions d'autrui</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>I.1. SOCIABILITE</b></p> <p>Identifie des personnes au tempérament participatif, sociale et ayant une capacité d'écoute et de réceptivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.ayant une capacité d'écoute et de réceptivité tournée vers les autres</li> <li>.actifs, aimant la compétition</li> <li>.ayant une capacité d'échange et de communicabilité</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.accentuant la responsabilité individuelle</li> <li>.égocentriques</li> <li>.peu préoccupés des besoins d'autrui</li> <li>.non solidaires</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>I.2. RESPONSABILITE SOCIALE</b></p> <p>Identifie des personnes qui éprouvent une responsabilité et montrent un engagement social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.altruistes</li> <li>.éprouvant une responsabilité sociale, de la solidarité</li> <li>.intéressés par les soucis d'autrui et prêts à aider</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.suspçonneux, bornés,</li> <li>.portant des jugements trop définitifs</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>I.3. TOLERANCE</b></p> <p>Identifie des personnes ayant des convictions et des attitudes sociales non basées sur le jugement a priori</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.non attachés aux formes</li> <li>.tolérants</li> <li>.ayant des intérêts larges et variés</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.inhibés, silencieux</li> <li>.évitant les situations de tension et de décision,</li> <li>.manquant de confiance en soi</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>I.4. ASSERTIVITE</b></p> <p>Evalue des facteurs d'aptitudes au leadership, d'assertivité sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.confiants,</li> <li>.indépendants, pouvant compter suffisamment sur soi</li> <li>.ayant des capacités de leadership et de l'initiative.</li> </ul>

**II. ORIENTATION VERS PERFORMANCES**

<ul style="list-style-type: none"> <li>.plutôt passifs, non orientés vers des performances,</li> <li>.évitant des situations de concurrence</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>II. 1. DYNAMISME</b></p> <p>Identifie des personnes qui accomplissent leurs tâches avec énergie, de façon rapide et efficace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.orientés vers et motivés par des performances,</li> <li>.actifs, rapides, efficaces, aimant l'émulation</li> </ul>
--	---	--

Ceux qui obtiennent des notes basses tendent à être vus comme :		Ceux qui obtiennent des notes élevées tendent à être vus comme :
<ul style="list-style-type: none"> <li>.changeants et incrédules</li> <li>.influencés par des préjugés</li> <li>.non fiables</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>II. 2. RESPONSABILITES</b></p> <p>Identifie des personnes sûres, responsables et consciencieuses</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.sens du devoir, responsables, précis, sûrs, consciencieux</li> <li>.capables d'interprétation en fonction des responsabilités.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.émotifs, instables</li> <li>.accordant une importance excessive aux plaisirs et avantages personnels</li> <li>.tendance à la démission</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>II. 3. TENACITE</b></p> <p>Identifie des personnes ayant un degré suffisant de maîtrise de soi pour accomplir leurs tâches avec persévérance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.persévérants</li> <li>.rigoureux et minutieux dans leurs travaux</li> <li>.honnêtes et consciencieux</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.trop prudents,</li> <li>.perfectionnistes et rigides de pensée</li> <li>.formalistes</li> <li>.pédants</li> <li>.inféodés à l'égard de l'autorité et de la tradition</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>II. 4. FLEXIBILITE</b></p> <p>Identifie le degré de flexibilité de la pensée et du comportement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.perspicaces,</li> <li>.non attachés aux formes</li> <li>.créatifs</li> <li>.adaptabilité</li> </ul>

**III. CAPACITE DE RESISTANCE  
AUX CONTRAINTES**

<ul style="list-style-type: none"> <li>. Brusques et directs,</li> <li>. exaspérés par les retards,</li> <li>. indécisions, réflexions, ...</li> <li>. vulnérabilité</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>III. 1. TOLERANCE A LA FRUSTRATION</b></p> <p>Identifie des personnes ayant un haut niveau de tolérance à la frustration</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.patients</li> <li>.supportant l'incertitude et la non-satisfaction</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.tendus, se sentant surmenés, troublés, angoissés,</li> <li>.facilement désorganisés sous la contrainte ou les pressions auxquelles ils ont à se conformer</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>III. 2. RESISTANCE AU STRESS</b></p> <p>Identifie des personnes capables de supporter des contraintes élevées sans montrer des réactions de stress</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.détendus, calmes, stables</li> <li>.se sentant rarement surmenés, troublés, perturbés, angoissés</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>IV. sont exclus les candidats porteurs de signes de tendance psychopathologique</b></p>	

## ANNEKE 2

NOM DU CANDIDAT : .....

## PROFIL

	A	B	C	D	E	REMARQUES
I. ORIENTATION	SOCIABILITE					
	0	0	0	0	0	
	RESPONSABILITE SOCIALE					
	0	0	0	0	0	
II. ORIENTATION VERS PERFORMANCES	DYNAMISME					
	0	0	0	0	0	
	RESPONSABILITE					
	0	0	0	0	0	
III. CAPACITES DE RESITANCE AUX CONTRAIN- TES	TENACITE					
	0	0	0	0	0	
	FLEXIBILITE					
	0	0	0	0	0	
IV. SIGNES DE TENDANCES PSYCHOPATO- LOGIQUES	TOLERANCE A LA FRUSTRATION					
	0	0	0	0	0	
	RESISTANCE AU STRESS					
	0	0	0	0	0	

## APPRECIATION

## Légende :

A : insuffisant  
 B : faible  
 C : normal  
 D : bon  
 E : excellent

ANNEXE 3

Confidentiel

PROCEDURE DE SELECTION DES ASPIRANTS AGENTS DE POLICE ET DES ASPIRANTS GARDES CHAMPETRES

Examen pxycho-technique

concernant

Monsieur.....

Mademoiselle.....

Madame.....

né(e) à.....le.....

adresse.....

Les psychologues,

Vu l'article 4, 3° de l'arrêté royal du 27 octobre 1986 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination au grade d'agent de police et de garde champêtre, tel que modifié par l'arrêté royal du.....;

Vu la circulaire ministérielle POL 29 bis du.....;

Vu les résultats des tests et de l'interview avec le candidat;

Considérant que l'avis est émis de manière à ce que :

- a) d'une part, le conseil communal puisse apprécier l'équilibre de la personnalité du candidat et sa capacité de garder son sang-froid dans toutes les circonstances où sa profession pourra le placer;
- b) d'autre part, les impératifs de protection de la vie privée du candidat soient respectés;

déclarent que pour suivre la formation au grade d'agent de police ou de garde champêtre et pour exercer cette fonction, l'intéressé est :

très apte

normalement apte

peu apte (réserves sérieuses)

inapte


Date

Signature

**Omzendbrief POL 29 bis van 18 september 1991 betreffende de betoelagingsprocedure en de organisatie van het psycho technisch selectieonderzoek voor gegadigden aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter, en houdende opheffing van de omzendbrief POL 29.**

Aan de heren provinciegouverneurs

Ter informatie

Aan de heren arrondissementscommissarissen

Aan de dames en heren burgemeesters en schepenen

Aan de dames en heren directeurs van de trainings- en opleidingscentra.

Mijnheer de Gouverneur,

Door toepassing van artikel 4 van het koninklijk besluit nr. II van 27 oktober 1986 houdende de algemene bepalingen aangaande de aanwerving en de benoeming in de graad van politieagent of veldwachter, zijn bij omzendbrief POL 29 van 1 juni 1987 de organisatiemodaliteiten van het psycho-technisch en psychologisch selectieonderzoek voor gegadigden aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter bepaald.

Ik heb echter vastgesteld dat de invoering en de toepassing van het aldus vastgesteld systeem het niet mogelijk maakten alle gewenste effecten bij het onderzoek waarvan sprake te bereiken.

Bijgevolg vindt U hierna de nieuwe organisatiemodaliteiten voor dat onderzoek.

Terwille van de rechtszekerheid heffen deze bepalingen de voormelde omzendbrief POL 29 op en worden ze opgenomen in de omzendbrief POL 29 bis.

Omzendbrief POL 29 bis betreffende de betoelagingsprocedure en de organisatie van het psycho-technisch selectieonderzoek voor gegadigden aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter, en houdende opheffing van omzendbrief POL 29.

1. Inrichtingen belast met de organisatie van het onderzoek Erkenning.

Krachtens artikel 6 van het koninklijk besluit nr. II van 27 oktober 1986, houdende de algemene bepalingen aangaande de aanwerving en de benoeming in de graad van politieagent of veldwachter, wordt het psycho-technisch onderzoek georganiseerd, ofwel door een trainings- en opleidingscentrum dat opgericht of erkend is door de Minister van Binnenlandse Zaken, ofwel door een dienst die erkend is door de Minister van Binnenlandse Zaken, op de voordracht van de Provinciegouverneur.

De erkenning alsook de ermee gepaard gaande subsidiëring, die in punt 3.1. hierna wordt besproken, worden door de Minister van Binnenlandse Zaken - Algemene Directie van de Algemene Rijkspolitie - aan de centra of inrichtingen verleend op basis van de volgende criteria :

1° Een beschikbare infrastructuur bezitten.

2° De aanwezigheid van geschikt personeel bewijzen, o.m. voor het nazien van de tests, het afnemen van interviews en de beoordeling van de gegadigden.

Men is niet verplicht daarvoor vast personeel aan te werven ; het mag personeel zijn dat specifiek is aangeworven om de psycho-technische test nauwkeurig te organiseren, en zelfs personen behorend tot een inrichting die haar diensten op dat gebied levert door middel van onderaanneming. In die gevallen moet de bekwaamheid van het personeel of van de voormelde inrichting, op dezelfde manier worden nagegaan als voor het vast personeel het geval is.

- 3° Een reeks tests voorstellen die bij het examen moeten dienen en waarbij de tests moeten voldoen aan de in punt 2 vastgestelde criteria. De zo samengestelde reeks tests moeten in elk geval om de twee jaar vernieuwd worden.

Gezien het de bedoeling is om over alle criteria heen een zekere standaardisatie en gelijkvormige normering te krijgen, dienen de verantwoordelijken voor de afname en het nazicht van de tests met elkaar contact te onderhouden. Dit met als doel een reeks van dusdanig samengestelde testbatterijen te verkrijgen, zodat men vrij zeker is dat over het land dezelfde factoren op een zelfde wijze gemeten en gescoord worden.

Er wordt een commissie opgericht op initiatief van de Minister van Binnenlandse Zaken - Algemene Directie van de Algemene Rijkspolitie - om de testreeksen te erkennen. Deze commissie is samengesteld uit twee psychologen, twee leden van de gemeentepolitie, en twee vertegenwoordigers van de A.R.P.

De erkenning die op basis van de hierboven opgesomde criteria aan de centra of inrichtingen is verleend, blijft onbeperkt verworven, voor zover die centra of inrichtingen aan de gestelde criteria blijven voldoen. Om een verificatie van die conformiteit met de criteria mogelijk te maken, moeten de erkende centra of inrichtingen om het jaar, en voor de eerste maal één jaar na de datum van hun erkenning, een verslag sturen naar de Minister van Binnenlandse Zaken - Algemene Directie van de Algemene Rijkspolitie - dat is opgemaakt overeenkomstig het door deze dienst vooraf opgemaakt formulier.

## 2. Doel en aard van de tests.

2.1. De inrichtingen die erkend wensen te worden, moeten de reeks tests die zij voorstellen, zelf samenstellen. In dat opzicht moet bij de voorgestelde reeks tests een document of een verklarende nota worden gevoegd waarin de gemaakte keuzen gemotiveerd worden ; deze tests worden in elk geval via de Algemene Directie van de Algemene Rijkspolitie aan de voormelde commissie voorgelegd voor het onderzoek en overeenkomstig hetgeen sub. 1. is gezegd betreffende de erkenningsprocedure van de inrichtingen die belast zijn met het doorvoeren van dat onderzoek.

2.2. Volgens het voormeld koninklijk besluit heeft het psycho-technisch onderzoek tot doel het de gemeenteraad mogelijk te maken de karakterieële geschiktheid van de gegadigden aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter te beoordelen, en meer in het bijzonder :

- 1° het evenwichtige van de persoonlijkheid van de kandidaat ;
- 2° het vermogen om zijn koelbloedigheid te bewaren in alle omstandigheden waarin hij door zijn beroep kan komen te staan.

Aangezien de geschiktheid van de gegadigden om de beroepsopleiding te volgen reeds kan worden gemeten door het lichamenteel en door het schriftelijk examengedeelte, moeten de tests er hoofdzakelijk op gericht zijn de kwaliteiten met betrekking tot de persoonlijkheid van de gegadigden, en bijgevolg eventuele problemen van pathologische aard, te ontdekken. (weerstand tegen stress, besluitvorming in noodsituaties enz...) en inzonderheid het vermogen om zijn koelbloedigheid te bewaren.

Daartoe dienen de psychologen een psychologisch profiel van de betrokkene te schetsen aan de hand van tien factoren die met de beoogde doelstelling overeenstemmen.

Deze tien factoren worden ondergebracht in drie categorieën :

- |    |                    |  |
|----|--------------------|--|
| I. | Sociale oriëntatie | 1. sociabiliteit<br>2. sociale verantwoordelijkheid<br>3. verdraagzaamheid<br>4. assertiviteit |
|----|--------------------|--|

- |      |                                 |  |
|------|---------------------------------|--|
| II.  | Prestatie-gerichtheid           | 5. dynamisme<br>6. verantwoordelijkheidszin<br>7. volharding<br>8. aanpassingsvermogen |
| III. | Weerstandsvermogen tegen stress | 9. frustratietolerantie<br>10. reacties op stress                                      |

Als bijlage vindt U een tabel waarin deze 10 factoren nader worden uitgelegd. (bijlage 1).

### 3. Organisatie van het psycho-technisch en psychologisch onderzoek.

#### 3.1. Organisatiekosten

De organisatiekosten van dat onderzoek vallen in principe ten laste van de trainings- en opleidingscentra of de erkende diensten.

Daartoe wordt hun door mijn departement een subsidie toegekend ten belope van een maximumbedrag van 950 F per gegadigde.

Als echter blijkt dat de werkelijke kosten van dat onderzoek boven de aldus bepaalde subsidiëring liggen, kan het centrum of de dienst aan de gemeenten vragen ook een deel van de kosten te dragen.

#### 3.2. Volgorde van de examengedeelten

De volgorde van de 4 examengedeelten voor de gegadigden aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter, vermeld in artikel 4 van voormeld koninklijk besluit moet de volgende zijn :

1. lichamelijk examengedeelte
2. schriftelijk examengedeelte
3. psycho-technisch onderzoek
4. mondeling examengedeelte

Het psycho-technisch onderzoek heeft dus plaats na het slagen voor het lichamelijk examengedeelte, of ze nu door het centrum georganiseerd wordt of niet, na het schriftelijk examengedeelte, dat besproken wordt in mijn omzendbrief POL 28 van 6 december 1986, maar voor het mondeling examengedeelte.

De examencommissie die de gegadigden, bij het mondeling examengedeelte moet beoordelen, moet immers over de resultaten van alle andere examengedeelten kunnen beschikken om met volledige kennis van zaken een uitspraak te kunnen doen over de geschiktheid van de gegadigden.

De gegadigden mogen ook kennis hebben genomen van hun resultaten voor het lichamelijk en van het schriftelijk examengedeelte, voor ze het mondeling examengedeelte afleggen. De uitslag van het psycho-technisch onderzoek wordt hun in dat stadium echter niet meegedeeld (cfr. punt 7).

### 3.3. Praktische organisatie

#### 3.3.1. Het erkend centrum of de erkende dienst ontvangt van de aanvragende gemeente de lijst van de gegadigden :

- die voldoen aan de toelatingsvoorwaarden vermeld in artikel 2 van het voormelde koninklijk besluit,
- die voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden vermeld in artikel 3, 1° tot en met 3 van het voormelde koninklijk besluit,
- die voor het lichamelijk examengedeelte geslaagd zijn, behalve wanneer de gemeente de organisatie van dit gedeelte aan het centrum heeft toevertrouwd.

De lijst omvat de nodige inlichtingen voor de oproeping van de gegadigden door het erkend centrum of de erkende dienst, om zich voor het onderzoek te melden.

#### 3.3.2. Het erkend centrum of de erkende dienst mag om organisatorische redenen de door verschillende gemeenten voorgedragen gegadigden in één sessie groeperen, zonder echter aan de gemeenten een te lange wachttijd op te leggen. Daartoe worden de gemeenten verzocht het betrokken erkende centrum of de betrokken erkende dienst zo vlug mogelijk in te lichten over het aantal gegadigden en het tijdstip aan te geven waarop de lijst hem zal worden meegegeeld.

#### 3.3.3. Bovendien organiseert het erkende centrum of de erkende dienst ook het psycho-technisch onderzoek voor de gegadigden die zich rechtstreeks melden bij het erkende opleidingscentrum om het getuigschrift te behalen waaruit blijkt dat ze geslaagd zijn voor de geschiktheids- en selectieproeven. Hierdoor kunnen ze onmiddellijk solliciteren naar een betrekking bij een gemeente aangezien alle voorwaarden vermeld in artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 27 oktober 1986 zo vervuld zijn.

### 4. Het afnemen van de tests

Het erkende centrum of de erkende dienst neemt de tests af met inachtneming van de volgende principes :

1. De tests mogen niet van tevoren door de gegadigden gekend zijn.
2. De tests worden door of onder het toezicht van minimum twee personen afgenomen, waarvan ten minste één de graad van licentiaat in de psychologie of in de psycho-pedagogie bezit.
3. De testmappen mogen de identiteit van de gegadigde niet vermelden, noch een middel om erachter te komen.
4. Na het afnemen van de tests worden de testmappen voorzien van een codenummer dat het vertrouwelijk karakter ervan moet waarborgen.
5. De tests worden slechts éénmaal afgelegd door de gegadigden die tegelijk door verschillende gemeenten worden voorgedragen.

### 5. Nazicht van de tests

Na afname van de tests worden deze nagezien volgens de technische aanwijzingen.

De centra die het wensen, mogen de technische verrichtingen voor het nazien van de tests toevertrouwen aan een ander centrum of een andere dienst erkend in de zin van het voormeld koninklijk besluit nr. II van 27 oktober 1986. In deze veronderstelling mag het centrum de tests alleen voorzien van het codenummer versturen. Het centrum belast met de verbetering stuurt de tests naar het eerste centrum terug ; samen met een document dat de resultaten bevat en waarop het codenummer voorkomt.

6. Analyse van de tests en gesprek

De analyse van de tests behoort tot de bevoegdheid van het erkende centrum of de erkende dienst. Voor deze verrichtingen moeten zij een beroep doen op bijzonder bekwaam en ervaren personeel. Deze personen, die in het bezit zijn van de graad van licentiaat in de psychologie of in de psycho-pedagogie, moeten ervaring hebben inzake selectie. Zij zijn strikt aan het beroepsgeheim gebonden en hun identiteit mag voor het onderhoud niet door de gegadigden gekend zijn.

Na analyse van de resultaten die in voorkomend geval zijn overgemaakt door het centrum belast met de verbetering, zal de psycholoog met de gegadigde een onderhoud hebben. Indien hij het nodig acht, mag hij de gegadigde bijkomende tests afnemen tijdens dit onderhoud.

7. Uitslag van het onderzoek - mededeling aan de juryleden van het mondeling examen en aan de gegadigde.

Na het gesprek met de gegadigde, stelt de psycholoog een evaluatie op door een evaluatierooster in te vullen waarin de tien factoren opgenomen zijn die gebruikt worden om het psychologische profiel van de betrokkene op te stellen. Als bijlage 2 is er een exemplaar van het typeformulier bij deze omzendbrief gevoegd.

Tenslotte brengt hij een advies uit over de gegadigde. Dit advies dat uitgebracht wordt door een van de vijf beoordelingen te kiezen overeenkomstig het model dat als bijlage 3 opgenomen is, moet onder gesloten omslag en vertrouwelijk bezorgd worden aan de juryleden van het mondelinge examen.

Een afschrift van dat advies moet worden geklasseerd en bewaard bij het erkende centrum of de erkende dienst.

Als de psycholoog de gegadigde in zijn advies ongeschikt verklaard voor de uitoefening van het beroep, heeft deze het recht een aanvraag tot een tweede psycho-technisch onderzoek bij een erkend opleidingscentrum van zijn keuze. Dit tweede advies is bindend.

Als de gegadigde opnieuw ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van het beroep, wordt hij niet toegelaten tot de mondelinge proef.

In ieder geval moet de gegadigde kennis kunnen nemen van het advies dat over hem uitgebracht werd; hiertoe kan hij een aanvraag richten tot het opleidingscentrum als alle geschiktheids- en selectieproeven of bij de gemeente zelf als deze een deel van de geschiktheids- en selectieproeven organiseert.

De mededeling van het advies van de psycholoog en eventueel de raadpleging van het persoonlijke dossier van de betrokkene mogen slechts gebeuren na de bekendmaking van het resultaat van de geschiktheids- en selectieproeven door de examenjury die opgericht wordt in het erkende opleidingscentrum of ten gevolge van een beslissing van de gemeenteraad die het resultaat van deze proeven bekendmaakt.

In elk geval, en uit bezorgdheid voor de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen, sta ik erop dat de psycholoog, de directeur, het betrokken personeel van het erkend centrum of de erkende dienst, de personeelsleden van het betrokken gemeentebestuur en de leden van de gemeenteraad aan dit advies geen enkele vrijwillige of onvrijwillige openbaarheid, van welke aard ook, zouden geven die nadelig zou kunnen zijn voor het beroeps- of privé-leven van de betrokkene.

Ik verzoek de HH. Burgemeesters de aandacht van de gemeenteraadsleden hierop te vestigen.

Ik verzoek U, Mijnheer de Burgemeester, in het Bestuursmemoriaal de datum aan te geven waarop deze omzendbrief bekendgemaakt werd in het Belgisch Staatsblad.

De Minister,

L. Tobback

BIJLAGE

## BENAMING EN DEFINITIE VAN DE FACTOREN

Degenen die lage punten behalen schrijft men veelal eigenschappen toe zoals		Degenen die hoge punten behalen schrijft men veelal eigenschappen toe zoals
	I. SOCIALE ORIËNTATIE	
	I.1. SOCIABILITEIT	
.passief, volgzzaam met een onverschillige en passieve houding, beïnvloedbaar en overmatig beïnvloed door de reacties en opvattingen van anderen	Identificeert personen met een temperament dat op samenwerking gericht is, die sociaal zijn, luisterbereid en ontvankelijk	.luisterbereid en ontvankelijk, gericht op anderen, .actief, houden van competitie, .interactie- en communicatievaardigheid
	I.2. SOCIALE VERANTWOORDELIJKHEID	
.beklemtoont de individuele verantwoordelijkheid .egocentrisch .maakt zich weinig zorgen over de noden van anderen .niet solidair	Identificeert personen met verantwoordelijkheidsgevoel en sociaal engagement vertonen.	.altruïsme .voelt zich sociaal verantwoordelijk, solidair, .geïnteresseerd in de zorgen van anderen en bereid tot helpen
	I.3. VERDRAAGZAAMHEID	
.achterdochtig, bekrompen, .heeft te definitieve oordelen	Identificeert personen met overtuigingen en sociale houdingen die niet gebaseerd zijn op een a priori oordeel.	.niet gehecht aan vormen .verdraagzaam .met een brede en gevarieerde interessesfeer
	I.4. ASSERTIVITEIT	
.geremd, stil, .vermijdt spanningen en beslissingen, .gebrek aan zelfvertrouwen	Evalueert de factoren leiderschaps capaciteit, assertiviteit en sociaal initiatief.	.vol zelfvertrouwen, .onafhankelijk, zelfzeker, .heeft leiderschaps capaciteit en zin voor initiatief
	II. PRESTATIEGERICHTHEID	
	II.1. DYNAMISME	
.eerder passief, niet prestatiegericht, .vermijdt concurrentie of hitst integendeel anderen op	Identificeert personen die zich energiek, snel en efficiënt van hun taken kwijten.	.gericht op en gemotiveerd door prestaties, .actief, snel, efficiënt, houdt van competitie

Degenen die lage punten behalen schrijft men veelal eigenschappen toe zoals		Degenen die hoge punten behalen schrijft men veelal eigenschappen toe zoals
<ul style="list-style-type: none"> <li>.wispelturig en onbetrouwbaar</li> <li>.beïnvloed door vooroordelen</li> <li>.onbetrouwbaar</li> </ul>	<p>II.2. VERANTWOORDELIJKHEIDSZIN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.plichtsbewust, verantwoordelijk, precies, betrouwbaar, nauwgezet,</li> <li>.in staat te interpreteren op basis van zijn verantwoordelijkheden</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.overgevoelig, labiel,</li> <li>.hecht te veel belang aan persoonlijke gevoelens en voordelen</li> <li>.neiging tot opgeven</li> </ul>	<p>II.3. VOLHARDING</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.volhardend</li> <li>.stipt en zorgvuldig in hun werk</li> <li>.eerlijk en nauwgezet</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.te voorzichtig,</li> <li>.perfectionistisch en starre denkwijze,</li> <li>.formalistisch,</li> <li>.pedant,</li> <li>.onderworpen aan autoriteit en traditie,</li> <li>.afhankelijk</li> </ul>	<p>II.4. AANPASSINGSVERMOGEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.scherpzinnig</li> <li>.niet gehecht aan vormen</li> <li>.creatief</li> <li>.aanpassingsvermogen</li> </ul>
	<p>III. WEERSTANDSVERMOGEN TEGEN STRESS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>.bruusk en direct,</li> <li>.radeloos,</li> <li>.besluiteloos,</li> <li>.reflectief,</li> <li>.kwetsbaar,</li> <li>.prikkelbaar</li> </ul>	<p>III. 1. FRUSTRATIETOLERANTIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.geduldig</li> <li>.verdraagt onzekerheid en niet-voldoening</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>.gespannen, voelt zich overweldigd, verward, angstig ;</li> <li>.makkelijk in de war te brengen onder druk of in stresssituaties waarin hij moet optreden</li> </ul>	<p>III. 2. REACTIES OP STRESS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.ontspannen, kalm, stabiel ;</li> <li>.voelt zich zelden overspannen, verward, gestoord of angstig ;</li> <li>.koelbloedig</li> </ul>
	<p>IV. Kandidaten die tekens vertonen van psychopathologische neigingen worden uitgesloten</p>	

## BIJLAGE 2

NAAM VAN DE KANDIDAAT : .....

## PROFIEL

	A	B	C	D	E	OPMERKINGEN
I. SOCIALE INGESTELDHEID	SOCIABILITEIT					
	0	0	0	0	0	
	SOCIALE VERANTWOORDE- LIJKHEID					
	0	0	0	0	0	
II. PRESTATIEGERICHT- HEID	VERDRAGZAAMHEID					
	0	0	0	0	0	
	ASSERTIVITEIT					
	0	0	0	0	0	
III. WEERSTANDSVER- MOGEN TEGEN STRESS	DYNAMISME					
	0	0	0	0	0	
	VERANTWOORDELIJKHEIDSZIN					
	0	0	0	0	0	
IV. TEKENS VAN PSYCHO- PATHOLOGISCHE NEIGINGEN	VOLHARDING					
	0	0	0	0	0	
	AANPASSINGSVERMOGEN					
	0	0	0	0	0	
	FRUSTRATIETOLERANTIE					
	0	0	0	0	0	
	REACTIES OP STRESS					
	0	0	0	0	0	

BEOORDELINGLegende :

- A : onvoldoende  
 B : zwak  
 C : normaal  
 D : goed  
 E : uitstekend

BIJLAGE 3

Vertrouwelijk

SELECTIEPROCEDURE VAN ASPIRANT-POLITIEAGENTEN EN ASPIRANT-VELDWACHERS

Psychotechnisch onderzoek

betreffende de heer .....  
 juffrouw .....  
 mevrouw .....

geboren te ..... op .....

adres .....  
 .....

De psychologen,

Gelet op artikel 4, 3° van het koninklijk besluit van 27 oktober 1986 houdende de algemene bepalingen aangaande de aanwerving en de benoeming in de graad van politieagent en van veldwachter, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van ..../.../.....;

Gelet op de ministeriële circulaire POL 29bis van ..../.../.....;

Gelet op de resultaten van de tests van en het interview met de gegadigde ;

Overwegende dat het advies zodanig is uitgebracht dat :

- a) enerzijds de gemeenteraad kan oordelen over het evenwichtige van de persoonlijkheid van de kandidaat en over het vermogen om zijn koelbloedigheid te bewaren in alle omstandigheden waarin hij door zijn beroep kan komen te staan ;
- b) anderzijds de imperatieven tot de bescherming van het privé-leven van de gegadigde worden geëerbiedigd ;

verklaren dat betrokkene om de opleiding tot politieagent, resp. veldwachter te volgen en de desbetreffende functie uit te oefenen, is :

zeer geschikt

normaal geschikt

weinig geschikt

ongeschikt


Datum

Handtekening

**Das Rundschreiben POL 29 abänderndes Rundschreiben POL 29bis vom 18. September 1991 über das Verfahren der Bezuschussung und die Durchführung des psychotechnischen Tests zur Selektion der angehenden Polizeibediensteten bzw. Feldhüterbewerber.**

An die Herren Provinzgouverneure

Zur Information

An die Bezirkskommissare

An die Damen und Herren Bürgermeister und Schöffen

An die Herren Direktoren der Trainings- und Ausbildungszentren

Sehr geehrter Herr Gouverneur,

in Anwendung von Artikel 4 des königlichen Erlasses Nr. 11 vom 27. Oktober 1986, der die allgemeinen Bestimmungen über die Anwerbung und die Ernennung zum Grad des Polizeibediensteten und des Feldhüters enthält, wurden durch Rundschreiben POL 29 vom 1. Juni 1987 die Modalitäten der Durchführung des psychotechnischen und psychologischen Selektionstests für angehende Polizeibediensteten- und Feldhüterbewerber festgelegt.

Ich habe jedoch festgestellt, daß die Umsetzung und Anwendung des so festgelegten Systems des betreffenden Tests nicht die erhoffte Wirkung verlieh.

Daher finden Sie nachstehend die neuen Durchführungsmodalitäten dieses Tests. Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit ändern diese Bestimmungen das vorerwähnte Rundschreiben POL 29 und sind im Rundschreiben POL 29bis zusammengefaßt.

Das Rundschreiben POL 29 abänderndes Rundschreiben POL 29bis über das Verfahren der Bezuschussung und die Durchführung des psychotechnischen Tests zur Selektion der angehenden Polizeibediensteten bzw. Feldhüterbewerber.

1. Mit der Durchführung der Prüfung beauftragten Einrichtungen Zulassung.

Aufgrund Artikel 6 des königlichen Erlasses Nr. 11 vom 27. Oktober 1986, der die allgemeinen Bestimmungen über die Anwerbung und die Ernennung zum Grad des Polizeibediensteten und des Feldhüters enthält, wird der psychotechnische Test entweder durch ein durch den Minister des Innern eingerichtetes oder zugelassenes Trainings- und Ausbildungszentrum oder durch einen durch den Minister des Innern auf Vorschlag des Provinzgouverneurs zugelassenen Dienst durchgeführt.

Die Zulassung sowie die damit verbundene Bezuschussung, die unter dem Punkt 3. 1 erwähnt wird, werden durch den Minister des Innern, Generaldirektion der Allgemeinen Polizei des Königreiches, den Zentren und Einrichtungen auf der Grundlage folgender Kriterien ausgesprochen:

1. des Besitzes einer verfügbaren Infrastruktur,
2. des Nachweises der Anwesenheit entsprechenden Personals, u. a. für die Verbesserung der Prüfungsarbeiten, die Aufnahme der Interviews und die Bewertung der Bewerber.

Dieses Personal muß nicht notwendigerweise fest angestellt sein, sondern es kann sich um ein Personal handeln, das zeitlich befristet speziell zur Durchführung des psychotechnischen Tests eingestellt worden ist, oder gar um Personen handeln, die einer Einrichtung angehören, die in diesem Bereich ihre Dienste als Auftragsunternehmen anbietet. In diesem Falle wird die Fähigkeit dieses Personals wie die des ständig beschäftigten Personals überprüft.

3. des Angebots einer Testreihe, die als Unterlage für den Test dienen und den unter Punkt 2 festgelegten Kriterien genügen soll. Die so erstellte Testreihe ist alle zwei Jahre zu erneuern.

Da die Absicht darin besteht, für alle Zentren eine gewisse Standardisierung und einheitliche Normalisierung zu erzielen, sollen die Verantwortlichen sowohl für die Durchführung als auch für die Testkorrekturen gegenseitige Kontakte unterhalten, und dies nun, um eine so gestaltete Testreihe zu bekommen, die das Gewähr einer landesweit identischen Messung und Bewertung derselben Faktoren bietet.

Um die Zulassung der Testreihen vorzunehmen, wurde auf Initiative des Ministers des Innern - Generaldirektion der Allgemeinen Polizei des Königreiches - ein Ausschuß eingesetzt. Diesem Ausschuß gehören zwei Psychologen, zwei Mitgliedern der Gemeendepolizei und zwei Vertreter der APK an. Solange diese Zentren weiterhin den festgelegten Kriterien erfüllen, bleibt die den Zentren und Einrichtungen auf der Grundlage der o. e. Kriterien anerkannten Zulassungen bleiben zeitlich unbegrenzt gültig. Um die Überprüfung dieser Kriterienentsprechung zu ermöglichen, schicken die Zentren bzw. Einrichtungen jährlich und zwar beim ersten Mal ein Jahr nach dem Datum ihrer Zulassung einen entsprechend dem durch den Ministerialdienst vorgegebenen Formular abgefaßten Bericht an das Ministerium des Innern, Generaldirektion der Allgemeinen Polizei des Königreiches.

## 2. Zweck und Art der Tests

2. 1 Den Einrichtungen, die zugelassen werden möchten, obliegt es, selbst die Testreihe zusammenzustellen, die sie anbieten möchten. Diesbezüglich soll die vorgestellte Testreihe durch eine Unterlage oder eine erklärende Note ergänzt werden, die die vorgenommene Wahl begründet. Vor Ablauf des Tests und entsprechend dem, was unter Punkt 1 bezüglich des Zulassungsverfahrens für die mit der Durchführung des Tests beauftragten Einrichtungen gesagt worden ist, werden diese Tests in jeden Fall über die Generaldirektion der Allgemeinen Polizei des Königreiches dem Ausschuß vorgelegt.
2. 2 Dem vorerwähnten königlichen Erlaß zufolge bezweckt der psychotechnische Test, dem Gemeinderat eine Beurteilung der Charaktereigenschaften des angehenden Polizeibediensteten oder Feldhüterbewerbers, und zwar insbesondere:

1. das Gleichgewicht der Persönlichkeit des Bewerbers,
2. seine Beherrschtheit in allen Situationen, in die er durch seinen Beruf geraten könnte.

Da die Fähigkeit des Bewerbers, die berufliche Ausbildung zu absolvieren, bereits durch körperliche und schriftliche Übungen bemessen werden kann, sollten die Tests hauptsächlich auf die Entdeckung der Eigenschaften hinsichtlich der Persönlichkeit des Bewerbers, sowie komplementär auf die Entdeckung eventueller Probleme pathologischer Art (Streßwiderstand, Beschlußfassung in Notsituation, usw. . . .) gerichtet sein, sowie auch auf die Beherrschtheit.

Zu diesem Zwecke obliegt es den Psychologen, ein psychologisches Profil des Betreffenden aufgrund von zehn Faktoren zu skizzieren, die dem verfolgten Ziel entsprechen.

Diese zehn Faktoren sind in drei Kategorien eingeteilt:

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| I. soziale Orientierung       | 1. Umgänglichkeit<br>2. Soziale Verantwortungsbereitschaft<br>3. Toleranz<br>4. Selbstbehauptung |
| II. Orientierung auf Leistung | 5. Dynamik<br>6. Verantwortungsbereitschaft<br>7. Ausdauer<br>8. Flexibilität                    |
| III. Belastbarkeit            | 9. Frustrationstoleranz<br>10. Widerstandsfähigkeit gegen Streß                                  |

Sie finden in der Anlage eine Tabelle, die diese 10 Faktoren näher erläutern (Anlage 1).

## 3. Durchführung des psychotechnischen Tests

### 3. 1 Organisationskosten

Die Kosten der Durchführung dieses Test übernehmen grundsätzlich die zugelassenen Trainings und Ausbildungszentren bzw. Dienste.

Eine Subvention i. H. bis 950, BEF je Bewerber wird ihnen hierzu durch mein Ressort zuerkannt.

Sollte es sich aber ergeben, daß die reellen Kosten dieses Testes die so vorgesehene Bezuschussung übersteigt, so darf das Zentrum oder der Dienst die Gemeinden um das Mittragen eines Teiles der Kosten bitten.

### 3. 2 Reihenfolge der Tests

Die in Artikel 4 des o. e. königlichen Erlasses vorgesehene Reihenfolge der 4 Eignungs und Selektionstests für die angehenden Polizeibediensteten und Feldhüterbewerber sollte folgendermaßen aussehen:

1. körperlicher Test
2. Schriftlicher Test
3. Psychotechnischer Test
4. Mündlicher Test

Der Psychotechnische Test findet also nach bestandem körperlichem Test, ob er nun durch das Zentrum durchgeführt sei oder nicht, nach dem schriftlichen Test, der Gegenstand meines Rundschreibens POL 28 vom 6. Dezember 1986 war, jedoch vor dem mündlichen Test statt.

Um in voller Kenntnis der Sachlage über die Fähigkeit des Bewerbes urteilen zu können, soll die mit der Bewertung der Eigenschaften des Bewerbes während des mündlichen Tests beauftragte Jury über die Ergebnisse aller anderen Selektionstests verfügen.

Vor dem mündlichen Test dürfen die Bewerber ebenfalls von den Ergebnissen des körperlichen und schriftlichen Tests Kenntnis nehmen.

Dagegen wird ihnen das Ergebnis des psychotechnischen Tests zu diesem Zeitpunkt des Verfahrens nicht mitgeteilt (vgl. Punkt 7).

### 3. 3 Praktische Durchführung

#### 3. 3. 1 Das zugelassene Zentrum oder der zugelassene Dienst erhält von der antragstellenden Gemeinde die Liste derjenigen Bewerber,

die den in Artikel 2 des o. e. königlichen Erlasses erwähnten Zulässigkeitsbedingungen erfüllen,

die den in Artikel 3 Ziffer 15 des o. e. königlichen Erlasses erwähnten Anwerbungsbedingungen erfüllen,

die den körperlichen Test bestanden haben, es sei denn, die Gemeinde habe das Zentrum mit der Durchführung dieses Tests beauftragt.

Die Liste enthält die zur Vorladung des Bewerbers durch das zugelassene Zentrum bzw. den zugelassenen Dienst zur Teilnahme am Test erforderlichen Angaben.

#### 3. 3. 2 Das zugelassene Zentrum oder der zugelassene Dienst darf aus organisatorischen Gründen die durch verschiedene Gemeinden vorgeschlagenen Bewerber in einer Prüfungssitzung zusammenfassen, ohne jedoch hierbei den Gemeindeallzu langen Wartezeiten aufzuerlegen.

Zu diesem Zwecke werden die Gemeinden aufgefordert, dem betreffenden zugelassenen Zentrum bzw. zugelassenen Dienst die Anzahl Bewerber so schnell wie möglich mitzuteilen, und näher anzugeben, wann die Liste ihnen übermittelt würde.

#### 3. 3. 3 Darüber hinaus führt das zugelassene Zentrum bzw. der zugelassene Dienst ebenfalls den psychotechnischen Test für diejenigen Bewerber durch, die sich unmittelbar an das Ausbildungszentrum wenden, um die Bescheinigung über die bestandene Eignungs- und Selektionstests zu bekommen, damit sie sich unmittelbar bei einer Gemeinde um eine Stelle bewerben können, vorausgesetzt jedoch, alle in Artikeln 2 und 3 des königlichen Erlasses vom 27. Oktober 1986 erwähnten Bedingungen sind dadurch erfüllt.

### 4. Die Durchführung der Tests

Das zugelassene Zentrum oder der zugelassene Dienst führt die Tests unter Einhaltung folgender Grundregel durch :

1. Die Tests dürfen von den Bewerbern vorher nicht bekannt sein.
2. Die Durchführung der Tests wird durch mindestens zwei Personen kontrolliert, von denen zumindest eine den Grad eines Lizenziats in Psychologie oder psychopädagogik trägt.

3. Auf den Testheften dürfen weder die Identität des Bewerbers noch irgendein Erkennungszeichen stehen.
4. Nach Abhaltung des Tests erhalten die Hefte eine Codenummer, die die Vertraulichkeit der Unterlage sichern soll.
5. Ein Bewerber, der zugleich durch mehrere Gemeinden vorgeschlagen wird, absolviert die Tests nur einmal.
5. Auswertung der Tests

Nach ihrer Durchführung werden die Tests entsprechen den technischen Angaben ausgewertet.

Zentren, die dies wünschen, dürfen andere im Sinne des königlichen Erlasses vom 27. Oktober 1986 zugelassene Zentren oder Dienste mit der Auswertung der Tests beauftragen. Bei der Vorgehensweise werden die Hefte nur mit Eintragung des Codes zugeschickt. Das auswertende Zentrum schickt dem Ausgangszentrum die Hefte mit einem den Codes erwähnenden Dokument zurück, das die Ergebnisse angibt.

6. Analyse der Tests und Interview

Die Analyse der Tests obliegt dem zugelassenen Zentrum bzw. dem zugelassenen Dienst. Für diesen Vorgang wird besonders qualifiziertes und erfahrenes Personal in Anspruch genommen. Diese Personen, die den Grad eines Lizenziats der Psychologie oder der Psychopädagogik tragen, sollen Erfahrungen auf dem Gebiet der Selektion aufweisen können. Sie unterliegen strengstem Berufsgeheimnis, und ihre Identität dürfen die Bewerber vor dem Gespräch nicht kennen.

Nach der Analyse der, gegebenenfalls durch das Auswertungszentrum, übermittelten Ergebnisse wird der Psychologe ein Interview mit dem Bewerber anberaumen. Falls er es für erforderlich hält, darf er den Bewerber während des Interviews zusätzlichen Test unterziehen.

7. Ergebnis des Tests Übermittlung des mündlichen Tests an die Jurymitglieder und an den Bewerber

Nach dem Interview des Bewerbers nimmt der Psychologe seine Auswertung anhand eines Typformulars vor, das eine Bewertungstabelle mit den zehn Faktoren zur Feststellung des psychologischen Profils des Betreffenden enthält. Eine Ausführung dieses Typformulars liegt diesem Rundschreiben als Anlage 2 bei.

Zum Schluß gibt der Psychologe ein Gutachten über den Bewerber ab. Dieses anhand der nach Muster 3 - siehe Anlage 3 - erstellte Gutachten ist in verschlossenem Umschlag und als vertrauliche Unterlage den Jurymitgliedern für den mündlichen Test zu übermitteln.

Eine Abschrift dieses Gutachten wird im zugelassenen Zentrum oder beim zugelassenen Dienst eingeordnet aufbewahrt.

Erklärt das Psychologengutachten den Bewerber für die Ausübung des Berufes untauglich, so darf der Bewerber den Antrag stellen, sich bei einem zugelassenen Ausbildungszentrum seiner Wahl einem zweiten psychotechnischen Test zu unterziehen.

Dieses zweite Gutachten ist bindend.

Daher, sollte der Bewerber erneut für berufsuntauglich erklärt werden, so ist er dem mündlichen Test nicht zugelassen.

Der Bewerber soll in jedem Fall in der Lage sein, vom Gutachten über ihn Kenntnis zu nehmen. Hierzu darf er beim zugelassenen Ausbildungszentrum einen Antrag stellen, soweit der ganze Eignungs- und Selektionstest beim zugelassenen Ausbildungszentrum stattfinden, oder bei der Gemeinde selbst, wenn diese einen Teil der Eignungs und Selektionstests durchführt.

Die Mitteilung des Psychologengutachtens sowie gegebenenfalls die Einsicht in die persönliche Akte des Betreffenden dürfen erst nach Verkündung der Ergebnisse der Eignungs und Selektionstests durch die Prüfungsjury, die im zugelassenen Ausbildungszentrum eingerichtet worden ist, oder nach dem Gemeinderatsbeschluß zur Verkündung der Ergebnisse dieser Tests erfolgen.

Mit Rücksicht auf das Privatleben der Betreffenden bestehe ich insbesondere darauf, daß der Psychologe, der Direktor, das einbezogene Personal des zugelassenen Zentrums oder Dienstes sowie die Personalmitglieder der betreffenden Gemeindeverwaltung diesem Gutachten willentlich oder unwillkürlich und in welcher Form auch keine Öffentlichkeit verleihen, die geeignet wäre, dem Berufs- oder Privatleben des Betreffenden zu schaden.

Ich bitte die Bürgermeister darum, die Mitglieder des Gemeinderates besonders auf diesen Punkt aufmerksam zu machen.

Ich bitte Sie, Herr Gouverneur, im Verwaltungsblatt das Datum zu vermerken, unter dem dieses Rundschreiben im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wurde.

Der Minister,

L. Tobback.

ANLAGE 1

BENENNUNG UND DEFINITION DER FAKTOREN

Diejenigen, die niedrige Werte erhalten, gelten eher als :		Diejenigen, die hohe Werte erhalten, gelten eher als :
	1. Soziale Orientierung	
	1.1. Umgänglichkeit	
.passive, fügsame Personen mit gleichgültiger und passiver Haltung, .die beeinflussbar sind und sich zu sehr durch die Reaktionen und Meinungen anderer beeinflussen lassen	gibt an, ob Personen anteilnehmen und zuhören können, umgänglich und aufgeschlossen sind	.Personen, die zuhören können und anderen gegenüber rezeptiv sind, .aktiv sind, gerne konkurrieren, .zum Austausch und zur Kommunikation bereit sind
	1.2. Soziale Verantwortungsbereitschaft	
.Personen, die die individuelle Verantwortung hervorheben, .egozentrisch, .wenig um die Bedürfnisse anderer besorgt und .nicht solidarisch sind	gibt an, ob Personen verantwortungsbewusst sind und soziales Engagement zeigen	.Personen, die uneigennützig sind, .soziales Verantwortungsgefühl haben .solidarisch sind, .ein Interesse für die Sorgen anderer zeigen, hilfsbereit sind
	1.3. Toleranz	
.Personen, die argwöhnisch, borniert sind und .die zu endgültig urteilen	gibt an, ob Personen Überzeugungen und soziale Einstellungen haben, die nicht auf Vorurteilen beruhen	.tolerante Personen, .die nicht an Formlichkeiten haften und .weite und .verschiedene Interessengebiete haben
	1.4. Selbstbehauptung	
.gehemmte, stille Personen, .die Spannungen und Entscheidungen aus dem Wege gehen und .nicht genug Selbstvertrauen haben	gibt an, ob Personen führen, sich selbst behaupten und soziale Initiativen ergreifen	.vertrauensvolle, .selbständige Personen die sich genügend auf sich selbst verlassen können, .führen und Initiativen ergreifen können

Diejenigen, die niedrige Werte erhalten, gelten eher als :		Diejenigen, die hohe Werte erhalten, gelten eher als :
<b>II. Orientierung auf Leistung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personen, die eher passiv sind, nicht auf Leistung ausgerichtet sind,</li> <li>. Konkurrenz meiden oder sie hervorrufen</li> </ul>	<p><b>II.1. Dynamik</b></p> <p>gibt an, ob Personen ihre Aufgaben energisch, schnell und effizient verrichten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personen, die auf Leistung ausgerichtet sind, durch sie motiviert sind,</li> <li>. aktiv, schnell, effizient und wetteifernd sind</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>. launische und unzuverlässige Personen,</li> <li>. die sich durch Vorurteile beeinflussen lassen</li> </ul>	<p><b>II.2. Verantwortungsbereitschaft</b></p> <p>gibt an, ob Personen selbstsicher, verantwortungsbewusst und gewissenhaft sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personen, die pflicht- und verantwortungsbewusst, genau, selbstsicher, gewissenhaft sind und</li> <li>. eine ihren Zuständigkeiten entsprechende Entscheidungsfähigkeit besitzen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>. überempfindliche, labile Personen,</li> <li>. die zu sehr auf das persönliche Vergnügen und den persönlichen Nutzen bedacht sind und</li> <li>. schnell aufgeben</li> </ul>	<p><b>II.3. Ausdauer</b></p> <p>gibt an, ob Personen genügend Selbstbeherrschung besitzen, um ihre Aufgaben mit Ausdauer zu erfüllen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personen, die bei der Arbeit Ausdauer zeigen,</li> <li>. streng, gründlich, ehrlich und gewissenhaft sind</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>. zu vorsichtige, perfektionistische Personen mit rigidem Denken,</li> <li>. die pedantisch sind, unterwürfig gegenüber der Autorität und der Tradition und die an Förmlichkeiten haften</li> </ul>	<p><b>II.4. Flexibilität</b></p> <p>gibt an, ob Personen eine gewisse Flexibilität im Denken und im Verhalten besitzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. scharfsinnige, kreative und anpassungsfähige Personen,</li> <li>. die nicht an Förmlichkeiten haften</li> </ul>

**III. Belastbarkeit**

<ul style="list-style-type: none"> <li>. unwirsch und direkte Personen,</li> <li>. die durch Verspätungen Unschlüssigkeit, Bemerkungen ausser Fassung geraten und verletzlich sind</li> </ul>	<p><b>III.1. Frustrationstoleranz</b></p> <p>gibt an, ob Personen eine hohe Frustrationstoleranz besitzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. geduldige Personen,</li> <li>. die Ungewissheit und Nichtbefriedigung ertragen</li> </ul>
---	---	--

Diejenigen, die niedrige Werte erhalten, gelten eher als :		Diejenigen, die hohe Werte erhalten, gelten eher als :
.angespannte Personen, die sich bei Belastungen überfordert fühlen, sich dadurch erregen, verängstigen und leicht verwirren lassen	<b>III.2. Widerstandsfähigkeit gegen Stress</b> gibt an, ob Personen hohe Belastungen aushalten können, ohne Stressreaktionen zu zeigen	.entspannte, ruhige, beständige Personen, die sich selten überfordert fühlen, sich selten erregen, verstören und verängstigen lassen
	<b>IV. Kandidaten mit Anzeichen von psychopathologischer Tendenz werden ausgeschlossen</b>	

## ANLAGE 2

NAME DES BEWERTERS : .....

## PROFIL

	A	B	C	D	E	BEMERKUNGEN
I. ORIENTIERUNG	<b>UMGÄNGLICHKEIT</b>					
	0	0	0	0	0	
	<b>SOZIALE VERANTWORTUNGSBEREITSCHAFT</b>					
	0	0	0	0	0	
	<b>TOLERANZ</b>					
	0	0	0	0	0	
II. ORIENTIERUNG AUF LEISTUNG	<b>DYNAMIK</b>					
	0	0	0	0	0	
	<b>VERANTWORTUNGSBEREITSCHAFT</b>					
	0	0	0	0	0	
	<b>AUSDAUER</b>					
	0	0	0	0	0	
III. BELASTBARKEIT	<b>FRUSTRATIONSTOLERANZ</b>					
	0	0	0	0	0	
	<b>WIDERSTANDSFÄHIGKEIT GEGEN STRESS</b>					
	0	0	0	0	0	
	<b>IV. ANZEICHEN VON PSYCHOPATHOLOGISCHER TENDENZ</b>					

## BEWERTUNG

A : unzureichend  
B : gering

C : normal  
D : gut

E : sehr gut

ANLAGE 3

VERTRAULICH

SELEKTIONSVERFAHREN FÜR DIE ANGEHENDEN POLIZEIBEDIENSTETEN UND FELDHÜTER.

Psychotechnischer Test

Betreffend      Herrn.....  
                   Fräulein.....  
                   Frau.....

geboren in ..... am.....

Anschrift.....

Die Psychologen,

aufgrund Artikel 4 Ziffer 3 des durch königlichen Erlaß vom.....  
 ..... abgeänderten königlichen Erlaßes vom 27. Oktober 1986, der die  
 allgemeinen Bestimmungen über die Anwerbung und die Ernennung zum Grad des Polizeibediens-  
 teten und des Feldhüters enthält,

aufgrund des Ministerialrundschreiben POL 29bis vom.....

aufgrund der Testergebnisse und des Interviews des Bewerbers,

in Erwähnung dessen, daß das Gutachten ausgestellt wurde, damit

- a) einerseits der Gemeinderat das Gleichgewicht der Persönlichkeit des Bewerbers sowie  
 seine Beherrschtheit in allen Situationen, in die er durch seinen Beruf geraten  
 könnte, bewerten kann,
- b) andererseits die Erfordernisse des Schutzes des Privatlebens des Bewerbers bewahrt  
 bleiben,

erklären daß der Betreffende bezüglich der Teilnahme an einer Ausbildung zum Grad eines  
 Polizeibedienssteten oder zur Ausübung dieses Amtes :

sehr geeignet

durchschnittlich geeignet

wenig geeignet

nicht geeignet


Datum

Unterschrift