



Police

2

Police Fédérale

Direction Générale de l'appui
et de la gestion
Direction de la mobilité et de
la gestion du personnel
* Coord Mob et Dét *

Rue Fritz Toussaint, 8
B - 1050 BRUXELLES
Tél.: (02)642 61 55 & 56
Fax : (02)642 60 96

NOTE TEMPORAIRE

Numéro d'émission DGS/DSP/Coord Mob et Dét-51082
Date d'émission 16-02-2009

Classification **INTERNE**
Classement **CD610**

Page 1/5
Annexe(s) 0
Référence PC G:\DSP\ASG\inter-
detlok\internatmis\Burundi2009\Not
eBurundi2009.doc

Destinataire(s) Toutes les directions de la Police fédérale (via Dailydoc)
Tous les services de la Police fédérale (Via Dailydoc)
Toutes les zones de la Police locale (Via Dailydoc)
Copie: CPPL

Objet **Recrutement de volontaires (Cadre opérationnel (CDP, CP et INPP) et Cadre administratif et logistique (Conseiller-Niv A)) dans le cadre de projets d'appui à la réforme de la Police Nationale Burundaise (PNB)**

Référence(s) l'Arrêté ministériel rendant applicable au personnel désigné pour faire partie de l'appui à la formation de la police de la sécurité intérieure de la République du Burundi, l'arrêté royal du 11-07-2002 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité forfaitaire aux membres du personnel des services de police qui participent à des opérations à caractère humanitaire ou de police

Chargé de dossier CP Paul BOGAERT, Tel. (02)642 77 78

1. Contribution belge au profit du Ministère de la Sécurité Publique et de la Police nationale de la république du BURUNDI – Sélection d'experts dans le cadre de projets d'appui à la réforme du secteur de la sécurité au Burundi – Projet d'appui à la formation de la police nationale du Burundi et Projet de professionnalisation de la police burundaise.

1.1 Contexte général

En Conseil des Ministres du 08-01-2004, le gouvernement belge a décidé d'apporter aux autorités burundaises un appui à la réforme du secteur de la sécurité sous forme de coopération bilatérale directe.

Cette décision gouvernementale s'est concrétisée par l'élaboration d'un projet d'appui à la formation de la Police Nationale Burundaise (PNB), la Belgique allouant un budget à ce projet par le biais de la Coopération au Développement ainsi que de l'expertise par le biais de la Police intégrée. Le projet d'appui à la formation de la PNB a réellement débuté en 2007 (donc plus tard que prévu) pour une période de 3 ans. Dans la mesure où, compte tenu des réalités du terrain, l'évolution du projet n'a pas pu respecter les délais prévus initialement, il a été prolongé de 18 mois et réorienté compte tenu des résultats de l'évaluation mi-parcours.

En parallèle, va débuter, début 2010 pour une durée de 4 ans, un projet de professionnalisation de la Police Nationale Burundaise (PNB) doté d'un financement belge et néerlandais pour lequel il a été demandé, à la Police intégrée, de fournir également de l'expertise.

1.2 Processus – description de la tâche :

Comme indiqué ci-dessus, la police belge a participé, depuis 2007, au projet d'appui à la formation de la PNB (AF PNB), projet qui aurait dû prendre fin le 10 novembre 2009, mais qui a été prolongé jusqu'en mai 2011 de manière à pouvoir prendre en compte les besoins actualisés de la PNB et pouvoir utiliser le solde du budget au-delà de la date initialement prévue.

Un des besoins pris en considération dans la réorientation du projet AF PNB est la sécurisation des élections. En effet, entre juin et septembre 2010, des élections libres seront organisées au Burundi et il est question, dans le cadre du projet AF PNB, de préparer la PNB à la gestion de l'ordre public lors de ces

élections par le biais de diverses formations avec un accent particulier sur la « gestion négociée des événements publics » (GNEP).

Au-delà des élections, les actions de formation (cours GNEP pour officiers supérieurs, formations spécifiques pour chefs de poste, préparation de programmes ..) se poursuivront telles que prévues dans le projet AF PNB avec en parallèle le développement de certaines formations avec l'appui de l'expertise locale.

Comme indiqué ci-dessus, devrait débuter début 2010 un deuxième projet « police » dénommé « professionnalisation de la PNB ». Par ce projet qui découle à la fois des recommandations faites à l'issue d'un audit effectué par des experts de la police fédérale belge fin 2008, de la Lettre de politique du Ministère de la Sécurité publique burundais et des résultats d'un séminaire stratégique organisé avec l'appui de la Belgique en juillet 2009, il s'agit d'œuvrer à la mise en place d'une police moderne au Burundi par le développement de nouvelles stratégies et nouveaux concepts de fonctionnement, tout en tenant compte des particularités de la société burundaise. Dans le cadre de ce projet, on procède à une approche par résultats, le projet visant dès lors à développer des activités dans six domaines de résultats, notamment :

- Résultat 1 : le concept de la **police de proximité** est appliquée au niveau des **postes de police** ;
- Résultat 2 : les activités de **deuxième ligne** sont assurées au niveau des commissariats provinciaux ;
- Résultat 3 : la professionnalisation de la police est soutenue par un **système de formation** pour l'ensemble de la police ;
- Résultat 4 : une politique de **communication globale** est appliquée ;
- Résultat 5 : le service de police est géré suivant une vision de changement par rapport aux **processus clés** ;
- Résultat 6 : les synergies entre projets liés sont renforcées en coopération avec le Groupe Sectoriel et les expériences de l'intervention sont capitalisées.

Le team d'experts interviendra indifféremment dans les deux projets précités, ce qui nécessite, dans le chef des experts, outre certaines compétences spécifiques (telles que ordre public, police de proximité, communication, ..), une capacité de management, une grande flexibilité, une réelle volonté de travailler en team (tant avec des collègues belges qu' étrangers) et enfin la capacité de s'adapter à toute situation rencontrée sur le terrain.

1.3 Nombre d'emplois – début et durée de la mission

L'objectif du présent appel vise à sélectionner des experts et des formateurs afin de pouvoir créer un team d'environ 20 personnes (15 personnes composant le team + 5 réserves), team qui sera mis à disposition pour la participation de la Police intégrée aux projets d'appui à la réforme de la PNB. Il s'agira d'une équipe à laquelle on peut faire appel, en tout temps et toutes circonstances, en fonction des plannings établis dans le cadre des projets précités.

Dans la mesure où il pourra être fait appel à un membre du team à tout moment compte tenu non seulement des plannings établis, mais également en fonction des aléas de l'évolution des projets compte tenu des réalités du terrain, il sera demandé, à tout membre du team, d'être en permanence informé de l'évolution des projets et d'être en ordre sur le plan administratif et médical.

Concernant le projet d'appui à la formation de la PNB, ce projet est déjà en cours actuellement et son exécution se poursuit. Par contre, en ce qui concerne le projet de professionnalisation de la PNB, sa mise en œuvre concrète est prévue pour début 2010.

La durée des missions est en **moyenne** de 15 jours (y compris les jours de voyage, ce qui signifie 11 jours ouvrables).

1.4 Exigences de fonction

Actuellement les descriptions des fonctions ne sont pas encore connues. Compte tenu de la nature de la mission (fournir des avis et une assistance), il est attendu des candidats qu'ils disposent de l'expérience dans **un (ou plusieurs)** des domaines suivants (voir aussi point 1.2, supra) :

- management (policier) général et processus de décision stratégique
- le management organisationnel d'une organisation policière
- gestion et (ré)organisation d'un service de police
- management du changement
- police de proximité
- maintien de l'ordre public (gestion négociée des événements publics)
- coordination d'opérations d'envergure
- systèmes de formation
- gestion du personnel
- gestion logistique et financière d'une organisation policière
- gestion des opérations et information judiciaire & administrative
- déontologie policière
- droits humanitaires
- police administrative, police judiciaire
- usage de la contrainte avec et sans armes

Conditions de base

Condition de base pour tous les candidats :

- avoir **minimum 5 années d'expériences au sein de la police** ;
- **capable de s'exprimer parfaitement, tant verbalement que par écrit, dans la langue française.**

Aptitudes également attendues des membres du personnel qui introduisent leur candidature :

- posséder de bonnes aptitudes en matière de communication;
- avoir un contrôle de soi ainsi qu'un esprit de discipline suffisants et être résistant au stress;
- être capable de travailler en équipe;
- être capable de prendre des initiatives et être créatif;
- disposer de facultés d'organisation et pouvoir établir des priorités;
- être capable d'identifier/analyser les problèmes et de formuler des propositions de solution;
- faire preuve d'intégrité et avoir valeur d'exemple;
- être en bon état de santé.

Conditions spécifiques :

a) Connaissances (savoir)

- avoir une bonne connaissance des matières à dispenser,
- être disposé à acquérir les connaissances relatives aux spécificités burundaises et en rapport direct avec les matières à développer,
- comprendre un modèle didactique reprenant les composantes de formation élémentaires,
- connaissance élémentaire du néerlandais.

b) Aptitudes (savoir-faire)

- s'exprimer devant un groupe,
- utiliser les principes de l'écoute active,
- former à l'aide de moyens didactiques adaptés, mais en fonction du matériel disponible,
- stimuler la motivation et l'attention des participants,
- observer les participants lors d'une mise en situation,
- utiliser les techniques d'entretiens,
- pouvoir se remettre en question,
- pouvoir se protéger dans un environnement non-sécurisé.

c) Attitudes (savoir-être)

- faire preuve de respect envers la culture burundaise
- avoir le sens de l'initiative,

- être disponible pour les différentes activités,
- être rigoureux dans le travail,
- faire preuve de flexibilité,
- être disponible en dehors des heures de bureau,
- avoir l'esprit critique,
- s'adapter au groupe cible,
- s'adapter à un environnement étranger et accepter de se rendre plusieurs semaines à l'étranger,
- être serviable vis-à-vis des collègues,
- être capable de rendre compte

2. Règlement de la sécurité juridique – Statut - Indemnités

Les membres du personnel sélectionnés seront détachés vers la police fédérale, Commissariat Général/Direction de la coopération policière internationale (CG/CGI), conformément aux articles VI.II.72-76, PJPol, pour la durée des missions.

Cet appel est ouvert à tous les membres de la police intégrée. Néanmoins, vu les restrictions budgétaires actuelles, la police fédérale n'est plus en mesure ni d'assurer le remboursement des traitements pour les candidats provenant de la police locale, ce qui implique une prise en charge de ces frais de traitement par leur corps de police, ni de pourvoir au remplacement des capacités engagées par la police locale.

Dans l'exercice de leur fonctions, les membres du personnel du cadre opérationnel porteront l'uniforme de la police belge mais sans arme. Il n'est en effet pas permis de détenir ou de porter ses propres armes pendant la mission.

Pendant la mission, les membres du personnel sont en service actif.

En outre, les membres du personnel de la police fédérale et de la police locale restent soumis à toutes les dispositions inhérentes à leur statut pour ce qui concerne le traitement, l'avancement, la carrière barémique, etc.

Conformément à l'arrêté ministériel mentionné en référence, en plus de son traitement, le membre du personnel qui participe à cette mission perçoit aussi une « indemnité d'éloignement » par jour passé en mission (montant de base pour le personnel faisant partie du cadre d'officiers ou du Niveau A : 80,57 € ; pour le personnel faisant partie du cadre de base ou moyen ou d'un autre niveau : 65,70 €. Ce montant est lié à l'index au 01-07-03, cette indemnité journalière étant réduite de moitié les jours effectifs de voyage).

Conformément à l'Arrêté Royal du 11-07-2002, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité forfaitaire aux membres du personnel des services de police qui participent à des opérations à caractère humanitaire ou de police, **le droit à un nombre d'autres allocations et indemnités** (supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat ou d'une fonction supérieure, l'allocation de fonction, les allocations relatives aux prestations de services effectuées le samedi, le dimanche, un jour férié ou durant la nuit, l'indemnité pour frais réels d'enquête,...) **sera suspendu pour la période durant laquelle le candidat sélectionné bénéficie de l'indemnité d'éloignement.**

Les frais de séjour sont pris en charge par la Coopération Technique Belge (CTB) conformément à la Lettre d'entente conclue entre la CTB et la police fédérale.

3. Catégories de personnel pouvant se porter candidat et profil demandé

Les candidats devront satisfaire aux conditions suivantes :

- (1) Faire partie du cadre opérationnel (CDP, CP ou INPP) ou du personnel CALog (statutaire ou contractuel de durée indéterminée : Niveau A) de la police fédérale ou de la police locale, ainsi que du personnel de même niveau des services externes tels que le Comité P, La Commission Permanente de la Police Locale, l'Inspection générale, l'Organe de contrôle,
- (2) satisfaire aux conditions de base générales et aux exigences spécifiques (voir points 1.2 et 1.4);

- (3) ne pas avoir obtenu comme dernière évaluation de fonctionnement, une évaluation avec la mention finale «insuffisant»;
- (4) se trouver dans une position administrative où on peut faire valoir ses droits à une promotion et à une carrière barémique.
- (5) disposer d'un feuillet de sanctions disciplinaires vierge;
- (6) autorisation de l'autorité hiérarchique.

4. Procédure de sélection

Une sélection administrative sera réalisée sur base des documents introduits auprès des services de CGI et DGS. Un nombre limité de candidats sera ensuite invité pour un entretien de sélection.

Une session d'information et de formation quant aux projets et aux missions au Burundi sera organisée à destination des candidats sélectionnés.

5. Renseignements complémentaires

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu auprès de la Direction de la coopération policière internationale (CGI), e-mail: carine.vandenborre.9944@police.be (et copie sur e-mail : cg.cgi.srt@police.be), Teamware: "VANDEN BORRE CARINE » et copie sur « _CGI/SRT » ou e-mail : marc.dejongh.5642@police.be , Teamware : « DEJONGH MARC », Tél : 02/644 81 68.

6. Transmission des candidatures

Les candidatures doivent être introduites au moyen d'une lettre, rédigée en français, dans laquelle le candidat mentionne sa motivation, ses intérêts pour l'emploi vacant ainsi que ses domaines d'expérience et de préférence, accompagnée d'un CV détaillé, également rédigé en français (résumé des formations utiles, expérience professionnelle, fonction actuelle, un exposé succinct des compétences utiles dont il estime disposer, ...).

La lettre et le CV doivent être accompagnés :

- (1) **de l'accord de l'autorité hiérarchique du candidat concernant la candidature et une participation (éventuelle) à la mission de formation!**
- (2) d'un document rédigé par le supérieur hiérarchique, duquel il ressort qu'il(elle) remplit bien les conditions visées au point 3 supra.

Un exemplaire original du dossier de candidature doit être transmis à la Direction Générale de l'Appui et de la Gestion/Direction de la mobilité et de la gestion du personnel/Cellule Coord Mob et Dét (DGS/DSP/Coord Mob et Dét), Rue Fritz Toussaint, 8 – 1050 Bruxelles, à l'attention du CP Paul BOGAERT.

Il est demandé aussi d'envoyer une version électronique du **CV** par e-mail : dgs_dsp@brutele.be , à l'attention du CP Paul BOGAERT, ou par Teamware: « BOGAERT PAUL ».

Les candidatures sont attendues à DGS/DSP/Coord Mob et Dét, au plus tard pour le **08-01-2010**.

CDP Patrick VANDE CAVEY
Dir DGS/DSP

----->>><<<-----