



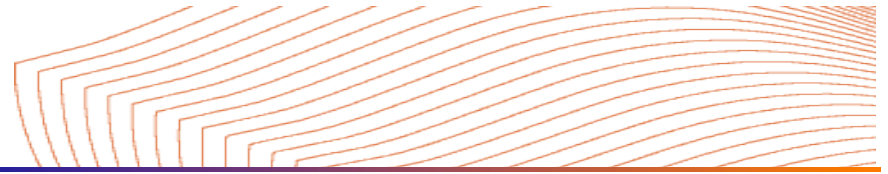
Planification stratégique des RH à la police

Préparation de la relève soutenue entre
autres par le Knowledge Management

HR Challenges in Non-Profit – 1^{er} février 2013



Guy MARCHAL
Adjoint fonctionnel du Directeur
général Appui & Gestion



Plan

- « Service de police intégré, structuré à deux niveaux » ?
- Gestion prévisionnelle
 - Premiers constats chiffrés (2008)
 - Projet « Persepolis » + Projet « Vivaldi@Police »
 - Conclusions/Recommandations
 - Programme RH
- Focus sur le « Knowledge management »
 - Concept et démarche « KM@Police » en 5 axes
 - Communautés de pratiques et « Centrex »
 - Développements futurs et liaison avec le monde de la formation



Plan

- **« Service de police intégré, structuré à deux niveaux » ?**
- Gestion prévisionnelle
 - Premiers constats chiffrés (2008)
 - Projet « Persepolis » + Projet « Vivaldi@Police »
 - Conclusions/Recommandations
 - Programme RH
- Focus sur le « Knowledge management »
 - Concept et démarche « KM@Police » en 5 axes
 - Communautés de pratiques et « Centrex »
 - Développements futurs et liaison avec le monde de la formation



Police intégrée, structurée à deux niveaux

- Niveau local : la police **locale**

Effectifs (arrondis) :

- 28 000 policiers
- 5 600 CALog (personnel non policier)

- Niveau fédéral : la police **fédérale**

Effectifs (arrondis) :

- 8 500 policiers
- 3 200 CALog (personnel non policier)
- Elèves : 1 500 élèves (« aspirants »)

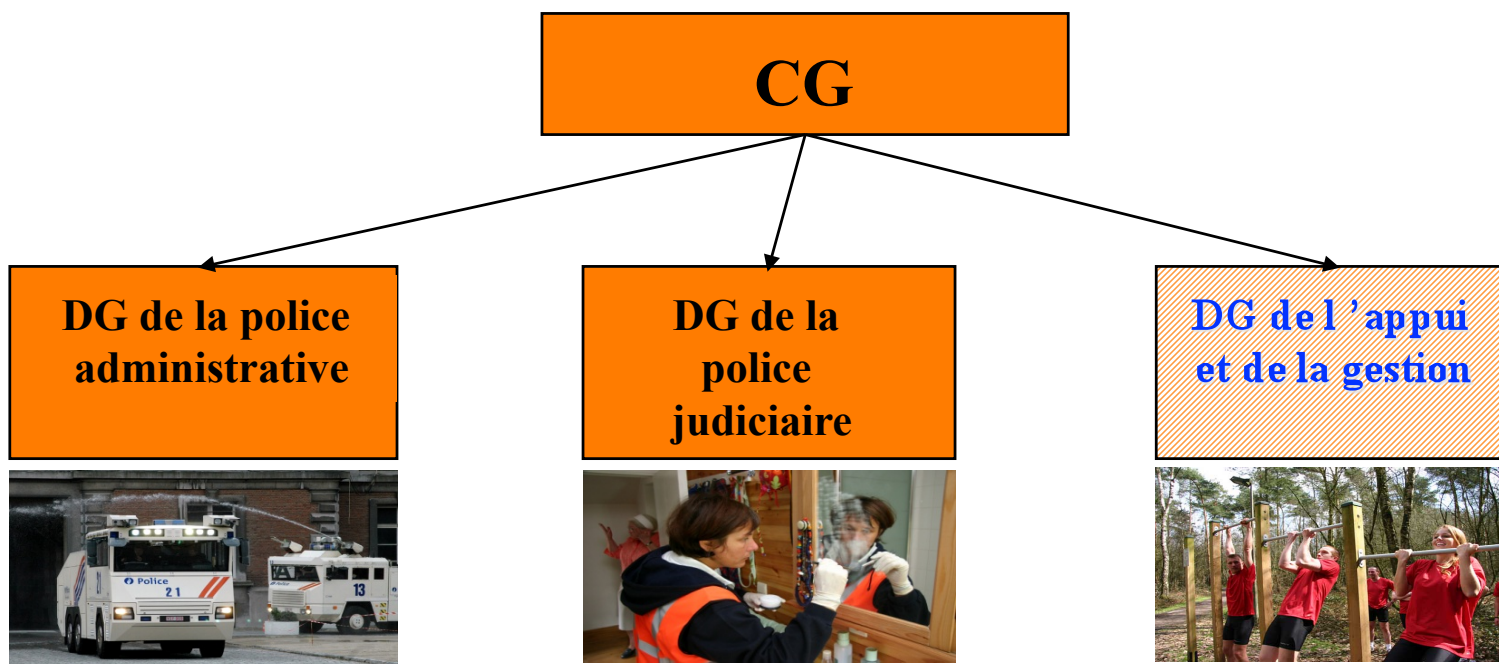
La police locale

- Mise en place 01-01-2002
- 196(195) zones de police:
 - 50(48) monocommunes
 - 146(147) pluricomunes
 - de 50 à 2 800 membres



Police fédérale

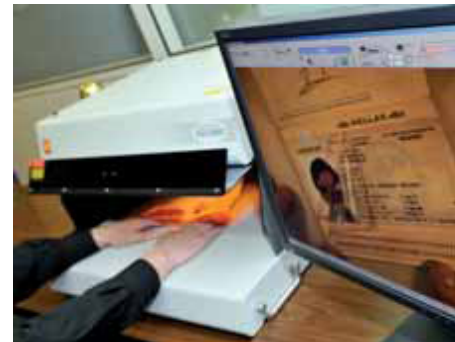
- Missions spécialisées et supralocales de police administrative et judiciaire
- Appui et fonctionnement intégré





La police fédérale

- Mise en place :
au 1-1-2001
- Deux ministres de tutelle :
Intérieur et Justice
- Services centraux et
déconcentrés





Plan

- « Service de police intégré, structuré à deux niveaux » ?
- **Gestion prévisionnelle**
 - **Premiers constats chiffrés (2008)**
 - **Projet « Persepolis » + Projet « Vivaldi@Police »**
 - **Conclusions/Recommandations**
 - **Programme RH**
- Focus sur le « Knowledge management »
 - Concept et démarche « KM@Police » en 5 axes
 - Communautés de pratiques et « Centrex »
 - Développements futurs et liaison avec le monde de la formation

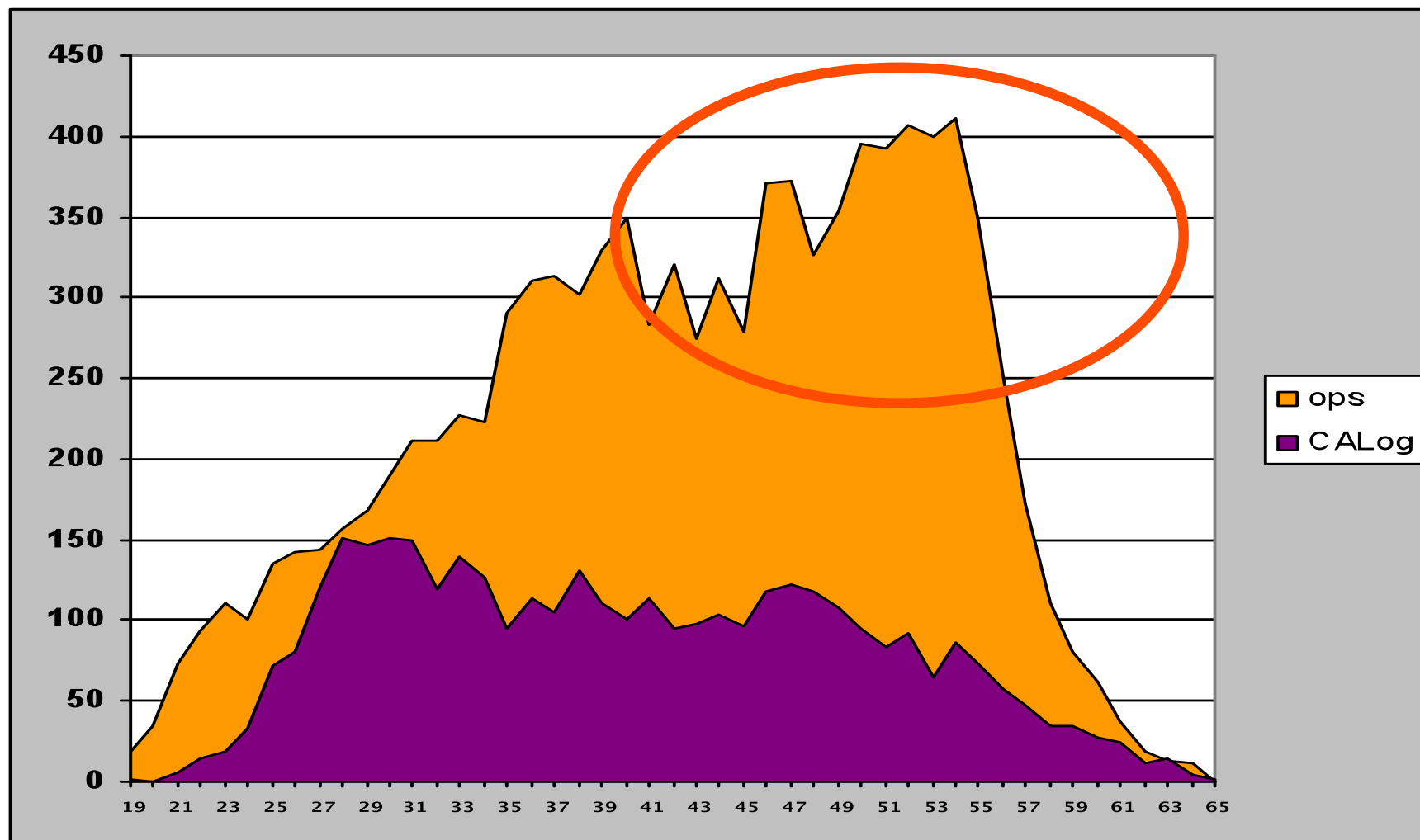
Quelques chiffres 2008 (arrondis)...

Police intégrée	Cadres Civils	Autres Civils	Cadres Ops	Autres Ops
Age moyen à l'entrée	28.9		22	
Age moyen	36	37	51	49
Départs (pensions + autres motifs) (Estimations)	10	250	240	1150

Recrutements/an	Policiers = 1300 (+)	Civils = Variable
------------------------	----------------------	-------------------



Pyramide des âges (2008)





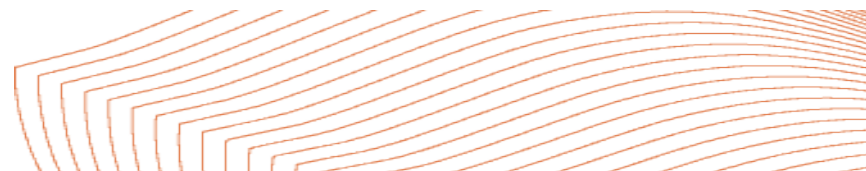
Politie Police

Rapport final

PERSEPOLIS

*Image et perspectives de la
structure du personnel de la
Police fédérale*

*CP Bernard De Maertelaere
DGS – Appui à la politique policière*

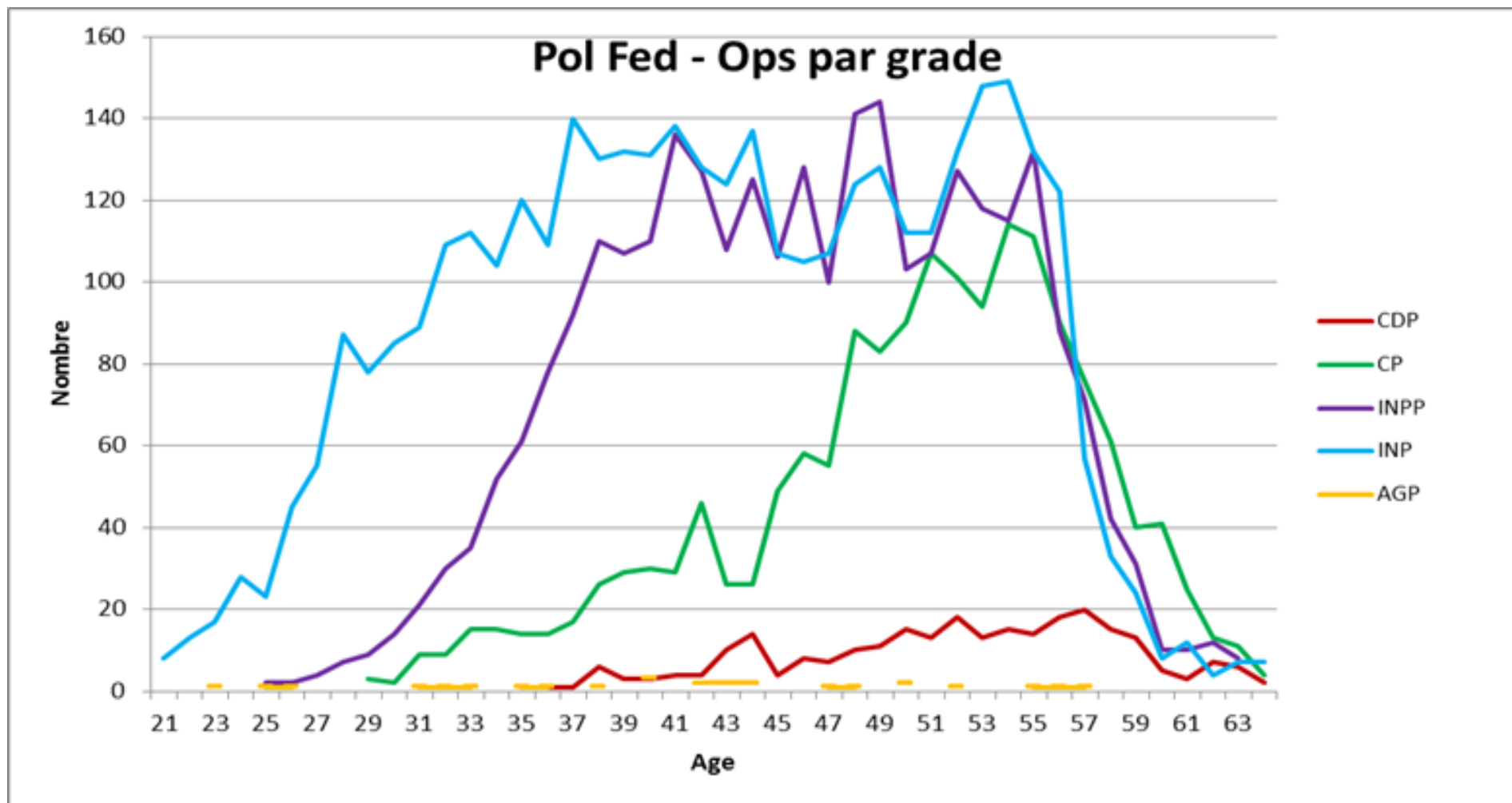


Prévisions : nombre de départs

	CG	DGA	DGJ	DGS	Total
2012	84,6	149,6	215,4	146,6	596,2
2013	97,0	141,7	177,1	107,1	522,9
2014	79,1	138,6	179,3	88,1	485,1
2015	55,3	116,3	173,2	73,4	418,2
2016	73,7	141,1	168,7	65,3	448,8
Total	389,6	687,3	913,7	480,4	2.471,2

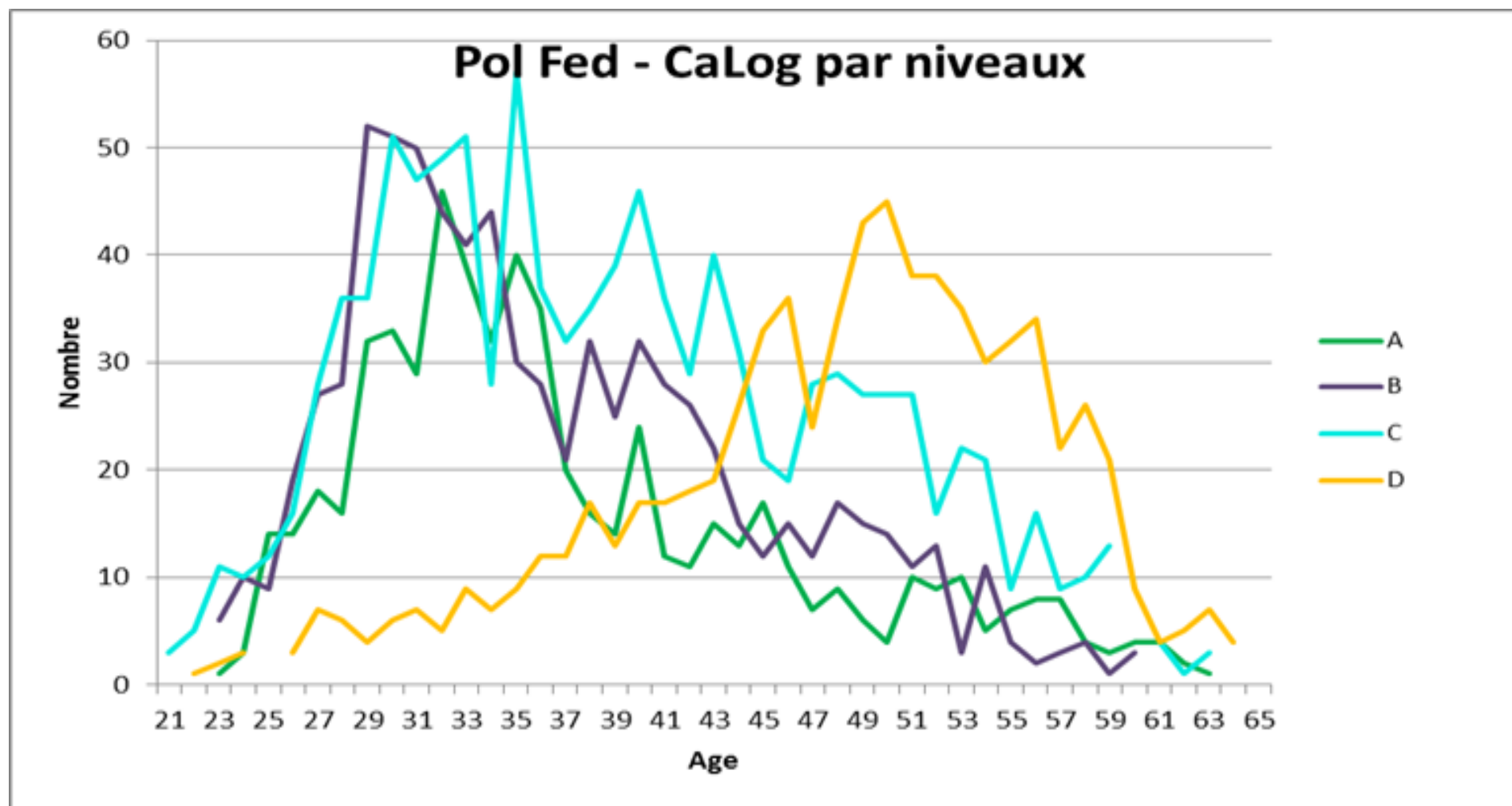


Pyramide des âges (2011)





Pyramide des âges (2011)





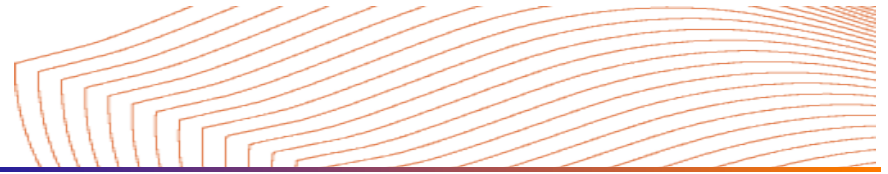
Politie Police

Vivaldi @ police



Naar een harmonieus
management van medewerkers
met oog voor diversiteit





Conclusions/Recommandations

- **Actions pluridisciplinaires**
 - Fonctions critiques
 - Gestion des connaissances / Compétences
 - Recrutement & Sélection + Mobilité interne
 - Formations fonctionnelles/spécialisées
 - Motivation

Programme RH

- **Persepolis**
- **Police, une organisation apprenant**
- **Une carrière attrayante pour tous les talents**
 - Rôles et compétences « 3D »
 - Collaboration multigénérationnelle
 - Participation à la recherche « Entreprise / Université » (Louvain School of Management)



Vision RH



Plan

- « Service de police intégré, structuré à deux niveaux » ?
- Gestion prévisionnelle
 - Premiers constats chiffrés (2008)
 - Projet « Persepolis » + Projet « Vivaldi@Police »
 - Conclusions/Recommandations
 - Programme RH
- **Focus sur le « Knowledge management »**
 - **Concept et démarche « KM@Police » en 5 axes**
 - **Communautés de pratiques et « Centrex »**
 - **Développements futurs et liaison avec le monde de la formation**



Politie Police

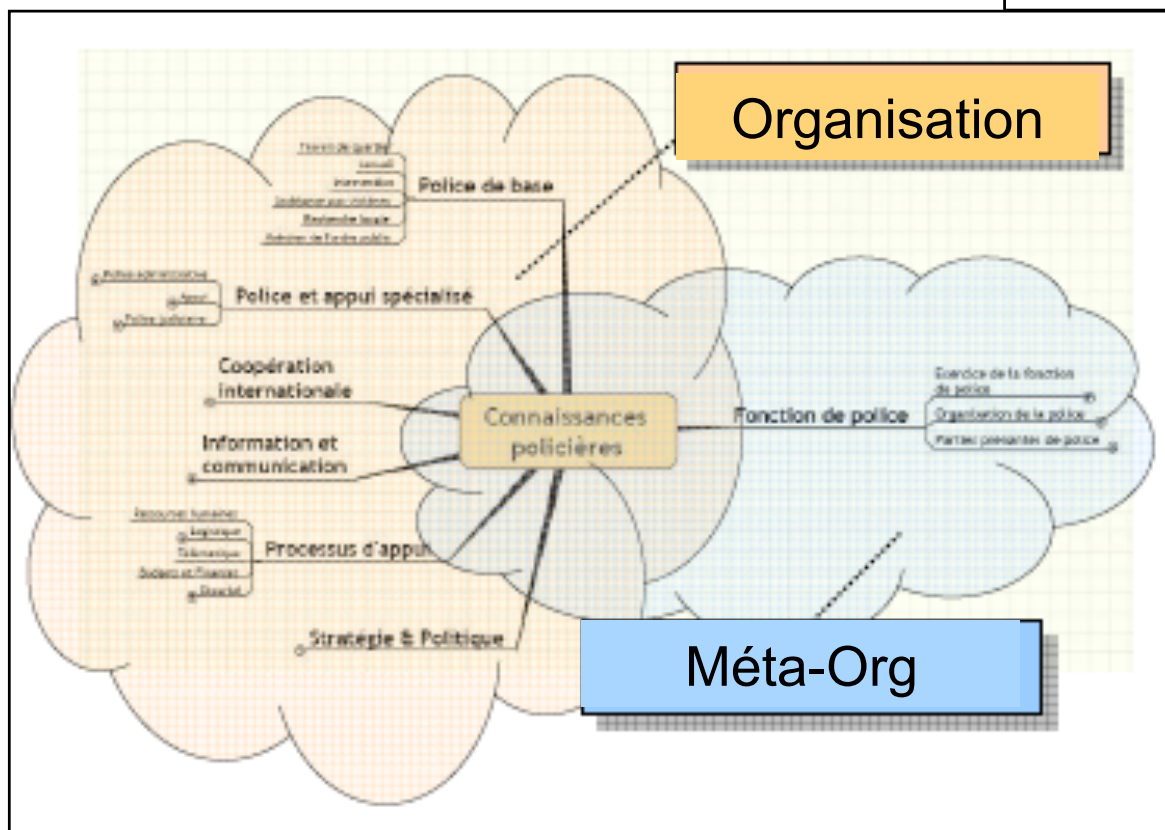
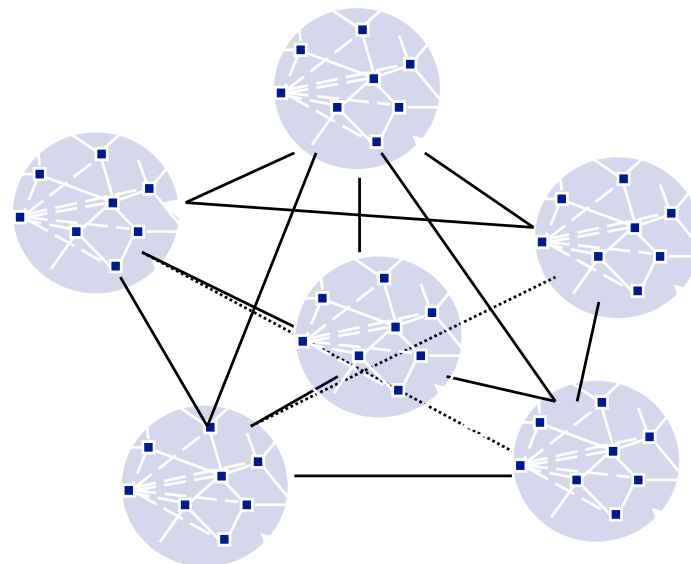
Knowledge. Management @Police.be

Marc **BORRY**
Chef de projet KM





Concept

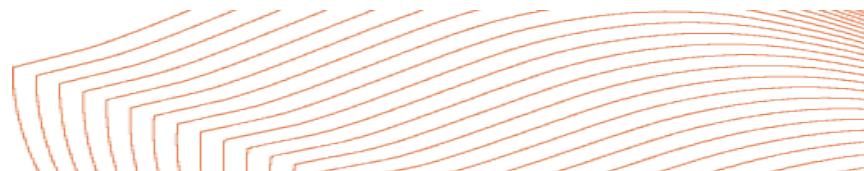


Conception **NODALE**
de la circulation des
connaissances

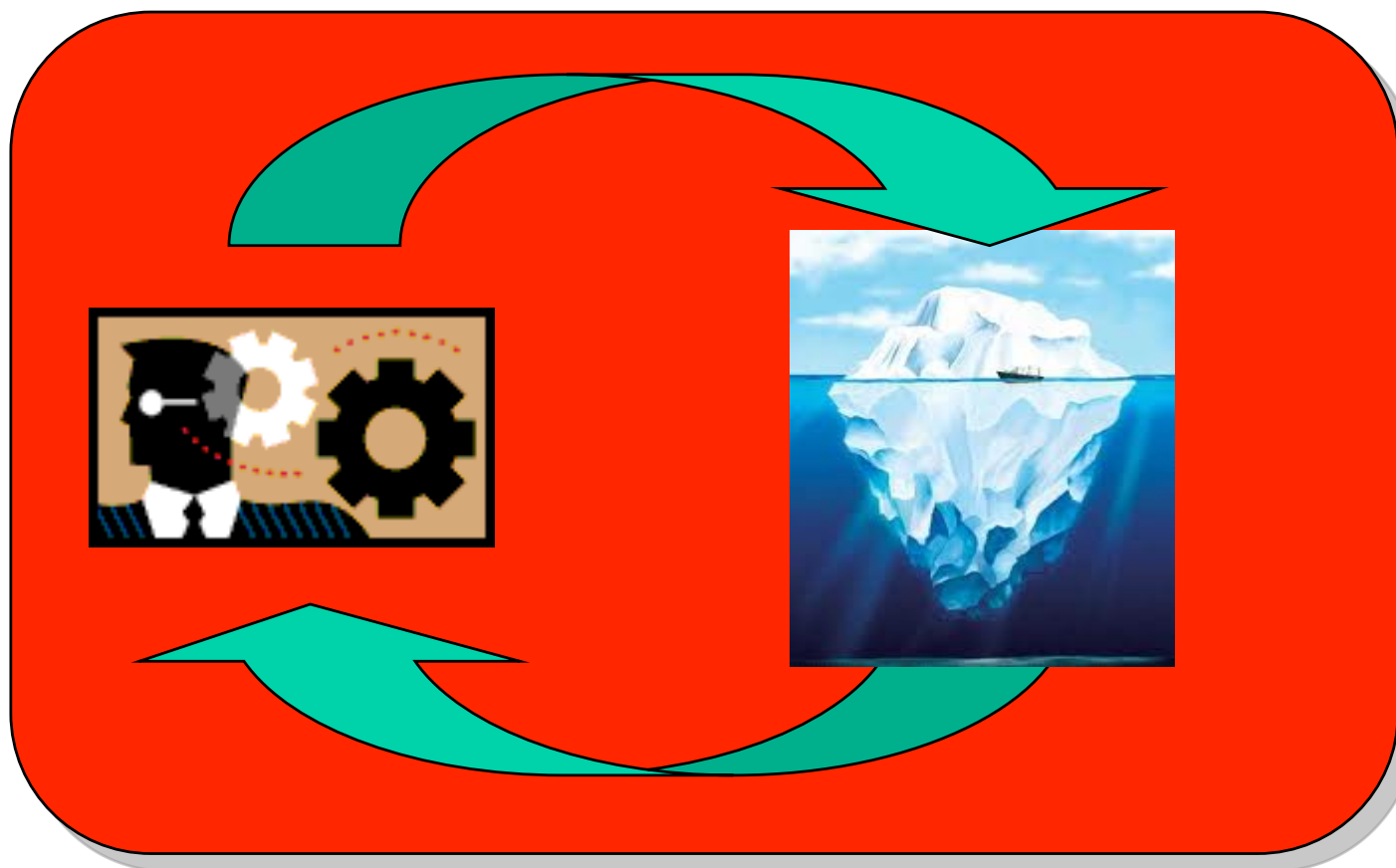
Connaissances
DE – POUR – SUR
la police

Approche

- AXE 1 : **valoriser** la connaissance;
- AXE 2 : **identifier** la connaissance;
- AXE 3 : **favoriser le partage** de connaissances;
- AXE 4 : **donner** accès à la connaissance;
- AXE 5 : **organiser** la connaissance.



Valoriser ?



Les nouveautés législatives essentielles pour les policiers de terrain

Des spécialistes dans les différents domaines liés à l'exercice de la fonction de police, en collaboration avec le Centre de documentation et de connaissances policières, ont sélectionné les documents législatifs récents référencés ci-dessous et ont rédigé les résumés.

Dossier InfoLegis (PolDoc) :

En complément à cette publication un dossier InfoLegis a été réalisé sur PolDoc, le site documentaire de la police. Tous les documents législatifs, les notes ainsi que les résumés cités peuvent être consultés dans leur version intégrale via :

Navigation par type de document/ Documents
Police / Feuillet d'informations internes/ InfoLegis

PolDoc est accessible sur l'intranet via Portal (Pol Info>Documentation) et sur internet via l'adresse www.poldoc.be

Si vous avez des questions concernant l'InfoLegis, ou si vous voulez contribuer à ce travail collectif, n'hésitez pas à prendre contact avec l'équipe Knowledge management du DSEK
Tel. 02 642 75 41

Mail intranet: _DSED/KM - Mail internet: dsed.km@police.be

Interne Police fédérale

Centre de documentation et de
connaissances policières

Editeur responsable :

Alfred Maheux
Direction de la formation (DSE)

Le contenu de cette publication a été
approuvé par DGS/DSI/AJD

www.poldoc.be

Mail intranet:
_DSED/KM

Mail internet:
dsed.km@police.be

Index

Police administrative

1. Commerce des armes (autorités wallonnes).....2
2. Commerce des armes (autorités flamandes).....3
3. Permis et licences de chasse.....4

Police judiciaire

4. Violences - Service public.....4
5. Instruction criminelle - Paiement d'une somme d'argent.....6



PUBLIC CIBLE

- Etre membre du cadre opérationnel: niveau officier OU être membre du cadre administratif et logistique: niveau A;
- Diriger un service ou être chargé, dans son service, de la gestion des connaissances ou de la gestion du personnel et/ ou de la gestion de l'information au sens large;
- La formation 2393 "La recherche et la gestion de l'information, de la documentation et des connaissances" constitue une bonne introduction;
- Pour les personnes n'ayant pas su suivre la formation susmentionnée (2393), il serait indiqué de participer préalablement à la formation "DSED et la recherche de l'information" au sein de l'une des écoles de police agréées.

CONTENU et DUREE

Module n°1: Introduction

- Définition de la connaissance et de la gestion des connaissances;
- Modèle de la création de connaissance selon Nonaka et Takeuchi;
- Présentation générale de la maison de la gestion des connaissances.

Total d'heures du module: 40 min

Module n°2: Espace d'enregistrement

- Concept d'un Portal.

Total d'heures du module: 20 min

Module n°3: Agora

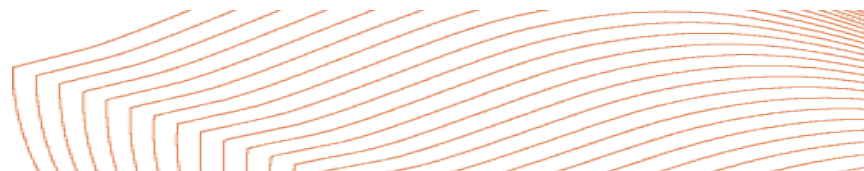
- DallyDoc;
- Helpdesk;
- Résultats et feed-back des actions (analyse des besoins, formation, baromètre...);
- Espace réel vs espace virtuel;
- Importance de la socialisation et de l'externalisation.

Total d'heures du module: 30 min

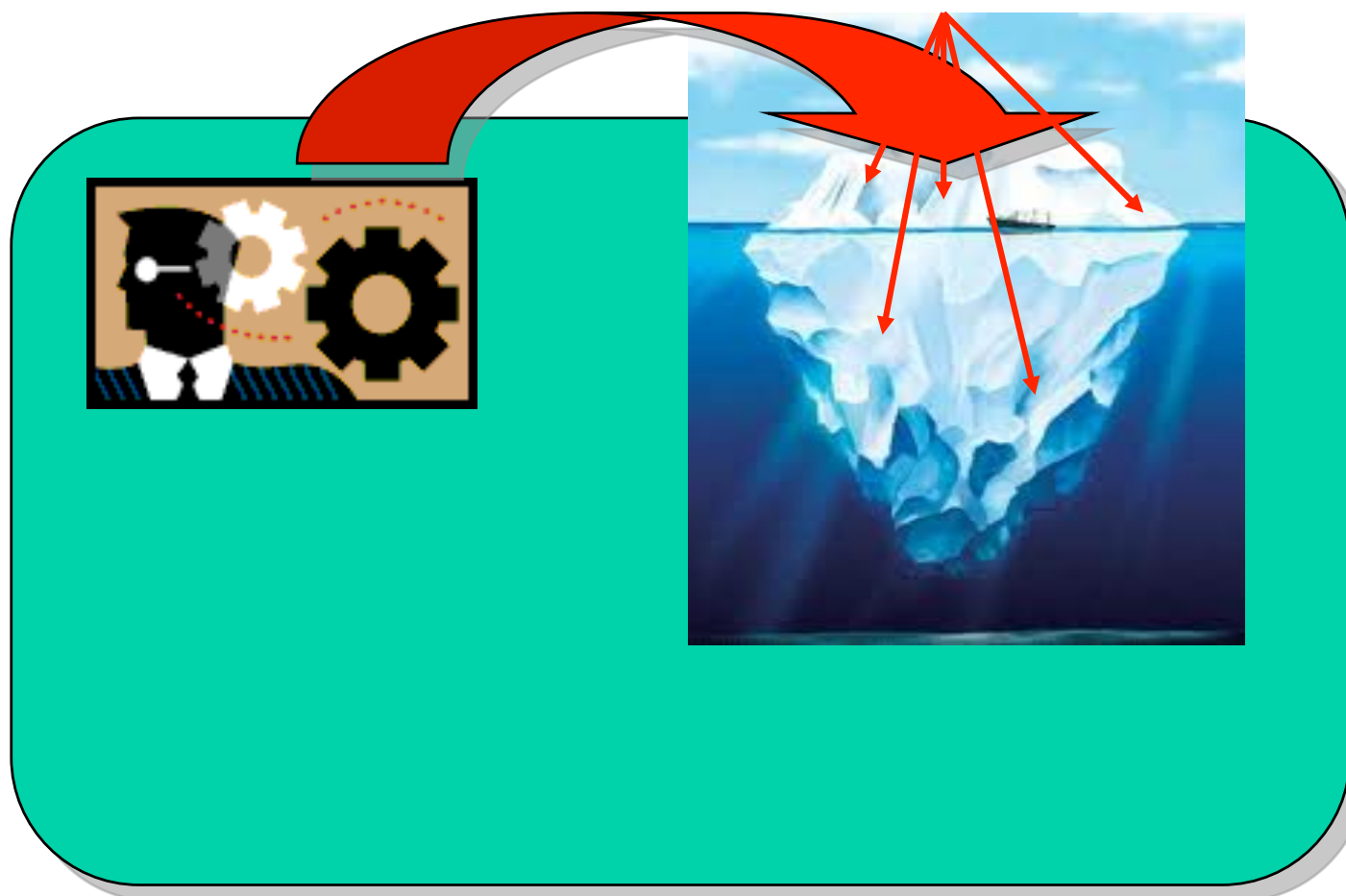
Module n°4: Bibliothèque

- Capitalisation de la connaissance;
- Structuration et formalisation de la connaissance;
- Gestion documentaire + gestion documentaire électronique.

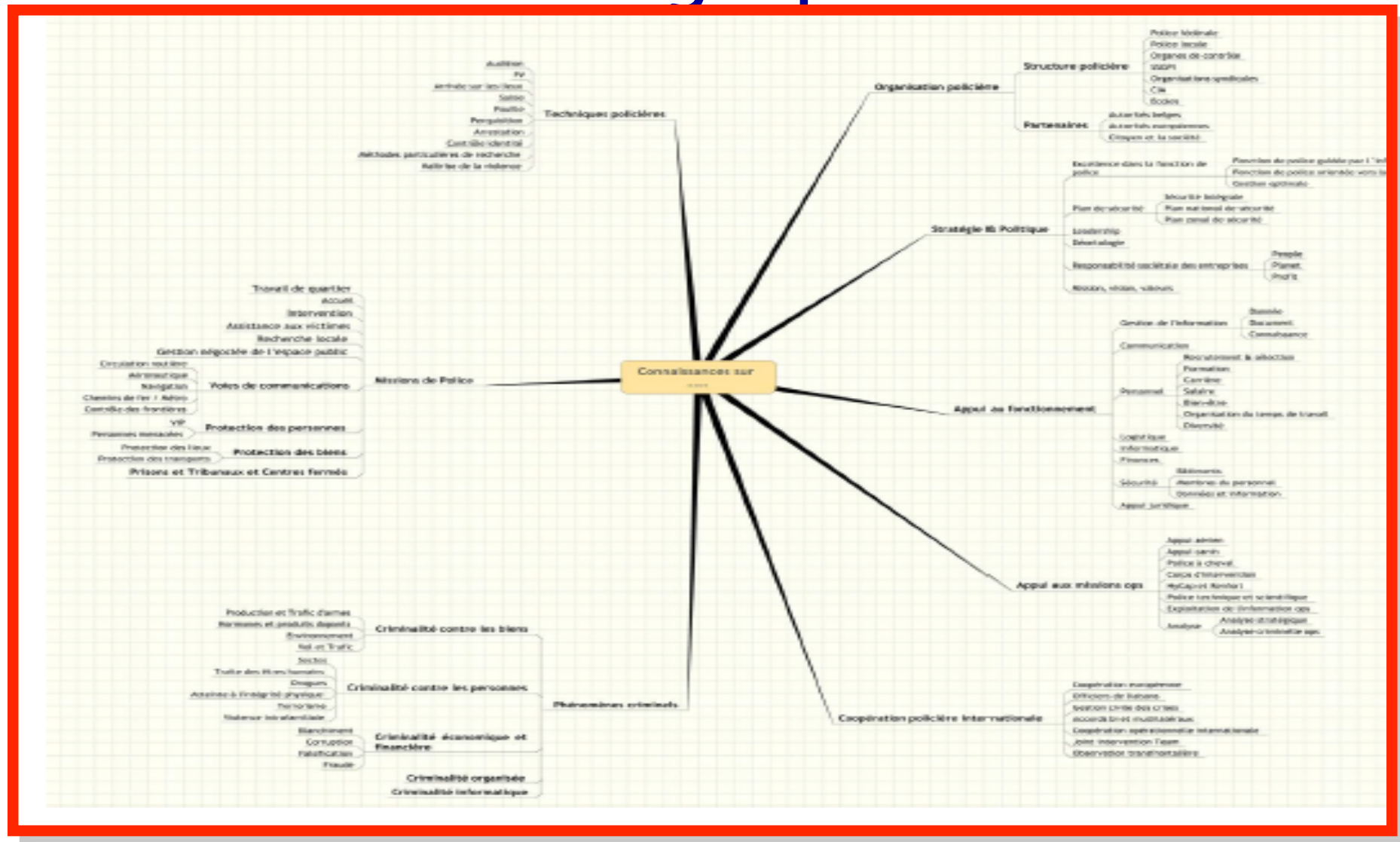
Total d'heures du module: 1h



Identifier ?

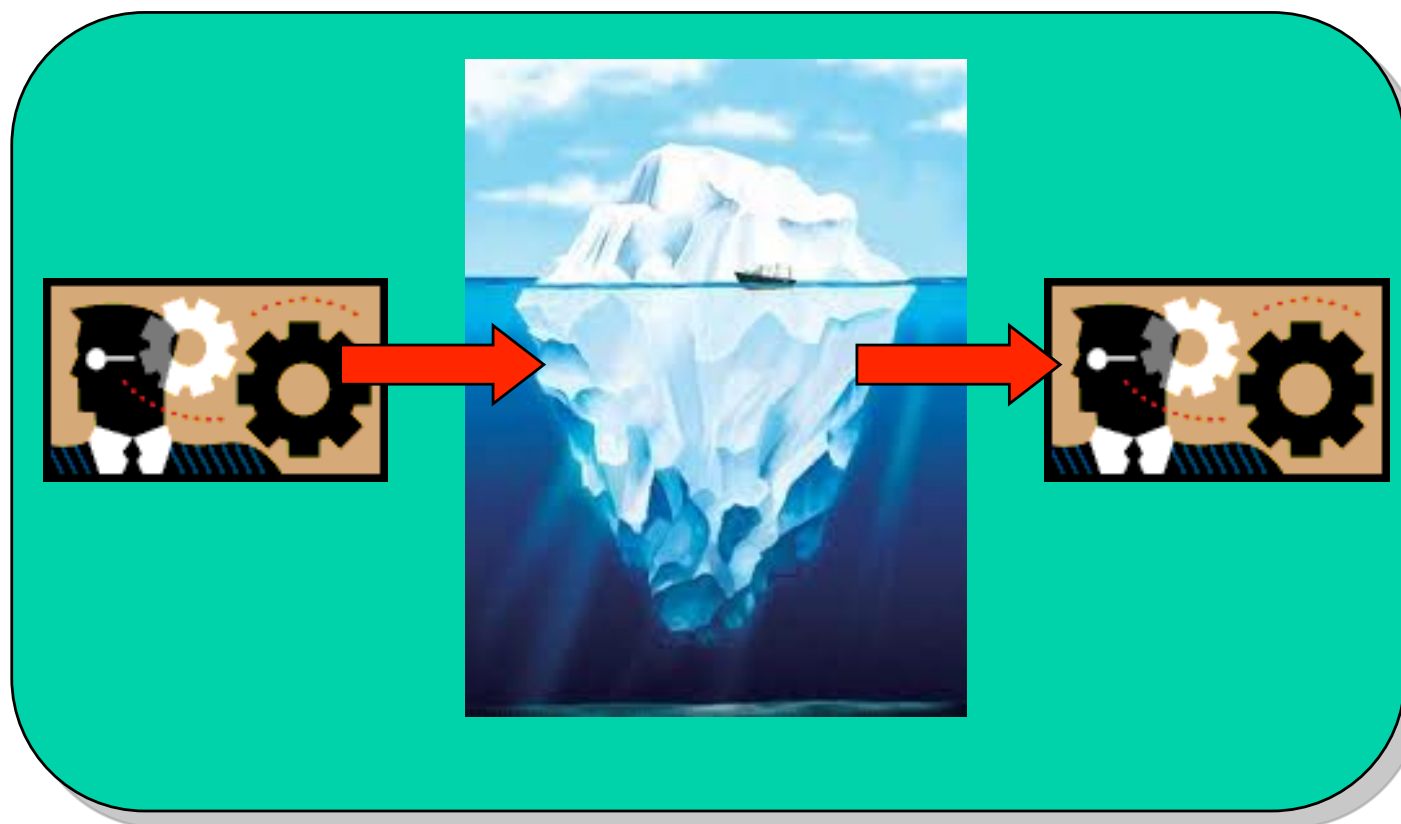


Cartographie





Partager ?





- ▶ Home
- ▶ Politique et organisation
- ▼ Personnel
 - News
 - Ressources humaines
 - Gestion du personnel
 - Avancements et sélections
 - Mobilité et places vacantes
 - Bien-être au travail
 - Formation
 - Statuts
 - Communication
 - Service médical
 - Offre d'appui personnel
 - GPI 20
 - GPI20_ZONE
- ▶ Logistique
- ▶ Documentation
- ▶ Télématic
- ▶ Finances
- ▶ Offre d'appui
- ▶ Mon site

Liens Utiles

- ▶ Police fédérale
- ▶ Police locale
- ▶ SSGPI
- ▶ Service social

RESSOURCES HUMAINES

SERVICE ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

- Contexte général
- Réseau diversité
- Formations diversité
- Banque d'informations "Mosaic"
- Contact

MOTIVATION

- Contexte général
- Personnes de contact
- Réseau Motiv-action DGS
- Publications

ABSENTEÏSME

- Contexte général
- Programme d'action
- Publications
- Contrôles médicaux
- Offre de formation

TRANSFERT DES CONNAISSANCES

- Contexte général
- Memo
- Méthodologie de transfert des connaissances

- ▶ Home
- ▶ Beleid en organisatie
- ▼ Personeel
 - News
 - Human resources
 - Personeelsbeheer
 - Bevordering en selectie
 - Mobiliteit en vacatures
 - Welzijn op het werk
 - Opleiding
 - Statuut
 - Communicatie
 - Medische dienst
 - Steunaanbod personeel
 - GPI 20
 - GPI20_ZONE
- ▶ Logistiek
- ▶ Documentatie
- ▶ Telematica
- ▶ Financiën
- ▶ Steunaanbod
- ▶ Mijn site

Nuttige Links

- ▶ Federale politie
- ▶ Lokale politie
- ▶ SSGPI
- ▶ Sociale dienst
- ▶ For-Cms

HUMAN RESOURCES

DIENT GELIJKHEID EN DIVERSITEIT

- Algemeen
- Netwerk diversiteit
- Opleidingen diversiteit
- "Mosaic" database
- Contact

MOTIVATIE

- Algemeen
- Contactpersonen
- Netwerk motiv-actie DGS
- Publicaties

ABSENTEÏSME

- Algemeen
- Actieprogramma
- Publicaties
- Medische controle
- Opleidingsaanbod

KENNISOVERDRACHT

- Algemeen
- Memo
- Methodologie van kennisoverdracht



memo outil de transfert des connaissances

2012

La *méthodologie générale de transfert de connaissances*¹ accompagne l'utilisation de ce *Memo*.

Le *Memo* se présente en deux parties :

- l'une propose un encadré reprenant les coordonnées du *senior*.
- l'autre propose un questionnaire auquel le *senior* est invité à répondre. Cette seconde partie permet d'expliquer la philosophie de travail dudit *senior*.

Afin de faciliter son développement, le *senior* peut utiliser l'outil *Carte des tâches*. Cet outil est également présenté dans la *méthodologie générale de transfert de connaissances*.

¹ *méthodologie générale de transfert de connaissances* : est une étude expliquant les différentes étapes pour mettre sur pied un transfert de connaissances réussi. Elle présente la manière de procéder et les différents outils pour ce faire.

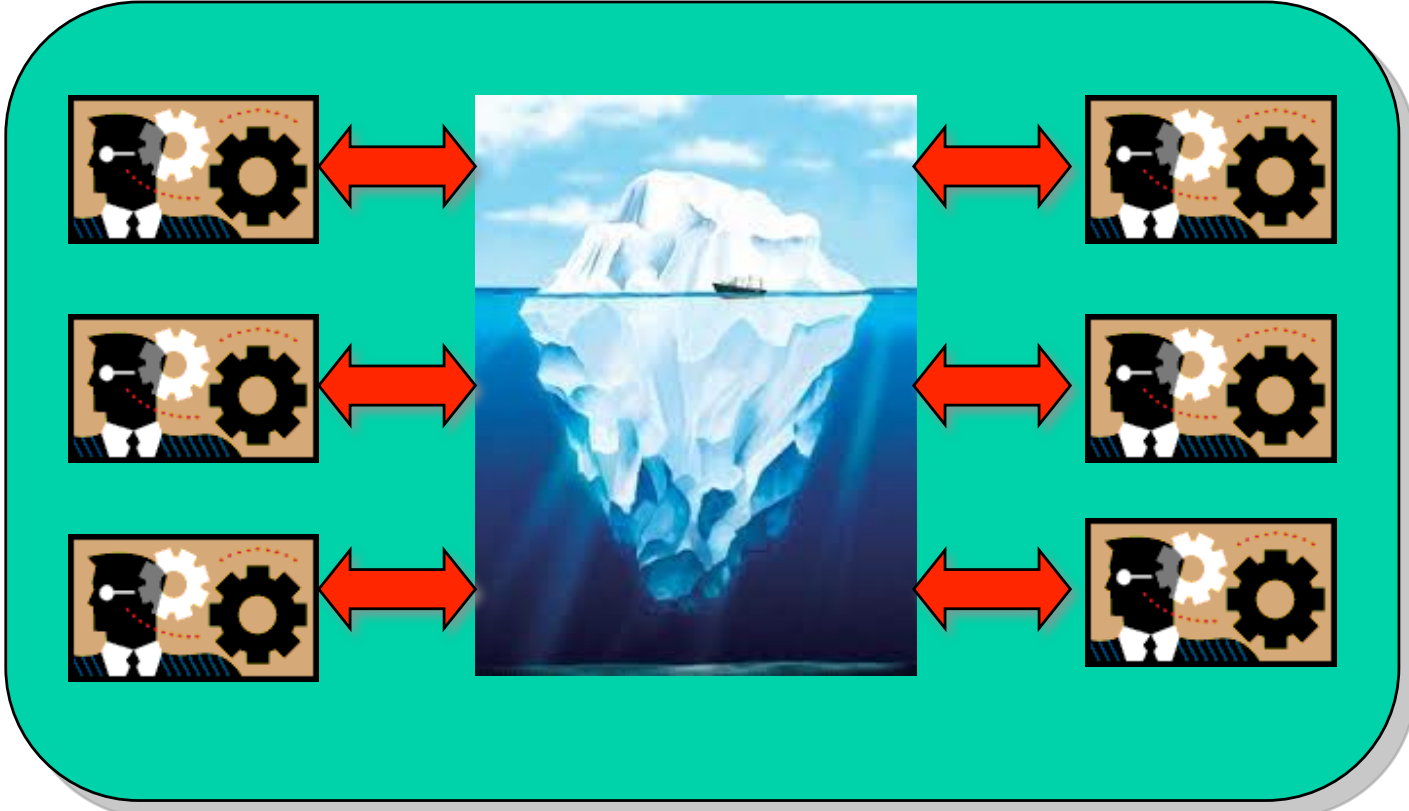
Nom : _____

Prénom : _____

Service : _____

Date de rédaction : _____

Accès ?





Politie Police

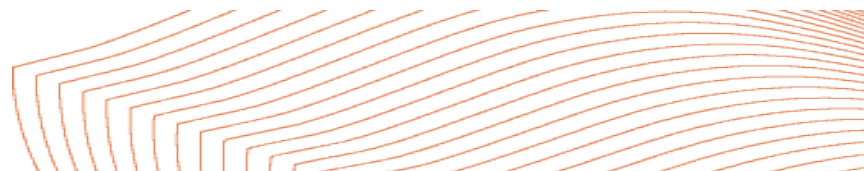
Test KP

The screenshot shows the Knowledge Plaza dashboard with a search bar containing 'adn'. The results are sorted by 'Most relevant' and show 15 results. The first result is 'FS01 Interpol ADN', a document shared by Marc Borry 4 months ago. The dashboard also features a 'Shelf' section with items like 'Philippe Helyn' and 'Zou het NECC toegang moeten hebben tot PACOS?'. The top navigation bar includes 'Dashboard', 'Plaza', and a user profile for 'Marc Borry'.

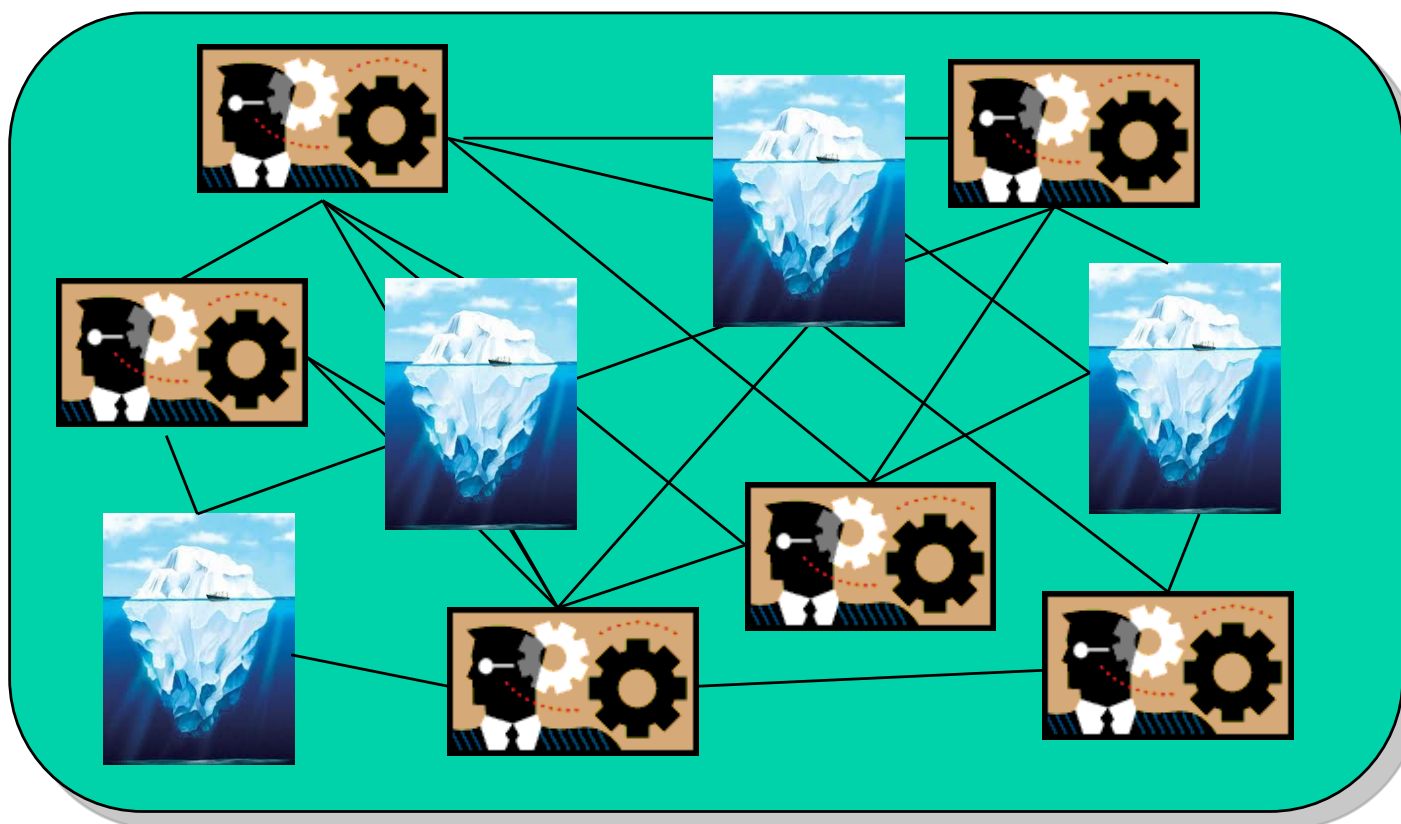
The screenshot shows the Knowledge Plaza search results page for 'ADN'. The page features a blue header with the 'Knowledge Plaza' logo and a search bar. The main content area displays three search results: 'CEP - Centre d'Études sur la Police - Journée d'étude ADN / 26 janvier', 'HandbookPublic2009 - ADN', and 'FS01 Interpol ADN'. Each result includes a title, a brief description, and a thumbnail image. The right sidebar contains a 'Welcome!' message, a 'Constraint level' of 'Informative', and a copyright notice for 2010. The background of the page is decorated with a blue DNA helix pattern.



Politie Police



Organiser ?





INFODOC

OCTOBRE 2011

JOURNAL DES CADRES N°

178

POLICE FÉDÉRALE DIRECTION DES RELATIONS INTERNES ÉDITEUR RESPONSABLE: ERIC COBUT WWW.POLISUPPORT.BE
VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU CALL CENTER: 0800 99 271 POLISUPPORT@POLICE.BELGIUM.BE
IMPRIMERIE DE LA POLICE INTÉGRÉE

SOMMAIRE

INTRO

2

GROS PLAN SUR LES RÉSEAUX

LES RÉSEAUX

3

EN PRATIQUE...

MANAGEMENT

5

LES RÉSEAUX: DES ENJEUX ORGANISATIONNELS

LES RÉSEAUX À LA POLICE

7

DES ESPACES DE COLLABORATION

CENTREX CIRCULATION ROUTIÈRE

11

LE RÉSEAU DE RÉSEAUX TRANSPOSÉ DANS LA PRATIQUE

POLICE JUDICIAIRE FÉDÉRALE

13

LES NORMES DE FONCTIONNEMENT D'UN RÉSEAU

FORMATION

LE TRAVAIL EN RÉSEAUX À LA POLICE



2011

INFODOC

OCTOBRE 2011

MAANDBLAD VAN HET KADERPERSONEEL NR

178

FEDERALE POLITIE DIRECTIE INTERNE RELATIES VERANTWOORDELIJKE UITGEVER: ERIC COBUT WWW.POLISUPPORT.BE
VOOR VRAGEN EN INLICHTINGEN, CONTACTEER HET CALLCENTER: 0800 99 271 POLISUPPORT@POLICE.BELGIUM.BE
CRUKKERIJ VAN DE POLITIE

INHOUD

INTRO

2

FOCUS OP 'NETWERKEN'

NETWERKEN

3

EEN PRAKTIJKGERICHTE BENADERING

MANAGEMENT

5

NETWERKEN: UITDAGINGEN VOOR DE ORGANISATIE

NETWERKEN BIJ DE POLITIE

7

EEN RUIMTE OM SAMEN TE WERKEN

CENTREX WEGVERKEER

11

HET NETWERK VAN HET WEGENNET ONDER DE LOEP

FEDERALE GERECHTELIJKE POLITIE

13

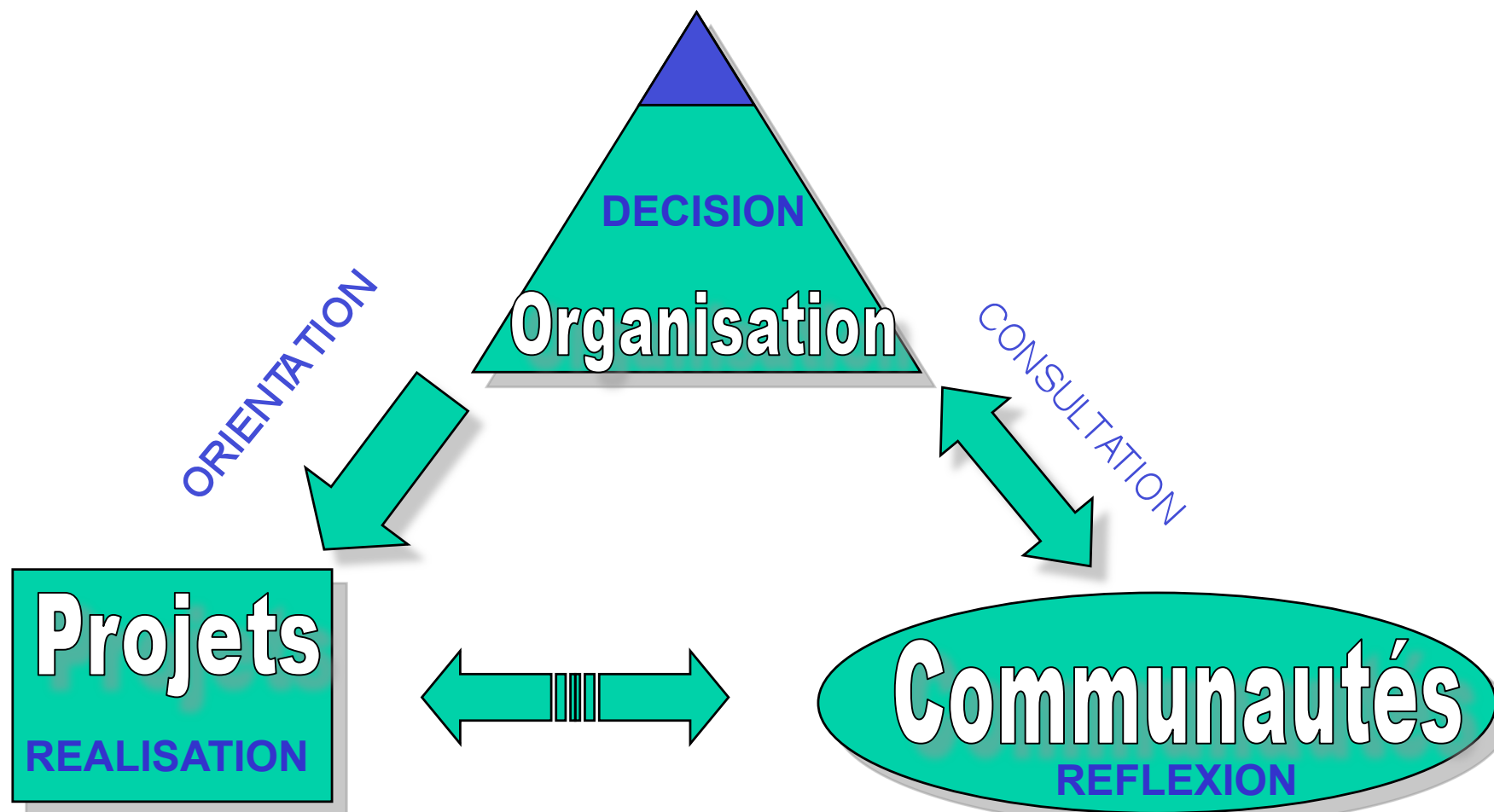
WERKINGSNORMEN VOOR EEN NETWERK

NETWERKEN BIJ DE POLITIE





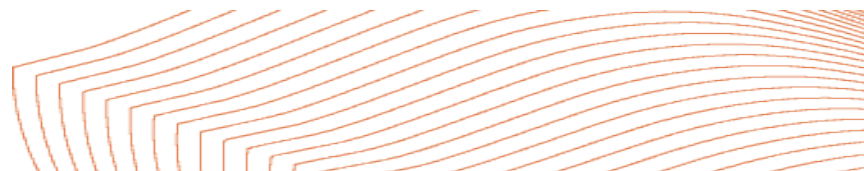
Décider, consulter, réaliser





Réseau = ensemble de personnes en relation directe et/ou virtuelle, partageant de manière permanente au sein de l'organisation un intérêt commun pour un sujet particulier.

Netwerk = geheel van personen in directe en/of virtuele relatie die binnen de organisatie op permanente wijze een gemeenschappelijke belangstelling delen voor een specifiek thema.

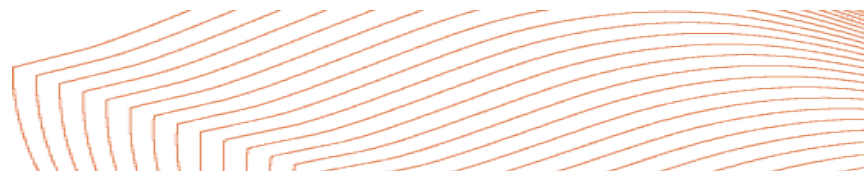


Niveau 1

Communauté de pratique

CoP

Praktijkgemeenschap



Communauté de pratique

Praktijkgemeenschap

- Réseau ayant :
 - un **objet** (définition de sa “raison d’être”, de ses objectifs et de la production attendue)
 - un **champ d’action** (définition des limites du domaine)
 - un **mode de fonctionnement**

partagés par l’ensemble de ses membres
- Netwerk met:
 - een **doel** (definitie van zijn ‘bestaansreden’, zijn doelstellingen en de verwachte productie)
 - een **werkterrein** (definitie van de grenzen aan het domein)
 - een **werkingswijze**

gedeeld door al zijn leden

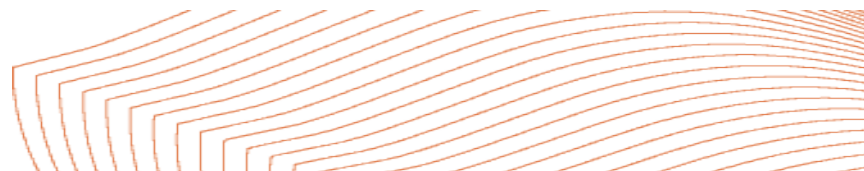


Quelles communautés ?

Pour tout domaine de connaissances utiles à la police et dont l'existence est justifiée par des besoins de partage et d'échanges, au profit de l'organisation.

Welke gemeenschappen?

Voor elk kennisdomein dat nuttig is voor de politie en waarvan het bestaan wordt gerechtvaardigd door de behoefte aan deling en uitwisselingen ten bate van de organisatie

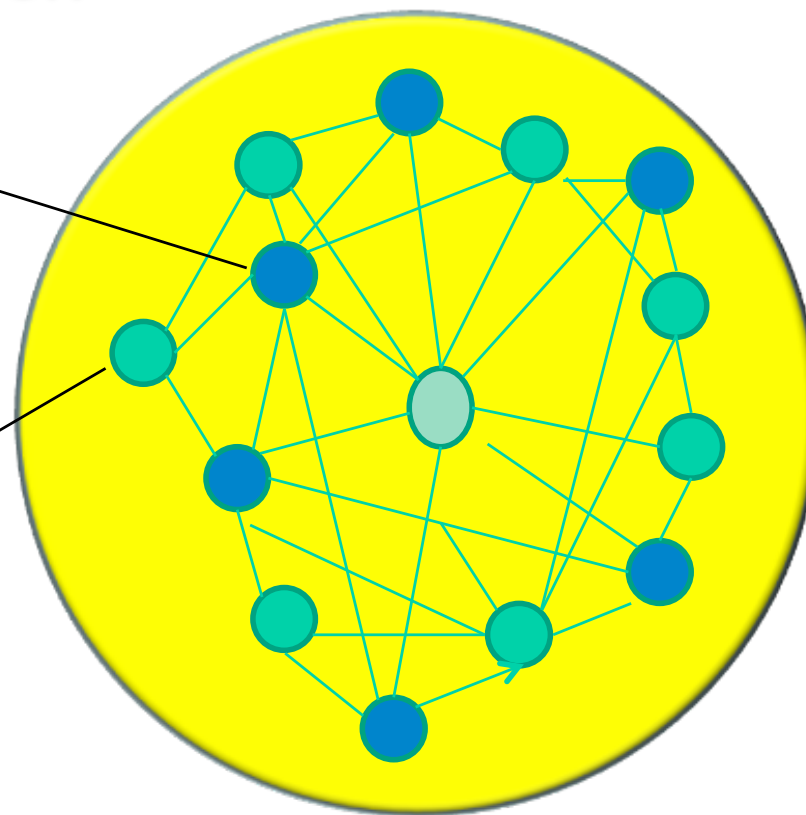


Fonctionnement d'une Werking van een

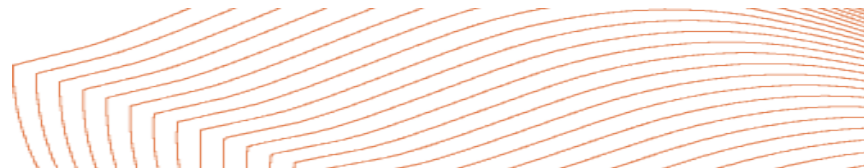
CoP

Animateur / Animator

Membre / Lid



- “Conseiller KM” / “Adviseur KM” = coach
- Enregistrement et visibilité / Waarneming en zichtbaarheid



Carte d'identité du réseau

Nom du réseau – Naam van het netwerk :

Point de contact – Contactpunt :

Objet – Doel :



C'est la raison d'être du réseau, ses objectifs, ses ambitions, ... Il doit être clairement défini et partagé par l'ensemble de ses membres. Chacun doit pouvoir identifier ce que le réseau peut lui apporter et ce qu'il peut apporter au réseau. Il convient de définir ce que le réseau est susceptible de produire (avis, réponses, analyse, bonnes pratiques,...).

Het is de 'bestaansreden' van het netwerk, zijn doelstellingen, zijn ambities ... Het moet duidelijk worden vastgelegd en door alle leden worden gedeeld. Iedereen moet kunnen bepalen wat het netwerk voor hem kan bijdragen en wat zijn bijdrage voor het netwerk kan zijn. Het 'product', wat het netwerk kan voortbrengen (adviezen, antwoorden, analyse, goede praktijken ...), moet dus worden vastgelegd.

Champs d'action - Actiegebied :

Si le réseau concerne un sujet particulier, il est nécessaire d'en définir les contours, les concepts liés à ce sujet que les membres conviennent d'aborder et les limites qu'ils se donnent. Ceci peut faire l'objet d'une cartographie spécifique.

Als het netwerk op een bepaald onderwerp betrekking heeft, is het noodzakelijk er de grote lijnen, de concepten die met het onderwerp samenhangen en die de leden wensen te bespreken, en de grenzen die ze zichzelf opleggen, vast te leggen. Dit kan het voorwerp uitmaken van een specifieke cartografie.

Etendue – Grootte :

Idéalement un réseau concernera l'ensemble de la police intégrée, il peut néanmoins être construit à partir d'une initiative plus localisée et se développer pour toucher toute l'organisation. Ce point comprendra également les partenaires externes à l'organisation qu'ils soient complètement ou partiellement intégrés au réseau.

Idealiter is een netwerk er voor heel de geïntegreerde politie. Het kan echter uitgaan van een lokaal initiatief en zich ontwikkelen en uitbreiden naar heel de organisatie. Dit punt omvat ook de partners van buiten de organisatie ongeacht of ze volledig of gedeeltelijk in het netwerk zijn opgenomen.

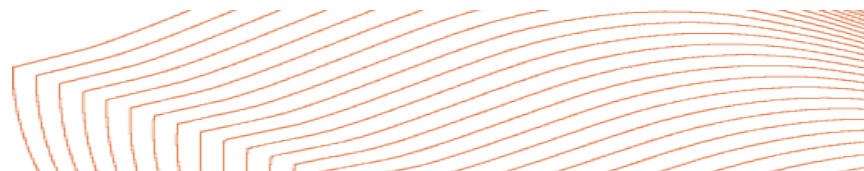
Fonctionnement – Werkingswijze :

Les membres doivent convenir d'une manière d'échanger et d'atteindre les objectifs définis, les modes de communication, la fréquence d'éventuelles réunions, les rôles et responsabilités,...

De leden moeten het eens worden over een manier van uitwisselen en over de wijze waarop de vastgelegde doelstellingen moeten worden bereikt, over de communicatiewijzen, het ritme van eventuele vergaderingen, de rollen en verantwoordelijkheden ...



Politie Police

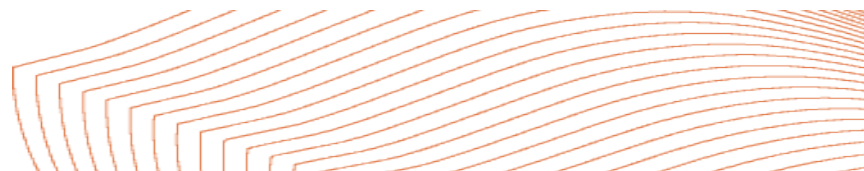


Niveau 2

Centre d'Expertise

CENTREX

Expertisecentrum



Centre d'Expertise (Centrex)

Pour les domaines de connaissances jugés “critiques” pour l’organisation, c’est-à-dire pour lesquels le comité de direction a jugé qu’il est essentiel de maintenir un haut niveau d’expertise et de mettre la connaissance commune à disposition de l’organisation.

Expertisecentrum (Centrex)

Voor de kennisdomeinen die ‘kritiek’ worden geacht voor de organisatie, dwz voor dewelke het directiecomité heeft geoordeeld dat het cruciaal is een hoog expertiseniveau te handhaven en de gemeenschappelijke kennis ter beschikking te stellen van de organisatie.



Politie Police

2011





Fonctionnement d'un Werking van een

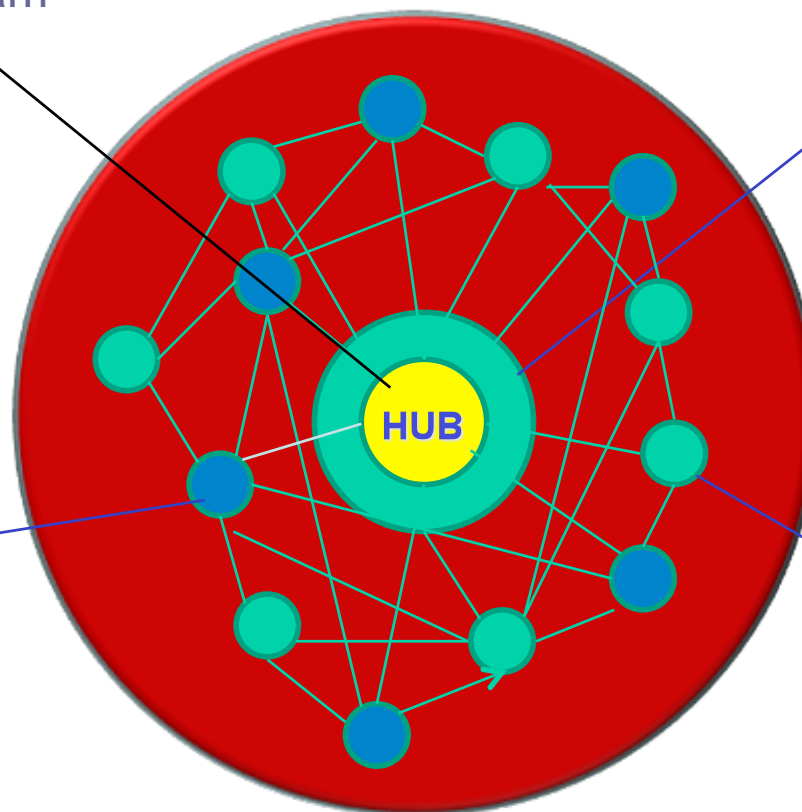
CENTREX

Equipe de coordination
Coördinatieteam

Comité de
pilotage
Stuurgroep

Expert

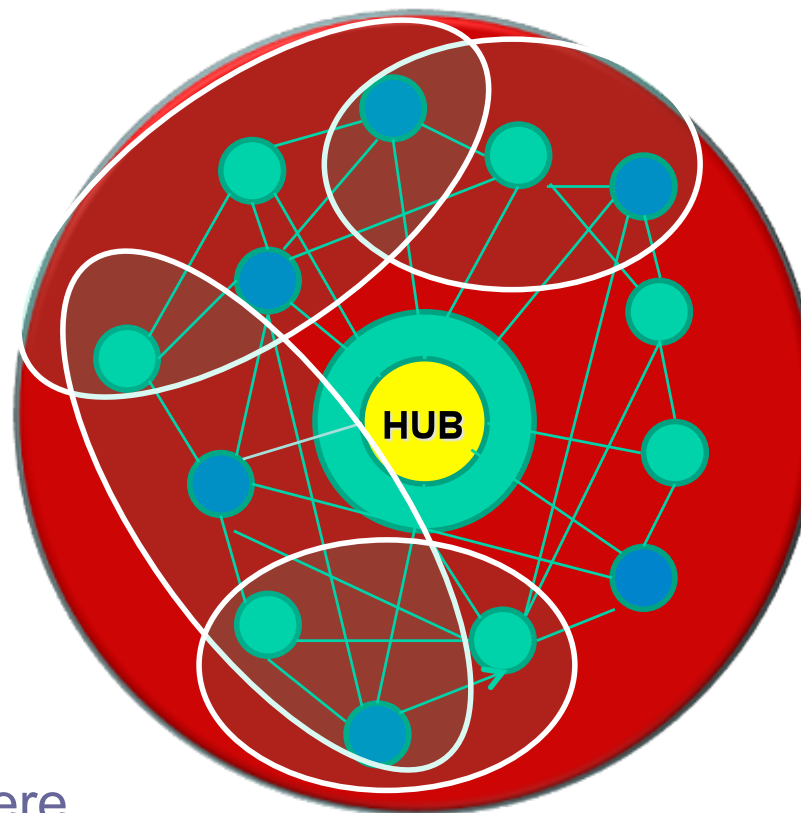
Membre
Lid



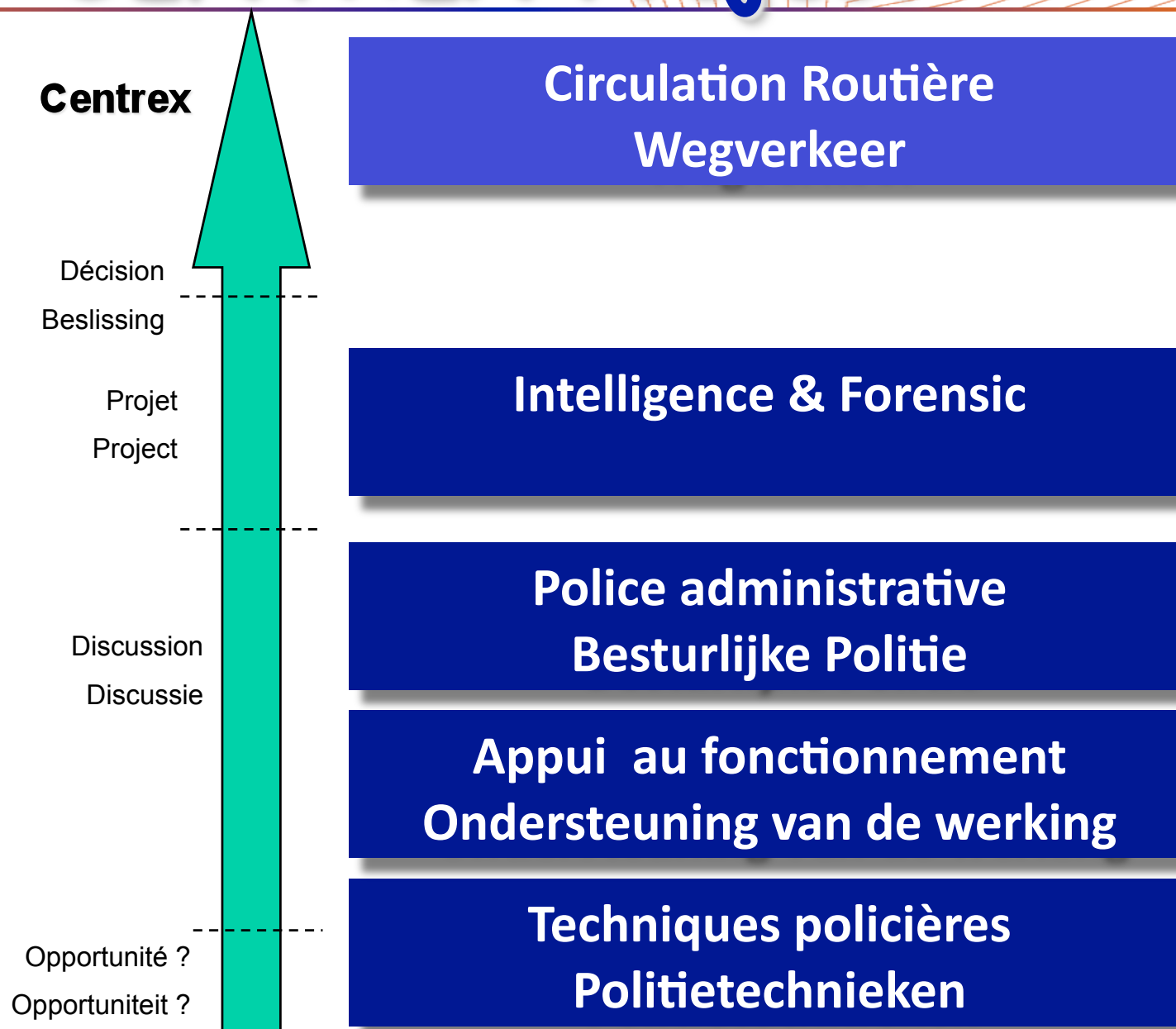


CoP & Centrex

- Un Centrex peut être constitué de plusieurs “communautés de pratique” plus spécifiques
- Een Centrex kan bestaan uit meerdere specifiekere ‘praktijkgemeenschappen’

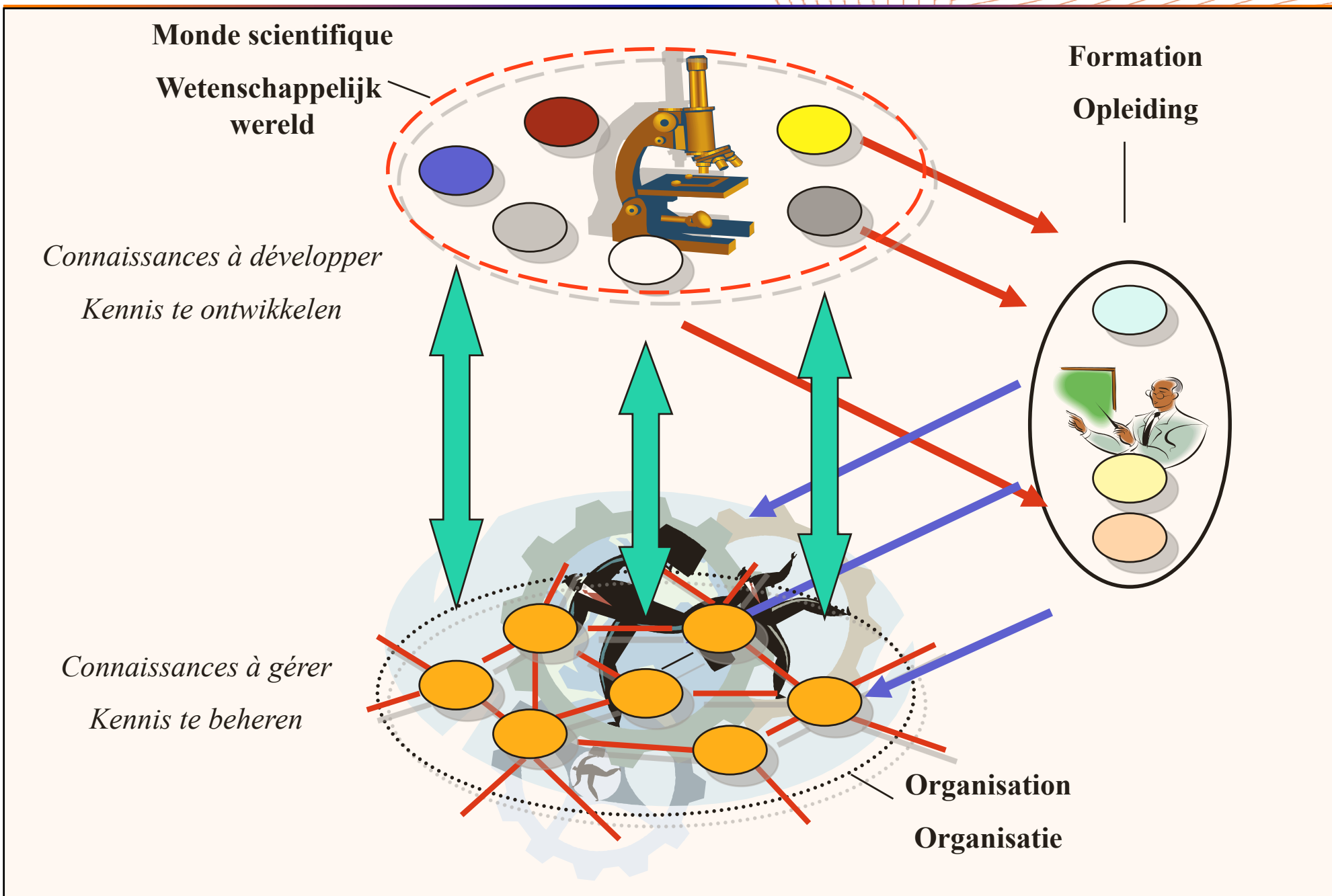


CENTREX Project





Politie Police





Merci pour votre attention !

Guy MARCHAL

Adjoint fonctionnel du Directeur général Appui & Gestion

guy.marchal@police.belgium.eu

