

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 april 2017

**REKRUTERING EN SELECTIE DOOR
DE POLITIEZONES**

HOORZITTING

**over het pilootproject rond rekrutering en
selectie gedecentraliseerd en op maat bij de
politiezone Antwerpen**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN, DE ALGEMENE
ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Katja GABRIËLS**

INHOUD

Blz.

I. — Inleidende uiteenzettingen	3
A. Uiteenzetting van de heer Serge Muyters, korps- chef van de politiezone Antwerpen.....	3
B. Uiteenzetting van mevrouw Corinne Scoyer, directeur HRM bij de politiezone Antwerpen	4
C. Uiteenzettingen van de heer Paul Putteman, directeur-generaal van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) van de federale politie, en van de heer Frank Moons, hoofdcommissaris, Algemene directie van het middelenbeheer en de infor- matie (DGR) van de federale politie	8
II. — Vragen en opmerkingen van de leden	13
III. — Antwoorden	17

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 avril 2017

**RECRUTEMENT ET SÉLECTION PAR
LES ZONES DE POLICE**

AUDITION

**sur le projet-pilote “recrutement et sélection
décentralisés et sur mesure” auprès de la
zone de police d’Anvers**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES GÉNÉRALES ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE
PAR
MME **Katja GABRIËLS**

SOMMAIRE

Pages

I. — Exposés introductifs	3
A. Exposé de M. Serge Muyters, chef de corps de la zone de police d’Anvers	3
B. Exposé de Mme Corinne Scoyer, directrice des ressources humaines à la zone de police d’Anvers	4
C. Exposés de M. Paul Putteman, directeur général de la Direction générale de la gestion des res- sources et de l’information (DGR) de la police fédérale, et de M. Frank Moons, commissaire divisionnaire, Direction générale de la gestion des ressources et de l’information (DGR) de la police fédérale	8
II. — Questions et observations des membres.....	13
III. — Réponses.....	17

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Dirk Van der Maelen

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Rita Bellens, An Capoen, Peter De Roover, Peter Luykx
PS	Philippe Blanchart, Stéphane Crusnière, Gwenaëlle Grovonius
MR	Jean-Jacques Flahaux, Katrin Jadin, Richard Miller
CD&V	Els Van Hoof, Vincent Van Peteghem
Open Vld	Annemie Turtelboom, Tim Vandenput
sp.a	Dirk Van der Maelen
Ecolo-Groen	Wouter De Vriendt
cdH	Georges Dallemagne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Karolien Grosemans, Johan Klaps, Koen Metsu, Yoleen Van Camp, Brecht Vermeulen
Nawal Ben Hamou, Frédéric Daerden, Sébastien Pirlot, Özlem Özen
Denis Ducarme, Philippe Goffin, N, Benoît Piedboeuf
Leen Dierick, Raf Terwingen, Veli Yüksel
Patricia Ceysens, Patrick Dewael, Dirk Van Mechelen
Maya Detiège, Fatma Pehlivan
Benoît Hellings, Evita Willaert
Francis Delpérée, Vanessa Matz

C. — Niet-stemgerechtigd lid / Membre sans voix délibérative:

DéFI	Véronique Caprasse
------	--------------------

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft op 7 februari 2017 een hoorzitting gehouden over het pilootproject rond rekrutering en selectie gedecentraliseerd en op maat bij de politiezone Antwerpen, en dat met de volgende personen:

— de heer Serge Muyters, korpschef van de politiezone Antwerpen;

— mevrouw Corinne Scoyer, directeur HRM bij de politiezone Antwerpen;

— de heer Paul Putteman, directeur-generaal van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) van de federale politie;

— de heer Frank Moons, hoofdcommissaris, Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) van de federale politie.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

A. Uiteenzetting van de heer Serge Muyters, korpschef van de politiezone Antwerpen

De heer Muyters licht toe dat het pilootproject betrekking heeft op de eigen werving van inspecteurs. Het project van de politiezone Antwerpen loopt thans ongeveer een jaar. In augustus 2015 meldde de directeur HRM dat er tijdens de daaropvolgende periode van 5 tot 8 jaar om en bij de 800 nieuwe inspecteurs nodig zouden zijn, en dat omwille van de mobiliteit (mensen die het korps verlaten), maar vooral door een belangrijke pensioengolf. Dat houdt concreet in dat bijna de helft van het operationele kader van inspecteurs van de politiezone Antwerpen op korte termijn zou verlaten.

Werving en selectie vormen echter een federale steunopdracht, en werden dus binnen de geïntegreerde politie enkel georganiseerd door de federale politie. Die laatste zou evenwel niet in staat zijn om binnen een redelijke termijn het nodige aantal inspecteurs aan te brengen.

Met het akkoord van de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, en in samenspraak met de top van de federale politie, werd op 30 september 2015 een akkoord gesloten om in partnerschap een project op te zetten om het selectie- en wervingsproces decentraal te organiseren.

Uiteraard vindt het project plaats binnen het wettelijk kader dat reeds van toepassing is bij de dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie. Er

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a organisé, le 7 février 2017, une audition sur le projet-pilote “recrutement et sélection décentralisés et sur mesure” auprès de la zone de police d’Anvers et a entendu les personnes suivantes:

— M. Serge Muyters, chef de corps de la zone de police d’Anvers;

— Mme Corinne Scoyer, directrice RH à la zone de police d’Anvers;

— M. Paul Putteman, directeur général de la Direction générale de la gestion des ressources et de l’information (DGR) de la police fédérale;

— M. Frank Moons, commissaire divisionnaire, Direction générale de la gestion des ressources et de l’information (DGR) de la police fédérale.

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

A. Exposé de M. Serge Muyters, chef de corps de la zone de police d’Anvers

M. Muyters indique que le projet-pilote concerne leur propre recrutement d’inspecteurs. Le projet de la zone de police d’Anvers est appliqué depuis un an environ. En août 2015, le directeur RH a signalé que quelque 800 nouveaux inspecteurs devraient être recrutés au cours des cinq à huit années suivantes, et ce, par suite de la mobilité (agents quittant le corps), mais surtout par suite d’une importante vague de départs à la retraite. Concrètement, cela implique que près de la moitié du cadre opérationnel des inspecteurs de la zone de police d’Anvers quitteraient le corps à court terme.

Le recrutement et la sélection constituent cependant une mission fédérale d’appui et, au sein de la police intégrée, ils étaient dès lors uniquement organisés par la police fédérale. Cette dernière n’aurait toutefois pas été en mesure de fournir le nombre requis d’inspecteurs dans un délai raisonnable.

Avec l’accord du ministre de la Sécurité et de l’Intérieur et en concertation avec la hiérarchie de la police fédérale, un accord a été conclu le 30 septembre 2015 visant à lancer un projet en partenariat afin de décentraliser l’organisation du processus de sélection et de recrutement.

Il va sans dire que le projet s’inscrit dans le cadre légal déjà appliqué au service de recrutement et de sélection de la police fédérale. Il n’est donc pas fait

worden dus geenszins andere normen gehanteerd. Dat impliceert het gebruik van dezelfde selectieproeven en dezelfde standaarden. Het project werd ook opgestart onder het toezicht van de federale politie. Dat toezicht is inmiddels geëvolueerd naar een verregaande samenwerking.

800 personen vervangen binnen een relatief korte periode is een hele uitdaging. Tegelijk biedt de operatie opportuniteiten. Er tekenden zich snel drie grote doelstellingen af. Een eerste doel was om de soms lange doorlooptijd van de selectieprocedure in te korten, zodat de kandidaten binnen een korte termijn de politieopleiding kunnen aanvatten. Daarnaast was het de bedoeling om de kandidaten een voortraject aan te bieden. De voorbereiding op de selectie heeft tot doel een hoger slaagpercentage te bereiken. Tot slot wil de politiezone met het eigen traject komen tot een betere afspiegeling komen van de zeer heterogene bevolkingsamenstelling van Antwerpen. Het actief rekruteren naar duidelijke doelgroepen beoogt een verhoogde diversiteit binnen het korps.

Er werd gekozen voor het principe van de *“selecting in”* in plaats van de bestaande filosofie van *“selecting out”*. Dat betekent dat aan mensen die potentieel hebben om inspecteur te worden de kans wordt gegeven om de opleiding aan te vatten, ook al vertonen zij hier of daar een tekort dat, mits de nodige begeleiding, tijdens de opleiding kan worden bijgeschaafd (bv. door het geven van bijlessen). Dat betekent dus dat aan het einde van de opleiding aan dezelfde standardeisen moet zijn voldaan. Indien een persoon aan het einde van de opleiding niet de vereiste competenties heeft, zal hij de functie niet kunnen uitoefenen. Momenteel zijn de eerste opleidingen lopend, en de eerste examens geven aan dat er geen terugval is van het aantal kandidaten.

Op dit ogenblik kunnen de eerste conclusies worden getrokken, en kan de budgettaire impact van het project worden geschat.

B. Uiteenzetting van mevrouw Corinne Scoyer, directeur HRM bij de politiezone Antwerpen

Mevrouw Scoyer schetst de verschillende stappen die totnogtoe werden gezet. Het project is het gevolg van het feit dat de politiezone Antwerpen zich geconfronteerd zag met zeer specifieke noden. Dat leidde tot een akkoord om op decentraal niveau aan rekrutering en selectie te doen. Het formuleren van een aantal basisprincipes heeft geleid tot een proefproject met een looptijd van twee jaar met een aantal evaluatiemomenten.

usage d'autres normes. Cela implique l'utilisation des mêmes épreuves de sélection et des mêmes standards. Le projet a également été lancé sous le contrôle de la police fédérale. Dans l'intervalle, ce contrôle s'est mué en une collaboration poussée.

Remplacer 800 personnes en un laps de temps relativement court constitue véritablement une gageure. Parallèlement, l'opération offre des opportunités. Trois objectifs se sont rapidement dessinés. Un premier objectif consistait à écourter la durée, qui est quelquefois longue, de la procédure de sélection, afin que les candidats puissent rapidement entamer la formation policière. Ensuite, le but était de proposer un trajet préparatoire aux candidats. La préparation à la sélection vise à améliorer le taux de réussite. Enfin, en proposant son propre trajet, la zone de police tient à mieux refléter la composition très hétérogène de la population anversoise. Le recrutement actif visant des groupes-cibles précis accroît la diversité au sein du corps.

C'est le principe de *“selecting in”* qui a été retenu, plutôt que l'actuelle philosophie de *“selecting out”*. Cela signifie que les candidats ayant le potentiel pour devenir inspecteur auront l'opportunité d'entamer la formation, même s'ils présentent l'une ou l'autre lacune, qui pourra être comblée moyennant l'accompagnement nécessaire en cours de formation (par exemple, en proposant des cours de remédiation). Cela signifie qu'en fin de formation, il faudra satisfaire aux mêmes exigences standards. Si, en fin de formation, un candidat ne dispose pas des compétences requises, il ne pourra exercer la fonction. Les premières formations ont lieu en ce moment et il ressort des premiers examens que le nombre de candidats n'a pas baissé.

Pour l'heure, les premières conclusions peuvent être tirées et l'incidence budgétaire du projet peut être évaluée.

B. Exposé de Mme Corinne Scoyer, directrice des ressources humaines à la zone de police d'Anvers

Me Scoyer donne un aperçu des différentes démarches qui ont été entreprises jusqu'à présent. Le projet est né du fait que la zone de police d'Anvers était confrontée à des besoins très spécifiques. Ce constat a débouché sur un accord prévoyant de procéder à un recrutement et une sélection de manière décentralisée. La formulation d'un certain nombre de principes de base a abouti à un projet pilote d'une durée de deux ans ponctuée de plusieurs moments d'évaluation.

De basisprincipes werden reeds kort vermeld. Het eerste principe is het verkorten van de doorlooptijd. De bestaande lange selectieprocedure heeft tot gevolg dat heel wat kandidaten onderweg afhaken en in de arbeidsmarkt stappen. Die periode kan bijvoorbeeld worden ingekort door digitaal te werken. Dat maakt de dossieropvolging gemakkelijker. Daarnaast werden ook eigen moraliteitsonderzoekers ingeschakeld. Twee inspecteurs dragen zorg voor die onderzoeken, wat maakt dat het korps die termijn zelf in de hand heeft. Er zijn ook eigen assessoren, opgeleid door de federale partner. Zij hanteren dus dezelfde waarden en hetzelfde kader voor de screening. De proeven zelf worden eveneens op decentraal niveau georganiseerd, zodat ook daar de planning en de opvolging in de hand kunnen worden gehouden.

Een tweede basisprincipe is het verhogen van het slaagpercentage, en dat met het behoud van dezelfde kwaliteitsstandaarden. Er wordt geïnvesteerd in voortrajecten, waarbij de kandidaten maximaal worden voorbereid op de verschillende stappen van de selectieprocedure. Ook op de schoolbanken zelf, en dus na de selectie, worden de kandidaten verder begeleid. Daarbij wordt gewerkt op basis van “*selecting in*”, en dus op grond van de vraag: welke competenties moeten en kunnen worden bijgestuurd of aangescherpt?

De investeringen tijdens de voortrajecten hebben betrekking op de volgende competenties:

- het taal- en redeneervermogen (organisatie van infosessies ter voorbereiding op de cognitieve proeven, met aandacht voor hetgeen van de proeven mag worden verwacht);
- sport (voorbereiding op het functioneel parcours);
- persoonlijkheidsproeven (informatie over hetgeen verwacht mag worden);
- selectiecommissie (stressbestendigheid, mentale voorbereiding en weerbaarheid).

Mevrouw Scoyer geeft vervolgens enkele belangrijke data van het project:

- 30 september 2015: intentie van het proefproject;
- 20 oktober 2015: voorstelling van een eerste scenario van het project;
- 27 oktober 2015: aanstelling van een projectleider;
- 1 januari 2016: opstart van het projectteam;

Les principes de base ont déjà été brièvement mentionnés. Le premier principe est le raccourcissement de la durée de la procédure. Vu la longueur de la procédure de sélection existante, de nombreux candidats jettent l'éponge en cours de route et entrent sur le marché du travail. Le raccourcissement de cette période est notamment possible par un passage au numérique, qui facilite le suivi des dossiers. Par ailleurs, la zone de police d'Anvers a désigné en interne deux inspecteurs chargés des enquêtes de moralité. Ce faisant, le corps a repris lui-même la maîtrise du délai. La zone de police dispose également de ses propres assesseurs, formés par le partenaire fédéral. Ces assesseurs utilisent donc les mêmes critères et le même cadre d'évaluation. Les tests eux-mêmes sont également organisés au niveau décentralisé, si bien que de ce point de vue également, le planning et le suivi peuvent être mieux maîtrisés.

Un deuxième principe de base est l'augmentation du taux de réussite, tout en conservant les mêmes critères de qualité. La zone de police investit dans des préformations, dont le but est de préparer les candidats le mieux possible aux différentes étapes de la procédure de sélection. Même en cours de formation, donc après la sélection, les candidats continuent de bénéficier d'un encadrement, fondé sur le principe “*selecting in*”, c'est-à-dire qui se base sur la question: quelles compétences peuvent et doivent être adaptées ou renforcées?

Les investissements au niveau des préformations concernent les compétences suivantes:

- capacités linguistiques et de raisonnement (organisation de séances d'information en préparation aux épreuves cognitives, compte tenu du niveau prévisible des épreuves);
- sport (préparation au parcours fonctionnel);
- tests de personnalité (informations sur ce à quoi les candidats peuvent s'attendre);
- commission de sélection (résistance au stress, préparation mentale et résilience).

Mme Scoyer donne ensuite quelques dates importantes du projet:

- 30 septembre 2015: idée du projet-pilote;
- 20 octobre 2015: présentation d'un premier scénario du projet;
- 27 octobre 2015: désignation d'un chef de projet;
- 1^{er} janvier 2016: lancement de l'équipe du projet;

— 19 januari 2016: start van de campagne en de inschrijvingen;

— 10 februari 2016: eerste cognitieve testen en sportproeven;

— 1 maart 2016: eerste persoonlijkheidsproeven en moraliteitsonderzoek;

— 15 april 2016: eerste selectiecommissies;

— 11 mei 2016: eerste medische onderzoeken;

— 9 mei 2016: eerste deliberatiecommissie;

— 1 juli 2016: tussentijdse evaluatie van het project;

— 1 september 2016: start van de eerste klas van de eigen werving (30 aspiranten);

— 1 december 2016: start van de tweede klas van de eigen werving;

— 1 april 2017: start van de derde en de vierde klas van de eigen werving.

Dit toont aan dat de systematische uitrol van het project aan de gang is. De kandidaten komen binnen en vatten de opleiding aan, en tegelijk duurt de wervingscampagne voort.

De aanpak is tweevoudig. Enerzijds is er de investering in de rekrutering, met de nadruk op de nood aan inspecteurs. Aan die nood wordt ruchtbaarheid gegeven door middel van uitgebreide campagnes, waarvan “Wij hebben jou nodig!” de meest bekende is. Tegelijk is er doelgerichte communicatie naar schoolverlaters en de VDAB, en zijn er infosessies bij het tweedekansonderwijs. Dergelijke infosessies blijken in de praktijk succesvol indien dat gebeurt met kleine groepen. Zo worden er jobdates georganiseerd met telkens ongeveer 15 kandidaten. Inspecteurs van het korps vertellen daarbij in de vorm van promoteteams over hun professionele ervaring. Op die manier worden mensen warm gemaakt voor een job als politie-inspecteur.

Anderzijds is er de investering in het selectieproces, met een maximale begeleiding van de kandidaten. Het kan gebeuren dat er enige tijd ligt tussen het slagen voor de selectie en het aanvangen van de eigenlijke opleiding. Ook tijdens die tussenperiode worden inspanningen geleverd om de kandidaten geïnteresseerd te houden (d.i. het zogenaamde “retentiebeleid”). Dat gebeurt bijvoorbeeld aan de hand van het organiseren van

— 19 janvier 2016: début de la campagne et des inscriptions;

— 10 février 2016: premiers tests cognitifs et épreuves sportives;

— 1^{er} mars 2016: premiers tests de personnalité et enquêtes de moralité;

— 15 avril 2016: premières commissions de sélection;

— 11 mai 2016: premiers examens médicaux;

— 9 mai 2016: première commission de délibération;

— 1^{er} juillet 2016: évaluation intermédiaire du projet;

— 1^{er} septembre 2016: début de la première classe de recrutés (30 aspirants);

— 1^{er} décembre 2016: début de la deuxième classe de recrutés;

— 1^{er} avril 2017: début des troisième et quatrième classes de recrutés.

Cela démontre que la mise en œuvre systématique du projet est en cours. Les candidats arrivent et entament la formation, et dans le même temps la campagne de recrutement se poursuit.

L’approche est double. D’une part, il y a l’investissement dans le recrutement, l’accent étant mis sur le besoin d’inspecteurs. De grandes campagnes, dont “Wij hebben jou nodig!” (“On a besoins de vous!”, trad.) est la plus connue, assurent la publicité de ce besoin. Dans le même temps, une communication ciblée est organisée à destination des jeunes quittant l’école et du VDAB, et il y a aussi des séances d’information dans l’enseignement de promotion sociale. Ces séances d’information sont couronnées de succès dans la pratique lorsqu’elles se déroulent en petits groupes, comptant environ 15 candidats à chaque fois. Des inspecteurs du corps viennent y faire le récit de leur expérience professionnelle. Cela permet d’intéresser des gens au métier d’inspecteur de police.

D’autre part, il y a l’investissement dans le processus de sélection, avec un accompagnement maximal des candidats. Il peut arriver qu’un certain temps se passe entre la réussite de la sélection et le début de la formation proprement dite. Durant cet intervalle, des efforts sont également consentis afin de maintenir l’intérêt des candidats (ce que l’on appelle la “politique de rétention”). Cela se fait par exemple grâce à l’organisation

activiteiten (bv. een groepsdeelname aan de “10 miles”, of een uitnodiging voor het passen van het uniform).

De begeleiding van de kandidaten duurt ook voort tijdens de opleiding, en dat in samenwerking met de school (campus Vesta). Op grond van de vorige basisopleiding werden in samenwerking met de pedagogen van de campus enkele vakken gedetecteerd waarmee heel wat kandidaten moeilijkheden ondervinden. Daarnaast werd ook nagegaan waar bijsturingen van de procedure nodig zijn. Die analyse is uitgemond in een begeleiding voor de volgende vakken: taal, vuurwapenbegeleiding, sociale vaardigheden, strafrecht en wegcode, geïntegreerde proeven (d.i. het in de praktijk brengen van de theorie) en sport. Het gaat om een niet-verplicht aanbod voor de ganse klas. In samenspraak met de pedagogen zullen bepaalde kandidaten wel worden gestimuleerd om op het aanbod in te gaan.

Wat zijn de resultaten van al die inspanningen? Algemeen kan worden gesteld dat de samenwerking rond het project (tussen de politiezone, de campus en de federale politie) goed loopt. Er vindt nog steeds overleg plaats om waar nodig bij te sturen. Ook de kandidaten tonen zich tevreden over de begeleiding. De doorlooptijd werd nagenoeg gehalveerd: de federale selectieprocedure loopt ongeveer 9 maanden, terwijl het in het project om gemiddeld 5 maanden gaat. Die vaststelling geldt in geen geval als een verwijt naar de federale politie toe. Die is immers belast met de begeleiding van tal van trajecten. De begeleiding vertaalt zich daarnaast in een hoger slaagpercentage. Er zijn ook aanhoudende investeringen in IT (databanken en communicatie tussen de zone en de federale politie).

Het spreekt voor zich dat het project een zekere investering vergt naar personeel en middelen. Zo is er een *taskforce* met 15 VTE. Naast het personeel zijn er ook de kosten voor bijvoorbeeld de campagnes, de organisatie van de activiteiten en de selectietesten, enz. Dat alles zorgde voor een opstartkost van ruim 6,5 miljoen euro. Inmiddels werd voor 2017 de begroting ingediend en goedgekeurd. Het gaat om een gelijkaardig bedrag. Dat bedrag houdt rekening met de begeleiding van 100 aspiranten per jaar. Dat is het aantal dat werd vooropgesteld om de noden van het korps te kunnen opvangen. Het gaat dus om een aanzienlijke kost.

Die investering leidt evenwel tot de beoogde resultaten. Het project loopt ongeveer een jaar (sedert januari 2016). In die periode hebben zich ongeveer 1 200 kandidaten ingeschreven die voortkomen uit 1 543 potentiële

d'activités (par exemple une participation de groupe aux “10 miles”, ou une invitation pour une séance d'essayage de l'uniforme).

L'accompagnement des candidats se prolonge également durant la formation, en coopération avec l'école (campus Vesta). Partant de la formation de base précédente, quelques matières ayant présenté des difficultés pour de nombreux candidats ont été identifiées en collaboration avec les pédagogues du campus. En outre, il a été examiné sur quels points la procédure devait être améliorée et cette analyse a débouché sur un accompagnement dans les domaines suivants: langues, accompagnement concernant les armes à feu, compétences sociales, droit pénal et code de la route, épreuves intégrées (soit la mise en pratique de la théorie) et sport. Il s'agit d'une offre non obligatoire proposée à toute la classe. Certains candidats seront encouragés à accepter cette offre en concertation avec les pédagogues.

Quels sont les résultats de tous ces efforts? Une conclusion générale est que la coopération organisée dans le cadre de ce projet (entre la zone de police, le campus et la police fédérale) se déroule bien. Une concertation a toujours lieu pour rectifier ce qui doit l'être. Les candidats se disent également satisfaits de l'accompagnement. La durée a été pratiquement réduite de moitié: la procédure de sélection fédérale dure près de neuf mois alors qu'elle prend, en moyenne, cinq mois dans le cadre du projet. Ce constat ne constitue aucunement un reproche à l'égard de la police fédérale, qui est en effet chargée d'accompagner de nombreux trajets. L'accompagnement se traduit en outre par un taux de réussite plus élevé. Des investissements continus sont également réalisés dans le domaine des technologies de l'information (banques de données et communication entre la zone et la police fédérale).

Il va de soi que le projet nécessite certains investissements en personnel et en moyens. Il s'agit d'un groupe de travail de 15 ETP. De plus, il faut ajouter aux dépenses de personnel les dépenses concernant, par exemple, les campagnes, l'organisation des activités et des tests de sélection, etc. Au total, les frais initiaux ont donc atteint 6,5 millions d'euros. Dans l'intervalle, le budget pour 2017 a été déposé et approuvé. Il s'agit d'un montant similaire qui tient compte de l'accompagnement de cent aspirants par an. Ce nombre a été avancé pour pouvoir répondre aux besoins du corps. Il s'agit donc de dépenses considérables.

Ces investissements permettent toutefois d'obtenir les résultats visés. Ce projet est en cours depuis près d'un an (depuis janvier 2016). Au cours de cette période, près de 1 200 candidats se sont inscrits. Ils proviennent

profielen die interesse hadden getoond voor een job bij de Antwerpse politie. Dat aantal is uiteraard gedaald na de verschillende proeven (cognitieve testen, persoonlijkheidsproeven, selectiecommissie en medisch onderzoek). Momenteel is de opleiding aan de gang van twee klassen van 30 kandidaten (gestart op 1 september en 1 december 2016), en worden voor april 2017 twee klassen voorbereid (van 22 tot 28 kandidaten per klas of in totaal 44 tot 56 kandidaten).

De winst in de doorlooptijd wordt bereikt door de organisatie van de proeven op het lokale niveau (planning, opvolging, feedback). Dat geldt voor alle proeven, met uitzondering van de persoonlijkheidsproeven.

Uit de analyse van de profielen van de ingeschreven personen blijkt dat het om 22 % vrouwen gaat, dat de gemiddelde leeftijd van de kandidaten 27 jaar bedraagt, en dat 25 % van hen een migratieachtergrond heeft. Van de kandidaten die daadwerkelijk de opleiding aanvatten heeft nagenoeg hetzelfde percentage personen (26 %) een migratieachtergrond. Dat was precies één van de doelstellingen van het project. Dat geldt eveneens voor de vaststelling dat de meeste kandidaten in of rond Antwerpen wonen. De politiezone heeft er alle belang bij dat de kandidaten van de streek afkomstig zijn, aangezien de tewerkstelling dicht bij huis voor heel wat politiemensen een belangrijk gegeven is.

Het slaagpercentage van de kandidaten in de selectieprocedure ligt met 17 % boven het gemiddelde van de federale politie (12 %).

Mevrouw Scoyer besluit dat in het project op basis van de noden enkele basisprincipes werden geformuleerd. De resultaten na één jaar beantwoorden aan de vooropgestelde ambities. Dat heeft tot gevolg dat al wordt nagegaan hoe de methode naar de toekomst toe kan worden bestendigd.

C. Uiteenzettingen van de heer Paul Putteman, directeur-generaal van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) van de federale politie, en van de heer Frank Moons, hoofdcommissaris, Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR) van de federale politie

De heer Putteman licht de uitgangspunten van het pilootproject toe.

1. **Uitgangspunten**

Bij het uitrollen van rekruterings- en selectieactiviteiten door de politiezones zelf was de grote bekommernis

de 1 543 profils potentiels ayant manifesté un intérêt pour un emploi dans la police anversoise. Ce nombre a cependant diminué après plusieurs épreuves (tests cognitifs, tests de personnalité, commission de sélection et examen médical). La formation de deux classes de trente candidats est actuellement en cours (formations entamées le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre 2016). Deux classes seront préparées pour avril 2017 (de 22 à 28 candidats par classe, soit 44 ou 56 candidats au total).

Le gain en termes de durée est obtenu par l'organisation des épreuves au niveau local (planning, suivi, feedback). Cela vaut pour toutes les épreuves, abstraction faite des tests de personnalité.

Il ressort de l'analyse des profils des candidats inscrits que 22 % sont des femmes, que l'âge moyen des candidats est de 27 ans et que 25 % d'entre eux sont issus de l'immigration. Parmi les candidats qui entament effectivement la formation, un pourcentage similaire (26 %) est issu de l'immigration. Tel était précisément l'un des objectifs du projet. Cela vaut également pour la constatation que la plupart des candidats vivent à Anvers ou dans la région anversoise. La zone de police a tout intérêt à que ce les candidats viennent de la région, dès lors qu'il est important pour de nombreux policiers d'avoir un emploi à proximité de leur domicile.

Le taux de réussite des candidats inscrits dans la procédure de sélection s'élève à 17 %, soit davantage que la moyenne de la police fédérale (12 %).

Mme Scoyer conclut que quelques principes de base ont été formulés dans le projet sur la base des besoins. Après un an, les résultats répondent aux ambitions. Il s'ensuit que l'on examine déjà comment pérenniser la méthode pour l'avenir.

C. Exposés de M. Paul Putteman, directeur général de la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information (DGR) de la police fédérale, et de M. Frank Moons, commissaire divisionnaire, Direction générale de la gestion des ressources et de l'information (DGR) de la police fédérale

M. Putteman expose les principes du projet-pilote.

1. **Principes**

Lors du déploiement des activités de recrutement et de sélection par les zones de police mêmes, le principal

het behoud van een uniforme werkwijze en van dezelfde kwaliteitsnormen bij de selectieprocedure. Wanneer verschillende entiteiten instaan voor selectie en rekrutering, is kwaliteitsbewaking essentieel. De geïntegreerde werking dient de basis te vormen voor alle lokale initiatieven. De federale politie deelt haar opgebouwde kennis en expertise met de lokale politiedienst. De lokale partner koppelt op zijn beurt specifieke behoeften en nieuwe ideeën terug naar de federale partner.

Het mag dus in geen geval gaan om een wij-zijverhaal, maar wel om een gelijke en uniforme behandeling van alle kandidaten die solliciteren voor de functie van inspecteur van politie, en dat via de reguliere selectieketting of via een lokale zone die een eigen rekruteringsproject wenst op te starten. Een uniform instaptraject waarborgt gelijke kansen bij interne mobiliteit of sociale promotie.

2. Principes van kwaliteitsbewaking

De heer Moons legt uit dat op basis van deze uitgangspunten werd nagegaan welke principes van kwaliteitsbewaking de uniforme kwaliteit en standaarden kunnen waarborgen, ongeacht de partner met wie wordt samengewerkt.

Alles wat verband houdt met de selectie van het operationeel kader van de geïntegreerde politie is neergelegd in competentiemodellen. Het competentiemodel voor het basiskader blijft hoe dan ook behouden in een ministerieel besluit.

De federale politie zal er bovendien over waken dat de selectieconstructen en de gebruikte selectie-instrumenten te allen tijde en overal dezelfde blijven (gedragsankers, selectieproeven en –testen). Als gevolg van de ervaring met het pilootproject in Antwerpen zal in toekomstige overheidsopdrachten de notie “opdrachtcentrale” worden opgenomen. Dat houdt in dat elke lokale partner of politieschool onder dezelfde voorwaarden als de federale politie proeven zal kunnen aankopen aan dezelfde prijzen.

De dienst rekrutering en selectie (DPRS), die tot voor kort het monopolie had over de rekrutering en selectie, zal de samenstelling bepalen van de matrix, de wegingsfactoren (ponderatie), de keuze van de proeven, de aankoop van de testen, de specifieke slaagdrempels of de uitwerking van de competentiebijbel.

Alle personeelsleden van de lokale zone voor eigen rekruteringsproces krijgen, afhankelijk van de hen toevertrouwde taak, een opleiding door de medewerkers

souci concernait le maintien d’une méthode de travail uniforme et de normes de qualité identiques dans la procédure de sélection. Lorsque différentes entités sont chargées de la sélection et du recrutement, le contrôle de qualité est essentiel. Le fonctionnement intégré doit constituer la base de toutes les initiatives locales. La police fédérale partage les connaissances et l’expertise acquises avec le service de police locale. Quant au partenaire local, il renvoie des besoins spécifiques et des idées nouvelles au partenaire fédéral.

Il ne peut donc en aucun cas s’agir d’une opposition entre eux et nous, mais bien d’un traitement égal et uniforme de tous les candidats postulant pour la fonction d’inspecteur de police, et ce, par le biais de la chaîne de sélection régulière ou d’une zone locale désireuse de lancer son propre projet de recrutement. Un trajet d’intégration uniforme garantit l’égalité des chances en cas de mobilité interne ou de promotion sociale.

2. Principes du contrôle de qualité

M. Moons explique que c’est sur la base de ces principes que l’on a examiné quels principes du contrôle de qualité sont en mesure de garantir la qualité et les normes uniformes, indépendamment du partenaire avec lequel on coopère.

Tous les aspects liés à la sélection du cadre opérationnel de la police intégrée sont inscrits dans les modèles de compétences. Le modèle de compétences pour le cadre de base reste de toute façon inscrit dans un arrêté ministériel.

La police fédérale veillera en outre à ce que les modèles de sélection et les instruments de sélection utilisés demeurent toujours et partout identiques (ancres de comportement, épreuves et tests de sélection). À la suite de l’expérience acquise dans le cadre du projet-pilote à Anvers, les prochains marchés publics intégreront la notion de “centrale de marchés”. Cela implique que chaque partenaire local ou école de police pourra acquérir ces épreuves aux mêmes conditions que la police fédérale et aux mêmes prix.

Le service de recrutement et de sélection (DPRS), qui détenait jusqu’il y a peu le monopole du recrutement et de la sélection, déterminera la composition de la matrice, la pondération, le choix des épreuves, l’achat des tests, les seuils de réussite spécifiques ou le développement de la bible de compétences.

En fonction de la mission qui leur est confiée, tous les membres du personnel de la zone locale affectée au processus de recrutement bénéficient d’une formation

van DPRS of haar partners met gelijkaardige competenties of ervaring.

De administratieve medewerkers van DPRS leiden de medewerkers op met het oog op de verwerking van inschrijvingen, resultaten, uitnodigingen, correspondentie, enz.

DPRS leidt eveneens medewerkers op voor de afname en scoring van de cognitieve testbatterij. Externe taalleraars of interne medewerkers worden opgeleid voor het verbeteren van de videoverslagen.

Uit het pilootproject konden ook lessen worden getrokken over de supervisie en de opvolging van de opleiding van de assessoren. Daarbij wordt gedacht aan het slagen voor een selectieproef, het concept van gemengde teams (met federale en lokale assessoren), de evolutie naar een gespecialiseerde betrekking van assessor, het doorlopen van de nodige opleidingen bij de testleverancier (functionele training), deelname aan een tweemaandelijks intervisie (overlegmomenten tijdens dewelke de lokale en federale assessoren samen de kandidatendossiers bespreken), een jaarlijkse supervisie van het scoregedrag (de correcte beoordeling van personen), een brevet dat geldig blijft in de tijd zolang de functie uitgeoefend wordt, ...

Alle commissieleden die ingezet worden voor de reguliere dan wel lokale selectiecommissies, hebben in principe de functionele opleiding tot commissielid gevolgd. De namen van de commissieleden worden ter validatie overgezonden aan de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP) of de directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie.

Ook bij de arbeidsgeneesheren moet worden gestreefd naar de naleving van een aantal principes.

Elk toekomstig lokaal project zal worden vastgelegd in een protocol (*Service Level Agreement* – SLA) waarbij de contouren van het scenario gedetailleerd worden beschreven. Eventuele misverstanden kunnen naderhand op basis van het protocol worden afgetoetst.

Een politie-inspecteur wordt niet enkel geselecteerd op basis van competenties. Tevens wordt nagegaan in hoeverre de kandidaat-inspecteur van politie van onberispelijk gedrag is en geen risicogedrag vertoont voor de indienstneming bij de politie. Ook op dat vlak dienen afspraken te worden gemaakt, waarbij de federale politie de proceseigenaar blijft, en de lokale partner

dispensée par les collaborateurs du DPRS ou ses partenaires ayant des compétences et une expérience similaires.

Les collaborateurs administratifs du DPRS forment les collaborateurs en vue du traitement des inscriptions, des résultats, des convocations, de la correspondance, etc.

Le DPRS forme également des collaborateurs en vue de faire passer et de coter la batterie de tests cognitifs. Des professeurs de langues externes ou des collaborateurs internes sont formés pour corriger les rapports vidéo.

Le projet-pilote a également permis de tirer des leçons concernant la supervision et le suivi de la formation des assesseurs. On songe à la réussite d'une épreuve de sélection, au concept d'équipes mixtes (composées d'assesseurs fédéraux et locaux), à l'évolution vers un emploi spécialisé d'assesseur, au suivi des différentes formations auprès du fournisseur de tests (entraînement fonctionnel), à la participation à une intervisión bimestrielle (concertation au cours de laquelle les assesseurs locaux et fédéraux examinent ensemble les dossiers de candidature, ...), une supervision annuelle du comportement d'évaluation (l'évaluation correcte de personnes), à un brevet dont la validité perdure tant que la fonction est exercée, ...

Tous les membres de la commission qui sont mobilisés pour les commissions de sélection, qu'elles soient régulières ou locales, ont en principe suivi la formation fonctionnelle de membre de commission. Les noms des membres de la commission sont transmis pour validation à la Commission permanente de la police locale (CPPL) ou au directeur général de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale.

En ce qui concerne les médecins du travail aussi, il faut s'efforcer de respecter un certain nombre de principes.

Chaque projet local futur sera fixé dans un protocole (*Service Level Agreement* – SLA), décrivant en détail les contours du scénario. Les éventuels malentendus pourront être examinés par la suite sur la base du protocole.

Un inspecteur de police n'est pas seulement sélectionné sur la base de ses compétences. On examine également dans quelle mesure le candidat inspecteur de police est de conduite irréprochable et ne présente aucun comportement à risque pour entrer au service de la police. Dans ce domaine également, il faut conclure des accords prévoyant que la police fédérale reste

verantwoordelijk is voor een correcte samenstelling van het beoordelingsdossier. Eventuele betwistingen zullen worden beoordeeld op grond van de omzendbrief GPI 17, die een interpretatiebevoegdheid geeft aan de juridische dienst van de federale politie.

Met het oog op transparantie zal de lokale zone een jaarlijks verslag opstellen over de geleverde inspanningen rond rekrutering en selectie. Aldus kan de naleving van het afsprakenkader worden nagegaan.

De federale politie beschikt over een relationele databank (Recsel) met de historiek van de resultaten van de deelnames van alle kandidaten. Die gegevensbank zal ook in de toekomst de basis vormen voor de toekomstige projecten.

3. Toekomstige projecten

De heer Putteman licht vervolgens toe hoe de impact van toekomstige projecten op de doelstellingen van de federale politie zal worden beheerst.

De minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken heeft beslist aan elke politiezone de mogelijkheid te geven om zich in te schrijven in de projectwering rond rekrutering en selectie, en dat onder dezelfde voorwaarden als diegene die voor de politiezone Antwerpen gelden. Dat betekent onder meer dat de kosten in verband met de opleidingen ten laste vallen van het betrokken korps.

Voor elke politiezone die een project opstart zal een jaarlijks te behalen eigen quotum moeten worden bepaald. Tot nu toe wordt aangenomen dat jaarlijks 800 inspecteurs van politie moeten worden aangeworven om tegemoet te komen aan de gezamenlijke noden op het terrein. Uiteraard zal moeten worden onderzocht wat de gevolgen zijn voor dat aantal wanneer sommige politiezones zelf aan rekrutering en selectie gaan doen.

Indien meerdere grootschalige lokale rekruteringsinitiatieven worden georganiseerd, zullen de diverse partners tijdig betrokken moeten worden om tot een proportionele verdeling van de capaciteit en de werkmiddelen te komen (gebruik van testzalen, gebruik sportinfrastructuur, inzet van lokale onderzoekers, enz.).

4. Scenario's

De heer Moons verwijst naar de vraag van de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken om na te gaan volgens welke scenario's toekomstige projecten zouden

propiëtaire du processus, tandis que le partenaire local est responsable d'une composition correcte du dossier d'évaluation. Les éventuelles contestations seront appréciées à l'aune de la circulaire GPI 17, qui investit le service juridique de la police fédérale d'une compétence d'appréciation.

À des fins de transparence, la zone locale dressera un rapport annuel relatif aux efforts consentis en matière de recrutement et de sélection. Cette approche permet de contrôler le respect du cadre conventionnel.

La police fédérale dispose d'une base de données relationnelles (Recsel), avec l'historique des résultats des participations de tous les candidats. À l'avenir, cette base de données servira également de fondement aux projets futurs.

3. Projets futurs

M. Putteman explique ensuite comment l'on entend maîtriser les effets de projets futurs sur les objectifs de la police fédérale.

Le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a décidé de permettre à chaque zone de police de s'inscrire dans le fonctionnement de projets relatifs au recrutement et à la sélection, et ce, aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à la zone de police d'Anvers. Cela signifie notamment que les coûts relatifs aux formations seront à charge du corps concerné.

Chaque zone de police démarrant un projet aura son propre quota à respecter annuellement. Jusqu'à présent, il est admis qu'il faut engager chaque année 800 inspecteurs de police pour répondre aux besoins collectifs sur le terrain. Il faudra bien évidemment examiner comment ce nombre évoluera lorsque certaines zones de police procéderont elles-mêmes au recrutement et à la sélection.

Lorsque plusieurs initiatives locales de recrutement seront organisées à grande échelle, les différents partenaires devront être associés en temps utile pour parvenir à une répartition proportionnelle des capacités et des moyens de fonctionnement (utilisation de salles de test, utilisation de l'infrastructure sportive, recours à des examinateurs locaux, etc.).

4. Scénarios

M. Moons évoque la demande du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur d'examiner les scénarios possibles pour mener les projets futurs. Cette question

kunnen verlopen. Die vraag kwam er na de presentatie van de evaluatie van het pilootproject in Antwerpen na 6 maanden projectwerking.

De federale politie heeft 3 scenario's uitgewerkt. Het eerste scenario (het "*full*" scenario) is het scenario dat in Antwerpen is uitgerold.

Aan de andere kant is er een "*light*" scenario, onder hetwelk de federale politie op dit ogenblik haar eigen rekrutering en selectie voor de geïntegreerde politie (de federale en de lokale politie) doet.

Ten derde is er het tussenscenario ("*base*").

Elk van de drie mogelijkheden kent eigen processtappen in het rekruterings- en selectieproces. Voor elk van de stappen werd bepaald of de eindverantwoordelijkheid op het federale (DPRS) of het lokale niveau ligt, en wat de concrete implicaties zijn voor de lokale partner naar personeel, campagnes, IT-middelen, enz.

In het "*full*" scenario vallen heel wat stappen onder de verantwoordelijkheid van de lokale politiezone. Tegelijk bekostigt de zone heel wat zaken met eigen middelen. De federale politie levert in dit scenario een minimumaanbod.

In het tussenscenario ("*base*") worden de taken verdeeld. De federale en de lokale politie geven samen het rekruterings- en selectieproces vorm. De federale partner neemt in vergelijking met het "*full*" scenario dus meer taken op zich.

In het "*light*" scenario ligt de verantwoordelijkheid grotendeels bij de federale partner. Wel is er de mogelijkheid voor de lokale partner om bij bepaalde stappen taken op zich te nemen. Het gaat dan om bepaalde accentverschuivingen. Alles wat de selectie aangaat, blijft evenwel in handen van de federale partner.

De keuze voor één van de drie scenario's zal ook specifieke gevolgen met zich meebrengen op het vlak van de kostenverrekening tussen de federale en de lokale partner. De minister heeft in het licht daarvan aan DPRS gevraagd om voor de drie scenario's en hun processtappen de financiële implicaties te begroten voor het federale en het lokale niveau. Op die manier krijgen de politiezones duidelijkheid over de financiële gevolgen (omvang van de eigen kosten en van de gefactureerde kosten) van de keuze voor een bepaald scenario.

est apparue après la présentation de l'évaluation du projet-pilote à Anvers après 6 mois de fonctionnement.

La police fédérale a élaboré 3 scénarios. Le premier (la version "*full*") est celui qui a été déployé à Anvers.

À l'opposé, il y a le scénario "*light*" dans le cadre duquel la police fédérale mène actuellement ses propres procédures de recrutement et de sélection pour la police intégrée (la police fédérale et locale).

Troisièmement, il y a le scénario intermédiaire ("*base*").

Chacune de ces trois possibilités comporte ses propres étapes dans la procédure de recrutement et de sélection. Pour chacune, il a été précisé si la responsabilité finale incombe au niveau fédéral (DPRS) ou local, et quelles sont les implications concrètes pour le partenaire local en termes de personnel, de campagnes, de moyens informatiques, etc.

Dans le scénario "*full*", de nombreuses étapes sont placées sous la responsabilité de la zone de police locale. Dans le même temps, la zone finance un grand nombre de choses avec ses fonds propres. Dans ce scénario, la police fédérale offre un service minimum.

Dans le scénario "intermédiaire" (*base*), les tâches sont réparties. La police fédérale et la police locale organisent ensemble le processus de recrutement et de sélection. Par rapport au scénario "entier" (*full*), le partenaire fédéral prend donc plus de tâches en charge.

Dans le scénario "léger" (*light*), les responsabilités incombent, en grande partie, au partenaire fédéral. Le partenaire local peut néanmoins se charger de certaines missions au cours de certaines étapes. Il s'agit dans ce cas de changements de priorités. Tout ce qui concerne la sélection reste cependant du ressort du partenaire fédéral.

Le choix de l'un des trois scénarios aura également des conséquences spécifiques à l'égard de la répartition des charges entre le partenaire fédéral et le partenaire local. Compte tenu de ces éléments, le ministre a demandé au DPRS d'estimer l'impact financier des trois scénarios et des étapes respectives de la procédure pour les niveaux fédéral et local. Cela permettra aux zones de police d'être fixées sur les conséquences financières du choix de l'un ou l'autre des scénarios (frais à leur charge et frais facturés).

II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) informeert in het licht van de doelstelling rond diversiteit naar de mate waarin er zich daadwerkelijk meer vrouwen of personen met een migratieachtergrond kandidaat stellen dan in het verleden.

Naast een verhoogd aantal kandidaatstellingen is het evenzeer van belang dat de vrouwen en de personen met een migratieachtergrond geïntegreerd worden in het korps. Onderzoek duidt aan dat een cultuur pas kan veranderen wanneer minstens een derde van de personen een ander profiel heeft. Indien niet, dan dreigen de nieuwkomers in de hoek te worden geduwd.

In welke mate is ook de jury (bv. de assessoren) divers? Ook dat intuïtieve aspect mag niet uit het oog worden verloren.

Daarnaast geldt de vaststelling dat er aan het project een aanzienlijke opstartkost verbonden is. Niet alle politiezones zijn financieel in staat om die te dragen. In deze budgettaire moeilijke tijden wijzen de beleidsmakers graag op de nood om kostenefficiënter te werken. In dit geval gebeurt veeleer het omgekeerde met een “*haute couture*” beleid op maat van de politiezones. Hoe kan het streven naar kostenefficiëntie worden verzoend met dergelijk maatwerk?

Welke gevolgen zullen de lokale projecten hebben voor de rekrutering op het federale niveau? Zal de verrekening van de kosten tussen de federale en de lokale partner er niet toe leiden dat aldus een federale kost wordt afgewenteld op de lokale politiezones?

De ervaring met de selectieprocedures heeft de spreekster geleerd dat jongeren met een migratieachtergrond vaak stranden op het einde van het selectieproces, met name tijdens het eindgesprek. Pas in die fase wordt als struikelblok een vroegere aanraking met de politie (bv. omwille van verkeersovertredingen of een geval van vandalisme) die wel werd geregistreerd maar niet is uitgemond in een veroordeling. Indien dergelijke feiten onoverkomelijk zijn, waarom worden zij niet eerder ter sprake gebracht? Wat is in het kader van het moraliteitsonderzoek al dan niet doorslaggevend?

Tot slot werd terecht gewezen op de doelstelling rond de rekrutering bij de plaatselijke bevolking. De vraag is natuurlijk hoe het belang van de “nabijheid” wordt ingevuld. Het maakt immers een verschil of het gaat om mensen uit de Antwerpse rand of ook om mensen uit bepaalde stadsdelen.

II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

Dans la perspective de l'objectif retenu en matière de diversité, *Mme Monica De Coninck (sp.a)* demande si les femmes et les personnes issues de l'immigration se portent effectivement davantage candidates aujourd'hui que par le passé.

Outre une augmentation du nombre de candidatures, il importe tout autant d'intégrer les femmes et les personnes issues de l'immigration dans le corps. Des études indiquent que la culture en place ne peut changer que si un tiers au moins de la population a un profil différent. Dans le cas contraire, les nouveaux arrivants risquent d'être mis sur le côté.

Dans quelle mesure le jury (par exemple les assessors) est-il également diversifié? Cet aspect intuitif ne peut pas être perdu de vue non plus.

Force est par ailleurs de constater que les coûts initiaux du projet seront considérables. Toutes les zones de police ne sont pas en mesure de le supporter financièrement. En ces temps budgétaires difficiles, les responsables politiques soulignent volontiers la nécessité de réaliser des économies. Or, dans ce cas précis, on fait plutôt le contraire en menant une politique de “*haute couture*” à la mesure des zones de police. Comment concilier la recherche de l'efficacité en matière de coûts avec ce type de travail sur mesure?

Quelles seront les conséquences des projets locaux sur le recrutement au niveau fédéral? Le règlement des frais entre le partenaire fédéral et le partenaire local n'entraînera-t-il pas le déplacement des frais fédéraux vers les zones de police locales?

De l'expérience acquise avec les procédures de sélection, l'intervenante retient que les jeunes issus de l'immigration échouent souvent en fin de procédure de sélection, c'est-à-dire lors du dernier entretien. Ce n'est qu'à ce stade qu'un contact précédent avec la police (par exemple en raison d'infractions de roulage ou d'actes de vandalisme), enregistré mais n'ayant pas donné lieu à une condamnation, fait obstacle. Si ces faits sont insurmontables, pourquoi ne sont-ils pas évoqués plus tôt? Quels sont les éléments éventuellement décisifs dans le cadre de l'enquête de moralité?

Enfin, c'est à raison que l'on a pointé l'objectif visant le recrutement de la population locale. Il reste bien entendu à savoir ce que l'on entend par “proximité”. Le sens de ce mot varie en effet selon que l'on vise les habitants de la périphérie anversoise ou également les habitants de certains quartiers de la ville.

Mevrouw Françoise Schepmans (MR) stelt vast dat de politiezone Antwerpen met het pilootproject doelstellingen nastreeft in verband met de personeelsvereiste, de diversiteit en de lokale tewerkstelling. Het is goed dat het gedecentraliseerde systeem van rekrutering en selectie ook in andere politiezones zal kunnen worden uitgerold. In de zes Brusselse politiezones geldt immers de vaststelling dat de meeste politiemensen afkomstig zijn uit de twee aangrenzende gewesten. Amper 20 % van het korps woont in het Brussels Gewest. Dat leidt soms tot onvoldoende kennis over de lokale situatie.

Het slaagpercentage van de kandidaten uit het Brussels Gewest ligt lager dan dat van de kandidaten van de andere gewesten. Bijkomende inspanningen rond begeleiding kunnen dus zeker soelaas bieden. Het Antwerpse voorbeeld toont alvast aan dat dergelijke inspanningen vruchten afwerpen.

Er werd ook ingegaan op de financiële implicaties van de verschillende scenario's. Draagt de politiezone van Antwerpen de volledige kost van het project, of zijn er bijvoorbeeld voor een deel federale subsidies? Zonder federale middelen moet men besluiten dat een dergelijk project enkel is weggelegd voor de zones die het zich kunnen veroorloven. Het zou natuurlijk jammer zijn dat armere zones hun personeelsnoden niet zouden kunnen lenigen door een gebrek aan middelen.

Hoe zullen de politiezones worden ingelicht over de mogelijkheid tot het opstarten van een eigen rekruteringsproject en de daarbij horende scenario's?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) stelt vast dat 17 % van de kandidaten slaagt voor de selectieproeven. Gaat het om 17 % van het aantal geïnteresseerde kandidaten (1543) of van het aantal ingeschreven kandidaten (1200)? Met andere woorden, hoeveel personen slagen er? Hoeveel van hen werkt ook de opleiding succesvol af? Is een slaagpercentage van 17 % niet veeleer laag?

In welke mate verschilt het opleidingstraject binnen de politiezone Antwerpen van het reguliere federale traject?

Kan de financiering in het geval van het "full" scenario worden verduidelijkt? In dat geval financiert de lokale politiezone het overgrote deel van de kosten. Welk aandeel blijft federaal? Wat is de concrete investering per persoon die daadwerkelijk als politie-inspecteur aan de slag gaat bij de Antwerpse politie?

Is die kostenverdeling sedert de start van het project anders dan voorheen? Het mag niet de bedoeling zijn om de projectwerking aan te grijpen om de federale

Mme Françoise Schepmans (MR) constate qu'en réalisant le projet-pilote, la zone de police d'Anvers poursuit des objectifs en termes de besoins de personnel, de diversité et d'emploi local. Il est positif que le système décentralisé de recrutement et de sélection puisse également être mis en place dans d'autres zones de police. Les six zones de police bruxelloises constatent en effet que la plupart des policiers viennent des deux régions voisines. À peine 20 % des effectifs du corps habitent en Région bruxelloise. La connaissance de la situation locale est dès lors parfois insuffisante.

Le taux de réussite des candidats de la Région bruxelloise est inférieur à celui des candidats des autres régions. Des efforts supplémentaires en matière d'accompagnement pourraient donc certainement améliorer les choses. L'exemple anversois démontre en tout cas que ces efforts sont couronnés de succès.

Les conséquences financières des différents scénarios ont également été abordées. La zone de police d'Anvers supporte-t-elle l'intégralité des coûts du projet ou perçoit-elle des subsides fédéraux pour l'un ou l'autre volet? En l'absence de moyens fédéraux, la conclusion qui s'impose est que ce type de projet est réservé aux zones qui peuvent se le permettre. Il serait naturellement regrettable que les zones les plus pauvres ne puissent pas satisfaire leurs besoins en personnel faute de moyens.

Comment les zones de police seront-elles informées de la possibilité de lancer leurs propres projets de recrutement et les scénarios y afférents?

Mme Nahima Lanjri (CD&V) constate que 17 % des candidats réussissent les épreuves de sélection. S'agit-il de 17 % des candidats intéressés (1543) ou des candidats inscrits (1200)? En d'autres termes, combien sont-ils à réussir? Combien de personnes achèvent-elles la formation avec succès? Ne peut-on pas considérer 17 % comme un taux de réussite plutôt faible?

Dans quelle mesure le parcours de formation au sein de la zone de police d'Anvers diffère-t-il du parcours fédéral régulier?

Est-il possible de préciser le financement en cas de scénario full? Dans ce cas, la zone de la police locale finance la majeure partie des frais. Quelle est la part restante pour le fédéral? Quel est l'investissement concret par personne entrant effectivement au service de la police anversoise en tant qu'inspecteur de police?

La répartition des coûts a-t-elle changé depuis le lancement du projet? Les interventions au niveau du fonctionnement du projet ne peuvent avoir pour but de

kosten rond rekrutering door te schuiven naar het lokale niveau.

25 % van de kandidaten blijkt een migratieachtergrond te hebben. Wat is het percentage op federaal niveau? Is die 25 % niet relatief weinig in het licht van feit dat de helft van de Antwerpenaren een migratieachtergrond heeft, en zelfs 60 % van de jongeren? Is het de ambitie om dat aandeel nog te verhogen? Hoe wordt deze doelgroep gestimuleerd om zich kandidaat te stellen?

Mevrouw Lanjri verwijst vervolgens naar haar mondelinge vraag aan de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken over de diversiteit bij het Antwerpse politiekorps (CRIV 54 COM 424, blz. 21). De minister heeft in zijn antwoord gewezen op de evaluatie van het project na 6 maanden. Daarna zou worden nagegaan of een uitbreiding naar andere politiezones een optie is. Wie heeft die evaluatie verzorgd? Wat zijn de concrete aanbevelingen? Wat zijn de belangrijkste argumenten die pleiten voor de uitbreiding? Is het evaluatierapport raadpleegbaar?

Uit verschillende onderzoeken naar de diversiteit bij de politiediensten blijkt dat het van belang is dat het middenkader betrokken wordt. Hoe gebeurt dat in dit project concreet?

Uiteraard is het belangrijk dat er aandacht is voor de diversiteit bij de rekrutering en de selectie. Die aandacht is evenzeer belangrijk bij het retentiebeleid. Het is met andere woorden niet enkel van belang dat mensen met een migratieachtergrond aangeworven worden, er moet tevens over gewaakt worden dat zij bij de politie blijven. Welke inspanningen worden daartoe geleverd?

Mevrouw Katja Gabriëls (Open Vld) stelt vast dat het project een aantal vooropgestelde ambities (over de doorlooptijd, het slaagpercentage, de diversiteit) waarmaakt. Er werd gewezen op de nood om tijdens de komende 5 tot 8 jaar om en bij de 800 nieuwe inspecteurs aan te werven. Kan die doelstelling worden bereikt met het huidige instroom van personen die de opleiding hebben aangevat of dat zullen doen? Of zal een deel van die personeelscapaciteit lokaal worden ingevuld, met een aanvulling vanuit de reguliere federale rekrutering?

Hoe wordt ervoor gezorgd dat de personen die worden aangeworven ook bij de politie blijven? Ontvangen de personen tijdens hun opleiding een vergoeding, en zorgt dat er desgevallend mee voor een duurzame tewerkstelling? Gelden er minimumtermijnen voor de tewerkstelling bij de politiezone Antwerpen?

transférer au niveau local les coûts fédéraux en matière de recrutement.

Il ressort que 25 % des candidats sont issus de l'immigration. Quel est le pourcentage au niveau fédéral? Ce taux de 25 % n'est-il pas relativement faible compte tenu du fait que la moitié des Anversoïses sont issus de l'immigration, voire qu'ils sont même 60 % chez les jeunes? Ambitionne-t-on d'augmenter encore cette part? Comment encourage-t-on ce groupe cible à se porter candidat?

Mme Lanjri renvoie ensuite à sa question orale au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur sur la diversité du corps de police anversoïse (CRIV 54 COM 424, p. 21). Dans sa réponse, le ministre a évoqué l'évaluation du projet après six mois. Il serait examiné ensuite si un élargissement aux autres zones de police était une option. Qui a procédé à cette évaluation? Quelles sont les recommandations concrètes? Quels sont les principaux arguments en faveur d'un élargissement? Le rapport d'évaluation peut-il être consulté?

Différentes études relatives à la diversité au sein des services de police montrent l'importance d'impliquer le cadre moyen. Comment cela se passe-t-il concrètement dans ce projet?

S'il faut, bien évidemment, s'intéresser à la diversité dans le cadre du recrutement et de la sélection, il faut tout autant s'y intéresser dans le cadre de la politique de rétention. Autrement dit, il importe non seulement d'engager des personnes issues de l'immigration, mais il faut aussi veiller à ce qu'elles restent dans la police. Quels sont les efforts consentis à cet effet?

Mme Katja Gabriëls (Open Vld) constate que le projet concrétise quelques-unes des ambitions que l'on s'était fixées (en ce qui concerne la durée de la procédure, le taux de réussite, la diversité). D'aucuns ont souligné la nécessité d'engager environ 800 nouveaux inspecteurs sur les 5 à 8 prochaines années. Cet objectif peut-il être atteint avec le flux entrant de candidats qui ont entamé la formation ou s'apprêtent à le faire? Ou est-ce qu'une partie de cet effectif sera constituée à l'échelle locale, avec un complément provenant du recrutement fédéral régulier?

Comment faire en sorte que les personnes engagées dans la police y restent? Les participants perçoivent-ils une indemnité pendant leur formation, et cette indemnité contribue-t-elle, le cas échéant, à pérenniser l'emploi? Des délais minimums s'appliquent-ils à l'emploi dans la zone de police d'Anvers?

Op welke manier wordt de migratieachtergrond van de kandidaten geregistreerd? Dat zijn immers persoonlijke gegevens die vanuit juridisch oogpunt niet zomaar mogen worden gemeten. De minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken heeft ter zake reeds meegedeeld dat de juridische dienst van de federale politie geen wettelijke basis zag voor een uitzondering op de privacywetgeving die de registratie mogelijk zou maken. Hoe konden in de politiezone Antwerpen bijgevolg dergelijke persoonsgegevens worden gemeten en geregistreerd?

Tijdens informatiesessies rond rekrutering bij de politie geldt de vaststelling dat heel wat geïnteresseerden niet over de Belgische nationaliteit beschikken, wat een voorwaarde is om aan de selectieproeven te kunnen deelnemen. Bestaan er plannen om van die voorwaarde af te wijken? Zo ja, welke afwijken zouden er worden toegestaan? Er zou een wijziging op til zijn in verband met de taalvereiste. Dat voornemen wekt een zekere verbazing op het terrein op. Hoe zit dat precies?

Wat de kostenverdeling tussen het federale en het lokale niveau betreft, begrijpt mevrouw Gabriëls dat bij het “full” scenario de lokale politiezone zelf instaat voor de rekrutering en selectie, en daarvan de kosten draagt. Bij het “light” en “base” versies zullen de door de federale partner geleverde diensten worden doorgefactureerd aan de politiezone. Zijn er al politiezones die een concrete interesse hebben getoond om ook een project op te starten? Het lijkt er inderdaad op dat een dergelijke stap enkel is weggelegd voor de grotere politiezones. Of zullen ook kleinere zones in een soort samenwerkingsverband op het aanbod kunnen ingaan? Zal die mogelijkheid worden geboden?

De heer Koenraad Degroote (N-VA) informeert of er bij de zoektocht naar geschikte profielen reeds een bijzondere aandacht wordt besteed aan het invullen van welbepaalde functies bij de lokale politie (bv. personen die geschikt zijn voor een job bij de wijkpolitie, de verkeerspolitie of bij een interventie-eenheid). Wordt daar aandacht aan besteed of gaat het om een algemene selectie en rekrutering?

Wanneer zullen de eerste mensen die in het pilootproject gestapt zijn op het terrein actief zijn? Zullen die personen gebonden zijn aan de politiezone? Kunnen zij – al dan niet na verloop van een bepaalde termijn – het korps verlaten?

Comment l’origine étrangère des candidats est-elle enregistrée? Il s’agit en effet de données personnelles qui, juridiquement parlant, ne peuvent pas être mesurées purement et simplement. Le ministre de la Sécurité et de l’Intérieur a déjà annoncé en la matière que le service juridique de la police fédérale ne voyait aucun fondement légal pour prévoir une exception à la législation relative à la protection de la vie privée permettant l’enregistrement. Comment expliquer dès lors que la zone de police d’Anvers ait pu mesurer et enregistrer ces données à caractère personnel?

Durant les sessions d’information organisées par la police en matière de recrutement, il est apparu que bon nombre d’intéressés ne possédaient pas la nationalité belge, alors qu’il s’agit d’une condition pour pouvoir participer aux épreuves de sélection. Prévoit-on des mesures pour y déroger? Dans l’affirmative, quelles seraient les dérogations autorisées? Une modification serait en préparation concernant l’exigence linguistique. Ce projet suscite un certain étonnement sur le terrain. Qu’en est-il précisément?

En ce qui concerne la répartition des coûts entre le niveau fédéral et le niveau local, Mme Gabriëls comprend que dans le scénario “full”, la zone de police locale se charge elle-même du recrutement et de la sélection et en supporte les coûts. Dans les versions “light” et “base”, les services fournis par le partenaire fédéral seront répercutés sur la zone de police. Certaines zones de police ont-elles déjà manifesté un intérêt concret pour lancer également un projet? Il semble en effet que pareille mesure soit uniquement l’apanage de zones de police de plus grande taille. Ou est-ce que les zones plus petites pourront également accéder à cette offre via une sorte de partenariat? Cette possibilité leur sera-t-elle offerte?

M. Koenraad Degroote (N-VA) demande si, dans la recherche de profils adéquats, on s’est déjà intéressé en particulier à des personnes susceptibles de remplir certaines fonctions bien précises au sein de la police locale (p. ex. des profils compatibles avec un emploi au sein de la police de proximité, de la police routière ou d’une unité d’intervention). Une attention est-elle prêtée à ce type de personnes ou s’agit-il d’une opération générale de sélection et de recrutement?

Quand les premières personnes impliquées dans le projet pilote seront-elles actives sur le terrain? Ces personnes seront-elles liées à la zone de police? Pourront-elles – éventuellement après un certain délai – quitter le corps?

Het slaagpercentage lijkt veeleer aan de lage kant in het licht van de geleverde inspanningen. Bestaan er mogelijkheden tot herkansing tijdens het selectieproces?

Het pilootproject is gericht op de aanwerving van inspecteurs van politie. Niettemin bestaan er ook grote tekorten op het niveau van de hoofdinspecteurs. Wordt bijgevolg ook gedacht aan maatregelen rond de aanwerving van personen op dat niveau of rond promotie binnen het eigen korps?

Ook de heer Degroote vraagt zich af of de kostprijs geen struikelblok zal zijn voor de kleinere zones. Mogen zij samenwerken en op die manier een antwoord bieden op eventuele financiële belemmeringen? Wat zijn de mogelijkheden op dat vlak?

III. — ANTWOORDEN

De heer Muyters geeft aan dat het niet eenvoudig is om mensen met een migratieachtergrond warm te maken voor een politiejob. Zij hebben immers niet steeds een erg positief beeld over de politie. Dat beeld moet dus eerst en vooral worden bijgesteld. De actieve selectie en rekrutering bij deze doelgroep heeft inmiddels evenwel geleid tot mond-tot-mondreclame. De mensen die reeds werden geselecteerd dragen zelf uit dat het wel degelijk mogelijk is om bij de politie aan de slag te gaan. Om die reden worden aan deze mensen op de verschillende fora de mogelijkheid gegeven om met hun verhaal op de voorgrond te treden. Zo heeft bijvoorbeeld één van de hoofdinspecteurs recent een interview gegeven aan enkele magazines.

De vraag naar de diversiteit bij de juryleden doelt wellicht op de fase van het persoonlijke gesprek met de kandidaten. De diversiteit van de samenstelling is allicht niet zeer groot. Dat neemt niet weg dat heel wat aandacht wordt besteed aan die diversiteit. De spreker heeft zelf een aantal selectiegesprekken bijgewoond, en heeft daarbij ervaren dat diversiteit door de kandidaten meer en meer als iets vanzelfsprekend ervaren. De maatschappij zelf is steeds diverser geworden, en dat is ook merkbaar bij de individuele kandidaten.

De spreker zal eerstdaags op vertrouwelijke wijze worden ingelicht over het rapport van het comité P. Uit eerdere rapportering is gebleken dat er al aanzienlijke inspanningen zijn geleverd rond diversiteit. De heer Muyters hecht veel belang aan dit punt, en die aandacht deint verder uit naar het ganse korps. Het gaat dus om veel meer dan enkel het ondertekenen van het diversiteitscharter. Zo ondergaat elke maatregel die door het directiecomité wordt goedgekeurd een diversiteitstoets.

Le taux de réussite semble plutôt faible eu égard aux efforts fournis. Y a-t-il une possibilité de représenter les examens au cours de la procédure de sélection?

Le projet pilote est axé sur le recrutement d'inspecteurs de police. Il existe pourtant également des manques importants au niveau des inspecteurs principaux. Envisage-t-on dès lors également des mesures visant le recrutement de personnes à ce niveau-là aussi ou à des promotions au sein du corps de police?

M. Degroote se demande par ailleurs si le coût ne constituera pas un obstacle pour les petites zones. Celles-ci peuvent-elles collaborer afin de surmonter de cette manière d'éventuels obstacles financiers? Quelles sont les possibilités à cet égard?

III. — RÉPONSES

M. Muyters indique qu'il n'est pas simple d'intéresser des personnes issues de l'immigration à un emploi au sein de la police. Ces personnes n'ont en effet pas toujours une image très positive de la police. Il faut donc avant tout corriger cette image. Cela dit, la procédure active de sélection et de recrutement a entre-temps engendré une sorte de publicité de bouche à oreille. Les personnes qui ont déjà été sélectionnées constituent la preuve même qu'il est bel et bien possible de décrocher un emploi à la police. C'est pourquoi la possibilité leur est donnée de raconter leur histoire sur les différents forums. C'est ainsi notamment que l'un des inspecteurs principaux a récemment accordé une interview à plusieurs magazines.

La demande de diversité parmi les membres du jury concerne probablement la phase de l'entretien personnel avec les candidats. La composition du jury n'est sans doute pas très diversifiée, ce qui n'empêche pas qu'une grande importance est accordée à la diversité. L'orateur a personnellement assisté à un certain nombre d'entretiens et a pu se rendre compte que les candidats considèrent la diversité de plus en plus comme une évidence. La société elle-même est devenue de plus en plus diversifiée, et cette évolution s'observe aussi chez les candidats individuels.

L'orateur sera sous peu informé, de manière confidentielle, du contenu du rapport du comité P. Il est ressorti de rapports antérieurs que des efforts considérables ont déjà été consentis en matière de diversité. M. Muyters attache beaucoup d'importance à cet aspect, et l'attention qu'il y prête s'étend à l'ensemble du corps. Il s'agit donc de bien davantage que de la simple signature de la charge pour la diversité. C'est ainsi par exemple que chaque mesure approuvée par le comité de direction

Is een gebouw bijvoorbeeld toegankelijk voor personen met een beperking? Wat is het gevolg van een beslissing voor de bereikbaarheid van de diensten? Het voorstel om op de processen-verbaal enkel nog een e-mailadres te vermelden en niet langer een telefoonnummer te vermelden, werd bijvoorbeeld afgewezen op grond van het argument dat niet elke burger over een computer met internetaansluiting beschikt.

De stelling klopt dat een succesvol diversiteitsbeleid de steun van het middenkader moet genieten. De leidinggevendenden van het hoger en het middenkader hebben daarover een opleiding gekregen. De spreker was evenwel niet tevreden over de resultaten. Om die reden wordt dat traject voortgezet. Dit toont aan dat diversiteit een constant aandachtspunt moet zijn.

Is het voldoende dat 25 % van de kandidaten een migratieachtergrond heeft? Het is in elk geval een goed begin, en alvast veel meer dan het federale gemiddelde. Het komt er thans op aan om dat cijfer minstens te laten standhouden en om die mensen ook bij de politie te kunnen houden. Het is de ambitie dat het Antwerpse korps om een goede afspiegeling van de maatschappij te vormen (mensen met een migratieachtergrond, maar ook man/vrouw).

Hoe wordt diversiteit gemeten? Aan de kandidaten wordt een vragenlijst voorgelegd die peilt naar de achtergrond van de kandidaat. Die lijst kan vrijblijvend worden ingevuld, en in de praktijk maakt geen enkele kandidaat daar bezwaar tegen. Daarnaast gebeuren er binnen het korps diversiteitsmetingen, eveneens op een vrijblijvende basis.

Wat de kostprijs van het project betreft, dient te worden benadrukt dat van het meegedeelde cijfer van 6,5 miljoen euro 4 miljoen euro naar loonkosten gaat. De begrote 100 kandidaten worden dan ook vanaf de eerste dag van hun opleiding vergoed door de politiezone. Voorheen was dat een federale kost. Daarnaast neemt ook de opleiding zelf een aanzienlijke hap uit het budget. Die is begroot op 7 500 euro per persoon. Voorts werden extra mensen (15 VTE) aangeworven voor taken rond bijvoorbeeld promotie en selectie. Ongeveer 1 000 van de meer dan 2 600 personeelsleden werken mee aan de meting. De vraagstelling en de verwerking van dergelijke persoonsgegevens werden afgetoetst met de Privacycommissie.

Kunnen ook andere politiezone een dergelijk project financieel dragen? Uit de geschetste cijfers mag men

est soumise à un test de diversité. Par exemple, tel bâtiment est-il accessible pour les personnes handicapées? Quelles sont les conséquences d'une décision sur le plan de l'accessibilité des services? Par exemple, la proposition visant à ne plus faire figurer sur les procès-verbaux qu'une adresse mail en lieu et place du numéro de téléphone, comme c'était le cas auparavant, a été rejetée en raison du fait que les citoyens ne possèdent pas nécessairement tous un ordinateur avec une connexion internet.

Il est exact que, pour réussir, une politique de diversité doit jouir du soutien des cadres moyens. Les dirigeants des cadres moyens et supérieurs ont reçu une formation dans ce domaine. L'orateur n'était toutefois pas satisfait des résultats. Il a donc été décidé de poursuivre les efforts en ce sens. L'expérience a montré que la diversité doit faire l'objet d'une attention constante.

Le pourcentage de 25 % de candidats issus de la migration est-il suffisant? C'est en tout cas un bon début, et c'est en outre beaucoup plus que la moyenne fédérale. Il s'agit à présent de faire en sorte que ce taux soit, au minimum, maintenu, et que ces personnes restent au sein de la police. L'ambition du corps anversoïse est d'être un reflet fidèle de la société (personnes issues de la migration, mais aussi mixité homme/femme).

Comment la diversité est-elle mesurée? Un questionnaire sondant l'origine est soumis aux candidats. Ce questionnaire peut être rempli facultativement et aucun candidat n'y voit une objection dans la pratique. En outre, des mesures de la diversité sont effectuées au sein du corps, également sur une base volontaire.

Concernant le coût du projet, il convient de souligner que sur le chiffre communiqué de 6,5 millions d'euros, 4 millions sont affectés aux coûts salariaux. Les 100 candidats budgétés sont dès lors rémunérés par la zone de police dès le premier jour. Précédemment, il s'agissait d'un coût fédéral. Par ailleurs, la formation en soi représente également une part importante du budget. Elle est estimée à 7 500 euros par personne. Qui plus est, du personnel supplémentaire (15 équivalents temps plein) a été engagé pour effectuer des tâches concernant la promotion et la sélection, par exemple. Sur un effectif de plus de 2 600 personnes, un millier de membres du personnel collaborent à la mesure. La formulation des questions et le traitement de telles données à caractère personnel ont été contrôlés avec la Commission de la protection de la vie privée.

D'autres zones de police peuvent-elles également supporter un tel projet financièrement? Il est permis de

afleiden dat de kost afhangt van het aantal personen dat men wenst op te leiden. De politiezone Antwerpen is bereid om ook voor de andere zones personen te selecteren, en dat tegen een te bepalen vergoeding. Die opening werd tot nu toe niet gemaakt, gelet op de eigen personeelsnoden van de zone. Naast de eigen rekrutering worden nog steeds mensen aangetrokken via de mobiliteit, alsook via de federale rekrutering. Op die manier zit de politiezone op schema.

De politiezone van Antwerpen draagt dus het project financieel (loonkost, de uitrustingen, de opleiding, de selectie en de rekrutering). De federale partner biedt evenwel ondersteuning, bijvoorbeeld aan de hand van het werk van een aantal assessoren. Die heeft uiteraard ook een kostprijs.

De heer Muyters merkt in deze op dat de politiezone voordien een efficiëntieoefening heeft gemaakt en een reorganisatie heeft doorgevoerd, en die heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat 150 personen meer op het terrein konden werken. Tegelijk kampt de zone momenteel nog steeds met een tekort aan personeel. De politiezone Antwerpen heeft evenwel geen tekort aan hoofdinspecteurs.

De opleiding van de kandidaten is in de Antwerpse politiezone niet korter: ook die duurt één jaar. Wel vinden er tijdens die periode bijkomende trajecten plaats. Die komen tegemoet aan de eventuele bijkomende noden van de kandidaten.

Het slaagpercentage van 17 % heeft betrekking op de 1 200 kandidaten die deelnemen aan de selectie. Dat is hoger dan het federale gemiddelde (12 %), en nog hoger dan de 9 % die voorheen voor de politiezone Antwerpen gold.

Het is inderdaad juist dat tijdens de selectieperiode nog heel wat kandidaat afhaken. Dat maakt het net zo belangrijk om de doorlooptijd van de selectie zo kort mogelijk te houden. Op die manier is de kans kleiner dat kandidaten elders zullen solliciteren of een job aanvatten. Het is immers zo dat mensen doorgaans voor verschillende functies tegelijk solliciteren (politie, brandweer, andere).

De eerste groep kandidaten studeert af in september 2017, en zullen dan de stageperiode aanvatten. Het valt niet uit te sluiten dat tijdens de zes maanden stage nog afscheid zal moeten worden genomen van een aantal van hen. Van de eerste klas van 30 mensen waren er evenwel slechts twee kandidaten met herexamens voor

déduire des chiffres ébauchés que le coût dépend du nombre de personnes que l'on souhaite former. La zone de police d'Anvers est disposée à également sélectionner du personnel pour d'autres zones et ce, moyennant une rémunération à définir. Cette ouverture n'a pas été réalisée jusqu'à présent, compte tenu des propres besoins en personnel de la zone. Outre le propre recrutement, des candidats sont également attirés par le biais de la mobilité ainsi que via le recrutement fédéral. De cette manière, la zone de police parvient à subvenir à ses besoins.

La zone de police d'Anvers prend donc en charge l'aspect financier du projet (le coût salarial, les équipements, la formation, la sélection et le recrutement). Le partenaire fédéral fournit toutefois un soutien, au moyen du travail d'une série d'assesseurs par exemple, ce qui a naturellement aussi un coût.

M. Muyters fait remarquer à ce propos que la zone de police a auparavant effectué un exercice d'efficacité et a procédé à une réorganisation. Celle-ci a, par exemple, eu pour effet que 150 personnes supplémentaires ont pu travailler sur le terrain. Simultanément, la zone est toujours confrontée actuellement à un manque de personnel. La zone de police d'Anvers ne manque toutefois pas d'inspecteurs principaux.

La formation des candidats n'est pas plus courte dans la zone de police d'Anvers, à savoir un an. Des trajets supplémentaires, qui répondent aux besoins éventuels des candidats, sont toutefois effectués au cours de cette période.

Le taux de réussite de 17 % concerne les 1 200 candidats qui participent à la sélection. Ce chiffre est supérieur à la moyenne fédérale (12 %) et dépasse également les 9 % qui étaient enregistrés autrefois dans la zone de police d'Anvers.

Il est en effet exact que nombre de candidats abandonnent au cours de la période de sélection, d'où précisément l'importance de la maintenir aussi courte que possible de manière à réduire le risque que des candidats ne postulent ou ne commencent à travailler ailleurs. En effet, les candidats postulent généralement pour plusieurs fonctions simultanément (police, services d'incendie, etc.).

Le premier groupe de candidats terminera sa formation en septembre 2017 et commencera le stage à ce moment-là. Il n'est pas exclu qu'il faudra encore se séparer d'un certain nombre d'entre eux durant les six mois de stage. Dans la première classe de 30 personnes, on ne dénombrait toutefois que deux candidats

de tussentijdse proeven, van wie uiteindelijk slechts één niet is geslaagd. Het gaat dus om erg goede resultaten.

De opleiding is algemeen gericht op het werk bij de lokale politie, en dus niet op welbepaalde facetten (bv. de wijkwerking). Na de opleiding wordt gestart met een zogenaamde “probatiestage”. Tijdens die periode maken de aspiranten kennis met de verschillende takken van de lokale politie. Nadien kan de kandidaat zijn keuze maken op grond van zijn ervaring. Voorheen was het zo dat de mensen rechtstreeks startten bij de mobiele eenheid. Velen van hen bleken al na een korte tijd te willen doorstromen naar andere delen van het korps.

In verband met het sneuvelen van kandidaten tijdens het moraliteitsonderzoek, merkt de spreker op dat een dergelijk onderzoek niet kan worden gedaan voor alle 1 200 kandidaten die de selectieproeven aanvatten. Het gaat immers om bezoeken aan huis, om langdurige gesprekken, om het bekijken van de familiale achtergrond, enz. Dat onderzoek heeft tot doel te voorkomen dat de aanwerving van een bepaalde persoon de integriteit van het korps zou beschadigen of om infiltratie door bepaalde groeperingen bij de politiediensten te beletten. Het neemt 3 tot 4 weken in beslag, waarna een advies wordt geformuleerd. Het is echter niet zo dat een jeugdzonde of het “iets mispeuteren” zou volstaan om een kandidaat te weren. Wie heeft bijvoorbeeld nog nooit een verkeersovertreding begaan? Een weigering zal in de praktijk dus enkel aan de orde zijn in het geval van zwaarwichtige feiten.

Wat de binding aan de zone betreft, geldt bij de politie een minimumtermijn van vijf jaar. De Antwerpse politiezone hanteert een mobiliteitsgarantie van 6 jaar, en die zal worden opgetrokken tot 8 jaar (de wettelijke maximumtermijn). Die termijn is slechts één aspect. Het komt er vooral op aan om de arbeidsomstandigheden voor de personeelsleden zo goed mogelijk te maken, zodat zij de behoefte niet voelen om het korps te verlaten.

De spreker besluit dat de versterkte rol voor de korpschef in het kader van de rekrutering en selectie is opgenomen in het regeerakkoord (DOC 54 0020/001, blz. 150). Met het pilootproject is de kans in het leven geroepen om te bewijzen naar de federale politie dat deze vorm van responsabilisering een goede zaak is.

*
* *

Mevrouw Scoyer licht verder toe hoe het nabijheidsprincipe concreet wordt begrepen. 80 % van de

ayant des examens de passage pour les épreuves intermédiaires. Finalement, seul un de ces deux candidats n'a pas réussi. Il s'agit donc d'excellents résultats.

La formation est axée de manière générale sur le travail au sein de la police locale et, par conséquent, pas sur des facettes bien précises (comme le travail de quartier par exemple). Après la formation, le “stage de probation” commence. Au cours de cette période, les aspirants s'initient aux différentes tâches de la police locale. Ensuite, le candidat peut faire son choix sur la base de son expérience. Autrefois, les aspirants commençaient d'emblée au sein de l'unité mobile. Il est apparu que nombre d'entre eux voulaient déjà être mutés dans d'autres unités du corps après peu de temps.

Concernant la perte de candidats au cours de l'enquête de moralité, l'orateur signale qu'une telle enquête ne peut pas être organisée pour l'ensemble des 1 200 candidats qui commencent les épreuves de sélection. Cela implique en effet des visites à domicile, de longs entretiens, l'examen de la situation familiale, etc. Cette enquête a pour but de prévenir que le recrutement d'une personne donnée ne nuise à l'intégrité du corps ou d'empêcher que certains groupes n'infiltrerent les services de police. L'enquête en question prend 3 à 4 semaines au terme desquelles un avis est formulé. Il n'est toutefois pas exact d'affirmer qu'une erreur de jeunesse ou un “écart de conduite” suffirait pour exclure un candidat. Qui n'a par exemple jamais commis une infraction de roulage? Il ne sera dès lors question d'un refus, dans la pratique, qu'en cas de faits graves.

S'agissant de la durée d'affectation à la zone, la durée minimum au sein de la police est de cinq ans. La zone de police d'Anvers prévoit une garantie de mobilité de six ans, qui sera portée à huit ans (la durée légale maximale). Cette durée ne constitue qu'un seul aspect. Il s'agit surtout de garantir les meilleures conditions de travail possibles pour les membres du personnel afin qu'ils n'éprouvent pas le besoin de quitter le corps.

L'orateur conclut en indiquant que l'accord de gouvernement (DOC 54 0020/001, p. 150) prévoit de renforcer le rôle du chef de corps dans le cadre du recrutement et de la sélection. Le projet pilote offre la possibilité de prouver à la police fédérale que cette forme de responsabilisation est une bonne chose.

*
* *

Mme Scoyer explique ensuite comment le principe de proximité est concrètement compris. 80 % des candidats

ingeschreven kandidaten is afkomstig van de provincie Antwerpen. Dat is uiteraard nog zeer ruim. Van die 80 % van de kandidaten woont de overgrote meerderheid wel binnen een straal van 15 kilometer rond de stad Antwerpen.

*
* *

De heer Putteman benadrukt dat het aanbod van de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken zich richt tot alle politiezones, waaronder dus ook de zes Brusselse zones. De politiezone Antwerpen ontvangt geen specifieke subsidie voor de uitrol van dit project. Dat is evenmin voorzien voor de eventuele andere geïnteresseerden.

Wat de rekrutering en de selectie betreft op het niveau van de federale politie geldt het voornemen om in 2017 en 2018 1400 personen te rekruteren en op te leiden. De mogelijkheden voor de lokale politiezones zijn neergelegd in een koninklijk besluit en een omzendbrief.

Een eerste mogelijkheid bestaat erin dat een zone een vacature kan plaatsen, waarvoor de geslaagde kandidaten die nog niet aan de opleiding begonnen zijn, kunnen solliciteren. Dat betekent dat er nog vóór de opleiding een engagement bestaat tussen de zone en de gekozen kandidaat.

Een tweede mogelijk is deze waarbij een zone met een structureel personeelstekort een aantal vacatures kan openen binnen de zogenaamde “aspirantenmobiliteit”. Dat is een vorm van mobiliteit die zich specifiek richt tot kandidaten die de opleiding hebben aangevat (aspiranten). Indien er voldoende kandidaten zijn, mag de zone in kwestie een selectieronde organiseren. Is dat niet het geval, dan worden aspiranten aangeduid om minstens drie jaar binnen de zone te werken. Vanaf het tweede jaar kunnen deze personen een tewerkstelling vragen binnen een andere dienst van de zone.

De derde mogelijkheid is de mobiliteit die voorzien is op het einde van de vormingsperiode, en dus op het ogenblik dat de kandidaten afstuderen. Op dat ogenblik kunnen deze personen net als de andere politiemensen kandideren voor de openstaande vacatures binnen de geïntegreerde politie.

Het pilootproject van de politiezone Antwerpen opent een vierde mogelijkheid. De zone heeft aangegeven dat de eerste drie mogelijkheden niet zullen volstaan, en levert daarom voor zichzelf een bijkomende inspanning. Deze oefening kan het gevolg zijn van een verwacht

inscris proviennent de la province d'Anvers. Cette proportion est naturellement encore très importante. La grande majorité de ces candidats habitent dans un rayon de 15 kilomètres autour de la ville d'Anvers.

*
* *

M. Putteman souligne que l'offre du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur s'adresse à toutes les zones de police, et donc aussi aux six zones bruxelloises. La zone de police d'Anvers ne reçoit aucun subside spécifique pour mettre en place ce projet. Les autres zones éventuellement intéressées par ce projet n'en recevront pas non plus.

Pour ce qui est du recrutement et de la sélection au niveau de la police fédérale, l'objectif est de recruter et de former 1 400 personnes en 2017 et en 2018. Les possibilités de recrutement à la disposition des zones de police locale sont définies dans un arrêté royal et dans une circulaire.

La première possibilité de recrutement mise à la disposition des zones est de publier des offres d'emplois auxquelles peuvent répondre les candidats reçus qui n'ont pas encore commencé leur formation. Il existe dès lors un engagement entre la zone et le candidat choisi avant même le début de sa formation.

Une deuxième possibilité consiste à permettre aux zones confrontées à une pénurie de personnel de nature structurelle de publier des emplois vacants dans la rubrique “mobilité aspirants”. Il s'agit d'une forme de mobilité spécifiquement destinée aux candidats qui ont entamé la formation (aspirants). Si les candidats sont suffisamment nombreux, la zone concernée peut organiser un cycle de sélection. Si ce n'est pas le cas, les aspirants sont désignés pour travailler dans la zone durant au moins trois ans. À partir de la deuxième année, ces personnes peuvent solliciter un emploi dans un autre service de la zone.

Une troisième possibilité est la mobilité prévue à la fin de la période de formation, c'est-à-dire au moment où les candidats sont diplômés. À ce stade, les intéressés peuvent postuler, à l'instar des autres policiers, aux emplois vacants au sein de la police intégrée.

Le projet pilote de la zone de police d'Anvers prévoit une quatrième possibilité. Ayant indiqué que les trois premières possibilités ne suffiraient pas, la zone fournit un effort supplémentaire. Cet exercice peut découler de la prévision d'un déficit de personnel, mais aussi

personeelsdeficit, maar kan ook gebeuren omdat men bepaalde accenten wil leggen (bv. het aanspreken van bepaalde doelgroepen). Voor het Antwerpse korps gaat het om een combinatie van de twee beweegredenen.

De heer Putteman is daarnaast van oordeel dat het mogelijk moet kunnen zijn dat meerdere kleinere zones een cluster vormen met het oog op de organisatie van een gemeenschappelijk traject rond rekrutering en selectie. De mogelijkheid is op dit ogenblik niet voorzien in de omzendbrief, maar een wijziging ervan in die zin is best denkbaar.

Kandidaten die niet slagen voor de selectieproeven krijgen in totaal drie maal de kans om zich kandidaat te stellen, met telkens een wachttijd van één jaar tot de volgende deelname.

Het is inderdaad zo dat er in het algemeen niet enkel een tekort is aan inspecteurs, maar ook aan hoofdinspecteurs en commissarissen. Vanuit de federale politie wordt een bijkomende inspanning geleverd om het aantal kandidaat-hoofdinspecteurs en -commissarissen gevoelig op te trekken. In 2016 studeerden er bijvoorbeeld slechts 20 commissarissen af, terwijl er in 2017 120 commissarissen worden opgeleid. Het besef dat voor die twee kaders een inhaalbeweging nodig is, is dus zeker aanwezig.

De rapporteur,

Katja GABRIËLS

De voorzitter,

Brecht VERMEULEN

de la volonté de fixer certaines priorités (par exemple de s'adresser à certains groupes-cibles). Pour le corps d'Anvers, il s'agit d'une combinaison de ces deux motifs.

M. Putteman estime par ailleurs que plusieurs petites zones doivent pouvoir s'unir en vue d'organiser un parcours commun de recrutement et de sélection. Pour l'heure, la circulaire ne prévoit pas cette possibilité, mais il est parfaitement imaginable de la modifier en ce sens.

Les candidats qui ne réussissent pas les épreuves de sélection disposent, au total, de trois occasions pour se porter candidats, un temps d'attente d'un an devant être respecté avant toute nouvelle participation.

Il est exact qu'en règle générale, la pénurie ne concerne pas seulement les inspecteurs, mais aussi les inspecteurs principaux et les commissaires. La police fédérale déploie des efforts supplémentaires afin d'accroître sensiblement le nombre de candidats inspecteurs principaux et commissaires. En 2016, par exemple, seuls 20 commissaires ont été diplômés, alors qu'en 2017, 120 commissaires suivent cette formation. Les intéressés sont donc certainement conscients qu'un mouvement de rattrapage est nécessaire pour ces deux cadres.

La rapporteuse,

Katja GABRIËLS

Le président,

Brecht VERMEULEN