

## COMMUNIQUE DE PRESSE

26 février 2015

### Rapport au Parlement fédéral : Recrutement et sélection à la police fédérale

**La Cour des comptes a examiné le rôle de la police fédérale dans les procédures de sélection du personnel, tant pour le cadre opérationnel (fonctionnaires et agents de police) que pour le cadre administratif et logistique (personnel civil). La police fédérale fournit des efforts considérables pour garantir la qualité des sélections des fonctionnaires et des agents de police. La Cour a toutefois constaté que la procédure est complexe et qu'elle comporte des risques de subjectivité. Par contre, les sélections de personnel administratif et logistique ne sont pas toujours effectuées avec le même soin, ce qui donne lieu à plusieurs infractions et manquements. Enfin, il s'avère que la réglementation est fixée dans différents textes qui se chevauchent et sont parfois en contradiction.**

Dans un rapport au Parlement fédéral, la Cour des comptes a constaté qu'en général les sélections des fonctionnaires et agents de police sont effectuées avec rigueur. Lors des multiples étapes de la sélection, les décisions sont généralement motivées avec précision et les procédures de sélection suivies et analysées en profondeur. Il subsiste malgré tout un risque d'évaluation subjective, en particulier lors de l'organisation du test de personnalité, qui consiste en une mesure unique des compétences par une seule personne. La Cour recommande dès lors d'associer plusieurs experts en sélection au test de personnalité.

Par ailleurs, la Cour a relevé dans un certain nombre de procédures de sélection que l'appréciation de l'expert en sélection ou de la commission de délibération s'écarte parfois des résultats des épreuves sous-jacentes. D'un point de vue méthodologique, il est acceptable que l'évaluation finale ne se base pas simplement sur les épreuves sous-jacentes et que l'avis de l'expert en sélection ou de la commission de délibération soit pris en compte. En cas d'opinions divergentes, la conclusion doit toutefois être motivée clairement et suffisamment.

Le grand nombre d'épreuves de sélection et la complexité de certains tests conduisent à une procédure de sélection très longue. Qui plus est, les épreuves cognitive et physique sont organisées de manière décentralisée étant donné que toutes les écoles de police ne disposent pas d'une infrastructure sportive ou de matériel informatique suffisant. La Cour recommande d'organiser les épreuves de manière centralisée afin d'éviter des problèmes logistiques, de même que le risque d'inégalité de traitement des candidats.

En plus d'une longue procédure de sélection, l'aspirant-fonctionnaire de police doit suivre une longue formation de base (allant jusqu'à 23 mois pour les commissaires). La planification en matière de personnel est entravée par ce long délai. Les sélections doivent, en effet, anticiper les besoins en personnel qui se présenteront deux à trois ans plus tard, tant à la police fédérale qu'à la police locale. L'estimation de ces besoins futurs constitue dès lors une tâche difficile que la police s'efforce d'accomplir du mieux qu'elle peut par le biais d'une analyse approfondie de l'effectif (préférences, âge, congés, etc.). Pour combler le décalage inévitable entre les besoins en personnel et les moyens disponibles, la police recourt à des détachements de personnel (la plupart du temps, du niveau fédéral vers le niveau local). Ces détachements sont souvent d'une longue durée (plus d'un an), ce qui fausse le besoin réel en personnel et en moyens tout en entraînant des distorsions budgétaires : en effet, plusieurs détachements ne sont pas pris en charge par les autorités bénéficiaires ou le sont seulement en partie. La Cour insiste dès lors sur la nécessité d'éviter les détachements de longue durée.

Pour garantir au maximum la mobilité du personnel entre la police fédérale et la police locale et au sein de chacune d'elles (ce qui était un des objectifs fondamentaux de la réforme de la police), les sélections se basent sur un seul profil de fonction commun par niveau hiérarchique. Ce profil s'inscrit dans la vision d'une fonction de police axée sur la communauté, en mettant l'accent sur le rôle d'intermédiaire du fonctionnaire de police. Étant donné que l'environnement de travail et les fonctions du corps de police évoluent sans cesse, la Cour des comptes estime opportun de contrôler en permanence l'actualité de cette vision et des profils de compétences.

En ce qui concerne le cadre administratif et logistique, l'audit de la Cour a révélé que les dossiers de sélection présentaient à plusieurs reprises des lacunes. Ainsi, plus de 10 % des dossiers examinés ne permettaient pas de déterminer la raison pour laquelle le candidat concerné avait été recruté (absence de comparaison, de classement et de motivation) et les principes de la législation sur l'emploi des langues (par exemple, en ce qui concerne la composition du jury ou la priorité de recrutement dans le cadre linguistique le plus déficitaire) ont parfois été ignorés. La Cour estime que ces irrégularités résultent en grande partie du morcellement extrême et de la décentralisation des sélections. C'est la raison pour laquelle elle recommande d'organiser des procédures de sélection générales et de constituer des réserves de recrutement centrales, ce qui permettrait d'améliorer l'uniformité et la gestion des procédures.

La réalisation de la réforme de la police a entraîné de nombreuses complications juridiques. De ce fait, le statut est (encore) fixé dans différents textes qui se chevauchent parfois, voire se contredisent, et certaines procédures (par exemple, en l'absence d'arrêté d'exécution adapté) ne sont dès lors pas étayées avec rigueur ou ne le sont pas assez sur le plan réglementaire. La Cour recommande de coordonner la réglementation et de la simplifier dans sa forme.

### **Information pour la presse**

*La Cour des comptes contrôle les finances publiques fédérales, communautaires, régionales et provinciales. Elle contribue à améliorer la gestion publique en transmettant aux assemblées parlementaires, aux gestionnaires et aux services contrôlés des informations utiles et fiables, résultant d'un examen contradictoire. Organe collatéral du Parlement, la Cour travaille de façon indépendante des pouvoirs qu'elle contrôle.*

Le rapport « Recrutement et sélection à la police fédérale » a été transmis au Parlement fédéral. Le rapport et le présent communiqué de presse sont disponibles uniquement en version électronique sur [www.courdescomptes.be](http://www.courdescomptes.be).