

N° SERIE: 4267

7360 - DRI - INTELLIGENCE**CONSEILLER Membre ANALYSTE STRATEGIQUE au sein de DRI**CONSEILLER MEMBRE ANALYSTE STRATEGIQUE –
ANALYSTE STRATEGIQUE EXPERT- Classe A2

1 poste vacant

Conditions d'accès

PERSONNEL CALOG

CONSEILLER MEMBRE
Avoir 3 ans d'ancienneté
dans une fonction de classe
1 pour les candidats A1**Spécialisé:** OUIPriorité sera donnée aux
détenteurs du brevet**Réserve de mobilité :**

OUI

RAISON D'ETRE DE L'ENTITE

DRI est responsable de la gestion de l'information policière et des moyens ICT.

A ce titre, DRI a notamment en charge la préparation de la politique et des règles de gestion et de traitement de l'information, le développement du concept d'information policière, la définition de standards et de normes techniques, l'implémentation des systèmes d'information et de communication.

Le service Intelligence (Intelligence Division – DINT) développe une stratégie de « management d'information »(MI) et un concept d'« intelligence-led policing »(ILP) et assure la gestion du « change management committee ». Sur base du besoin exprimé par la division Opérations, il propose plusieurs possibilités qui répondent aux besoins des clients.

- Sur le plan de MI, concept qui vise l'utilisation d'une richesse d'information et une intégration et cohérence fonctionnelle à travers des applications, la division assure une politique d'utilisation et gestion de sources (authentiques ou autres) et la qualité des analyses fonctionnelles.

- Sur le plan ILP, concept qui vise à guider les actions de l'organisation sur base de l'information et de la connaissance, la division assure l'injection du concept d'intelligence dans les produits/ applications/ procédures/ (flux d')information (p.e. des 'alertes') et un lien fonctionnel (en matière de concept et manière de fonctionner) et/ou d'appui aux différentes 'intelligence workers' (analystes stratégiques, tactiques, ...) au sein de la police ...

RAISON D'ETRE DE LA FONCTION

La fonction assure le développement et l'appui du concept d'intelligence-led policing (ILP) et de son implémentation au sein de la GPI afin d'orienter le fonctionnement policier de manière stratégique, tactique et opérationnelle sur base de produits de connaissance qui mènent à des actions, et d'informations analysées et traitées.

Ceci comprend:

- Le développement (R&D), l'aide à l'implémentation et à la diffusion des méthodes et techniques en rapport avec le traitement et l'analyse de l'information afin de soutenir les décisions et les actions policières et ce tant sur le plan opérationnel, tactique et stratégique.

Lieu(x) de travailPolis Center - rue Royale
202A - 1000 Bruxelles**Contact**

- La collaboration à la conceptualisation, au développement, la coordination, le soutien et le suivi de la fonction d'analyste stratégique et le réseau d'analyse stratégique ainsi que le soutien d'autres fonctions et réseaux d'intelligence d au sein de la police fédérale et offrir le même soutien dans les mêmes matières à la police locale et ce, tant sur le plan opérationnel, tactique et stratégique;
- La conceptualisation de l'intégration de l'ILP dans les systèmes d'information au sein de la GPI.
- La fourniture d'analyses pertinentes et de produits 'intelligence' qui offrent une contribution fondamentale à l'appui à la politique (développement, suivi et évaluation) et au planning stratégique de la police fédérale.
- En collaboration avec les services et business units de la DRI, coordonner, gérer, exploiter, et améliorer l'information policière et contextuelle, en vue de la réalisation d'analyses et de produits d'intelligence ayant comme but un fonctionnement policier plus efficace et pertinent.

DESCRIPTION DE LA FONCTION

En tant que promoteur

Participer à l'implémentation du concept d'intelligence led Policing au sein de la GPI afin d'amener le fonctionnement de la GPI à celui d'une police guidée par l'information.

- Promouvoir, faire connaître les méthodes possibles de traitement de l'information et les produits d'intelligence ainsi que leurs plus-values potentielles afin de prendre les meilleures décisions et actions tant sur le plan des processus opérationnels, tactiques et stratégiques
- Appliquer et vérifier les principes, les caractéristiques/exigences de base auxquelles les (systèmes d') information(s) liés aux processus policiers doivent satisfaire pour répondre aux principes de l'ILP
- Donner des informations et des sessions de formation en la matière
- Coopérer à l'affinement constant du concept d'ILP en adéquation avec les évolutions R&D en la matière.

En tant que méthodologue

Le suivi de recherches scientifiques/R&D (externes) dans diverses disciplines, le développement ou l'implémentation (traduction/ transformation) de méthodes et techniques d'analyses quantitatives et qualitatives afin de soutenir les actions policières (sur le plan opérationnel, tactique et stratégique) pour intégrer l'ILP à tous les niveaux et dans tous les domaines de la GPI.

L'expert est capable (dans diverses disciplines) d'identifier les méthodes et techniques qui pourraient s'appliquer dans l'analyse stratégique et dans le traitement des données en général au sein de la police fédérale.

A cet effet, il doit disposer d'une compréhension méthodologique avancée pour pouvoir évaluer les constatations (scientifiques) et pouvoir identifier la plus-value de la méthode importée et en outre les savoir traduire et implémenter dans le contexte policier de manière générale et plus particulièrement dans le cadre de l'analyse stratégique.

L'expert est capable d'améliorer constamment le produit de l'analyse stratégique pour que les liens analyse – fonctionnement policier soient resserrés. A cet fin l'expert doit disposer d'une connaissance approfondie et d'une solide expérience de la problématique liée aux problèmes de sécurité policières, de l'ensemble des sources d'informations policières et non - policières – au niveau national et international, des mesures de police, de la politique de la police et de la vision d'avenir de l'organisation.

- Développer ou introduire des méthodes de data mining et text mining afin de les introduire dans les processus de travail opérationnels (par exemple identifier automatiquement les possibles liens entre des faits, des enquêtes, sur base de similitudes)
- Développer/élaborer des techniques de classification pour l'évaluation de divers problèmes de sécurité (p.e. les phénomènes selon leur impact, des organisations criminelles ou des types d' auteurs selon leur niveau de menace).
- Développer des méthodes et techniques de cartographie et d'analyse spatiale,
- Développer l'analyse de réseau en vue d'identifier des groupes d'auteurs;
- Développer des méthodes ou techniques basées sur l'analyse de risque en vue de prioriser des dossiers et dès lors mieux répartir les moyens
- Développer des méthodes pour analyser quelles approches fonctionnent et quelles approches ne fonctionnent pas (evidence-based), par exemple quelles techniques mènent à une augmentation du taux d'élucidation, quelles actions de sensibilisation amènent aux changements de comportement des



- Introduire des méthodes d'analyse de tendances futures (p.e Delphi et les techniques de scénarios) pour une planification stratégique à long terme;
- Collaborer ou participer à la collaboration de modules de formation en matière de traitement et de méthodes et techniques d'analyse et ceci dans le cadre de formations fonctionnelles, continues ou certifiées.

En tant qu'expert/personne de référence

Participer à la conception, au développement, à la coordination, au soutien et au suivi de la fonction d'analyste stratégique et du réseau d'analyse stratégique de même que concevoir ou soutenir les autres fonctions et réseaux d'intelligence à la police fédérale et de la même manière à la police locale afin de garantir via ces fonctions le progrès de la fonction de police guidée par l'information.

- Soutenir par le contenu, de manière méthodologique ou technique les analystes stratégiques de la police fédérale en général ou pour un domaine spécifique ou une méthode/technique
- Fournir une contribution à l'évaluation des analystes stratégiques par :
 - la participation à la sélection et à la formation de tous les analystes stratégiques de la police fédérale et en partie aussi de la police locale. Cela suppose la détermination du contenu des tests de sélection et des différents types de formation.
 - réaliser le suivi et l'évolution finale (cotation) des analyses de stage des candidats analystes
 - La communication sur la fonction d'analyse stratégique ou sur la réalisation et l'utilisation de résultats d'analyse à tous les analystes stratégiques, aux responsables (politiques) internes, aux autorités de police, ou aux fora (nationaux ou internationaux) par le biais de présentations, séminaires ou une participation active aux réunions
 - La participation à l'organisation et à la réalisation de séminaires et présentations sur les méthodes et les techniques d'analyse stratégique pour les analystes stratégiques ou d'autres groupes cibles

En tant qu'Analyste stratégique

Présenter des analyses et des produits d'intelligence pertinents afin de fournir une contribution à l'appui politique et à la planification stratégique de la police fédérale.

- Contribuer à la réalisation d'une image policière nationale de sécurité périodique qui sera directement utilisée pour la réalisation du plan national de sécurité et de la note cadre du gouvernement;
- Contribuer à la réalisation d'une image permanente
- Réaliser une analyse (de risques) sur un thème spécifique
- Réaliser des analyses de l'approche policière pour un thème spécifique avec comme objectif l'optimisation des processus de travail

En tant qu'expert en gestion et traitement de l'information

En collaboration avec les divisions et les business units de DRI, participer à la coordination, la gestion, l'exploitation et l'amélioration de l'information policière et contextuelle, afin de fournir de meilleurs analyses et produits d'intelligence avec pour but de garantir un travail policier plus efficace et pertinent.

- Proposer des améliorations pour une saisie des données plus cohérente
- Effectuer des contrôles et des analyses dans le but de détecter des incohérences dans les données et de les corriger
- Analyser les business processus déterminant pour une bonne exploitation de l'information



En tant que gestionnaire de connaissances

Développer ses connaissances continuellement et garder à niveau son niveau de connaissance de même que d'étudier et suivre les modifications dans le domaine ICT, afin de pouvoir répondre aux changements en qualité de spécialiste et de le rester actif comme source d'information au sein de l'organisation.

- Inciter les collaborateurs au partage continu des connaissances et de l'expertise
- Rédiger le rapport de réunions et participer de manière constructive aux moments de concertation spécifique
- Organiser des réunions de spécialistes dont le but premier est le partage de connaissances, ce qui peut apporter une plus-value au travail de l'équipe
- Rencontrer des fournisseurs de services et de produits ICT pour rester informé de toutes les nouvelles tendances dans le domaine
- Etudier la documentation et la littérature scientifique et spécialisée afin de maintenir sa propre connaissance à un niveau élevé
- Participer à des congrès et à des formations afin de pouvoir suivre les évolutions et d'évaluer leur utilité éventuelle pour l'organisation



PROFIL SOUHAITE

Connaissances :

- Organisation policière - Niv.:Avancé
- Stratégie et politique - Niv.:UTILISATEUR
- Appui au fonctionnement - Niv.:UTILISATEUR
- Appui aux missions opérationnelles - Niv.:BASE
- Missions de police - Niv.:BASE

Connaissances pratiques :

- Innover - Apporter des idées originales et novatrices qui ne découlent pas de processus existants. Découvrir des modèles ou des combinaisons originales qui ne vont pas de soi.
- Organiser - Traduire de façon proactive les lignes directrices en objectifs concrets et mesurables, élaborer des plans d'action clairs, utiliser les ressources adéquates et entreprendre les actions nécessaires dans les délais disponibles (SMART).
- Diriger les personnes - Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.

Attitudes attendues :

- Conseiller - Remettre des avis pertinents au sein et en dehors de l'entreprise, construire une relation de confiance avec autrui basée sur la crédibilité et l'expertise.
- Adopter une orientation-client - Tenir compte des attentes et besoins des "clients" dans la définition et l'exécution des missions et leur offrir un service personnalisé orienté vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
- Communiquer - Transmettre de manière correcte et structurée des données et opinions, par écrit ou oralement. Rapporter les données et les incidents de façon précise.
- Atteindre les objectifs - Générer des résultats en assumant la responsabilité de la qualité des actions entreprises, en identifiant les opportunités et en prenant des actions ciblées au bon moment et dans les délais impartis.
- S'auto-développer - Planifier et gérer son propre développement en fonction des possibilités, des intérêts et des ambitions, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles connaissances et compétences.

Chaque collaborateur s'engage à respecter les directives, procédures et instructions en matière de bien-être et à renseigner les situations et comportements dangereux à son responsable. Il veille également à utiliser les moyens mis à sa disposition en bon père de famille.

Niveau d'étude :

- MASTER



ORGANISATION DE LA SELECTION

Commission de sélection:

A déterminer plus tard.

Test d'aptitude (si NON détenteur du brevet) :

Partie 1: Tests sur PC organisés par le service recrutement de DRP:

CONCLUS: capacité de raisonnement déductif

ITG : Interprétation de tableaux et graphiques

SYMBOL : capacité d'apprentissage d'une langue symbolique

Partie 2 : Tests écrits à DRI/DINT

étude de cas élargie où les capacités d'analyse, de créativité, de raisonnement logique et de rédaction de texte sont testées.

Connaissance de base en logique quantitative et statistique

test Excel

2de langue (surtout connaissance passive)

Partie 3 : interview à DRI/DINT

approfondissement sur base des résultats des tests écrits

créativité

aptitude orale : structuration de l'argumentation, expression orale (aussi 2de langue)

Le candidat est invité à la 3ème partie s'il réussit les parties 1 et 2, Pour la partie 1, aucun point n'est attribué mais un positionnement est déterminé par rapport à un groupe de référence moyen. L'évaluation de la partie 2 se passe complémentirement à la partie 1.

Le candidat réussit l'entièreté des tests s'il réussit aussi bien les parties 1&2 (ensemble) que l'interview de façon satisfaisante.

REMARQUES

- Conseiller membre analyste stratégique
- Les membres du personnel détenteur du brevet ad hoc sont prioritaires. Les membres du personnel qui ne possèdent pas le brevet peuvent également introduire valablement leur candidature
- Disposer d'une expérience relevante de minimum 6 ans
- Avoir 3 ans d'ancienneté dans une fonction de classe 1.
- La connaissance de la seconde langue nationale et de l'anglais est une plus-value importante.

