



# Présentation Lettre de Mission Vincent Mathy

Conseil de Police du 7 novembre 2022

Mandat du 10 juin 2022 au 10 juin 2027

## 1. Ma carrière en Bref

- Rentré à la Gendarmerie en janvier 1994 comme cadre de base
- Patrouilles et « coordi et orientation des patrouilles » (Uccle-Aud-W/Boitsfort-Fo)
- Cours cadre moyen Gendarmerie 1998 à 2000
- Responsable de pause et du service de coordination Uccle/Forest
- Brigade canine
- ZP Nivelles-Genappe, gradé intervention fin 2002
- LPA Gosselies, gradé de pause et responsable stupéfiants
- Ecole Nationale des Officiers, sortie en 2011
- Directeur de la stratégie et de la qualité ZP Nivelles/Genappe
- Chef de service LPA Gosselies (160 membres du personnel)
- Brevet de Direction en 2019
- Directeur des Opérations ff LPA Direction
- Directeur des Opérations ZP Namur (gestion de plus de 300 membres du personnel)

- Chef de Corps ZP Botha, prestation de serment en Collège le 10 juin 2022

*Merci pour votre confiance !*



## 2. Mes motivations en bref

- **Emploi de Chef de Corps (« couteau Suisse »)**
  - > Aboutissement dans ma carrière
  - > Prise de responsabilités
  - > Avancer ensemble dans un respect mutuel
- **La Zone de Police Botte du Hainaut**
  - > Type de zone
  - > Rural
  - > Défis
- **Mon profil en adéquation avec l'emploi**
  - > Carrière verticale
  - > Expérience stratégique
  - > Expérience opérationnelle
  - > Expérience ressources humaines
  - > Expérience direction

### 3. Culture Organisationnelle visée

- **Respect** en valeur transversale
- **Efficacité et efficience** avec accent sur:  
la collaboration,  
la transparence,  
l'amélioration continue et l'innovation)
- **Fonctionnement interne:**  
implication du personnel / responsabiliser,  
travail en équipe / concertation,  
communication transparente,  
diversité et intégrité,  
police orientée vers la communauté !

## 4. Mes engagements

- Prise de responsabilités et courage moral
- Être à l'écoute des autorités, du personnel, des partenaires et des citoyens
- Garder mon côté humain (« une main de fer dans un gant de velours »)
- Privilégier le « circuit court » quand c'est possible
- Être un « couteau Suisse » pour la ZP, notamment en actionnant mon large réseau
- Promouvoir le bon fonctionnement de la ZP et répondre aux attentes légitimes des autorités et des citoyens
- Intégration de la notion de « bien-être » du personnel dans les différentes réflexions
- Appliquer au maximum un management participatif

## 5. SWOT

- Analyse SWOT a été réalisée afin de déterminer les objectifs de ma lettre de mission (éléments récoltés en interne, en externe et par moi-même)...



## 6. Mes objectifs stratégiques

*Une évolution, oui, mais pas... une revolution! "Step by step". Nécessité de stabilité en interne...*

- **Objectifs court terme (>fin 2022):**
  - > Etablir climat de confiance avec le personnel et construire un staff fort
  - > Réunions et contacts réguliers avec les autorités, le personnel et les partenaires

*Exemples de quelques actions déjà menées:*

- > *Nouvel organigramme, structure de commandement*
- > *Stand de Tir*
- > *Visites hebdomadaires dans chaque poste de police, Réunions mensuelles SIPPT*
- > *Changements au niveau de l'accueil téléphonique et de la prise de plaintes (avec et sans RV)*
- > *Lettre de mission*
- > *Différentes propositions au niveau du Collège de Police pour le futur de la zone de police, ...*



- **Objectifs moyen et long terme:**

- > *Objectifs transversaux:*

- MEO stratégie et Vision lettre de mission et du PZS
  - Promouvoir la transversalité au sein de la ZP (clivage N / S)
  - Réflexions sur nouveaux accords de collaboration Ops / Non Ops
  - ...

## ■ Objectifs moyen et long terme (suite) :

> *Objectifs liés à la sécurité et à la qualité de vie :*

- Pistes pour accentuer la visibilité de nos services
- Réflexions sur le fonctionnement des postes de proximité
- Réflexions sur l'accueil téléphonique et physique
- Attention particulière au développement touristique (LLEH, ...)
- Réflexions sur la fonctionnalité « circulation »
- Répondre favorablement à la création de nouveaux PLP
- Redynamiser contacts et collaborations avec Gd FR
- Réfléchir à un projet d'approche spécifique « zones de loisirs »

## ■ Objectifs moyen et long terme (suite) :

> *Objectifs liés au fonctionnement interne :*

- Travailler sur les conclusions de l'analyse sur la charge psychosociale
- Redéfinir les Valeurs de la ZP et envisager une politique d'intégrité
- Réflexions sur le nombre de sites, sur les différents services et la charge de travail (en tenant compte aussi de l'aspect « énergie »)
- Travailler sur l'aspect communication (Int / Ext) et sur l'attractivité de la ZP pour attirer de nouveaux candidats
- Anticiper les besoins futurs en tenant à jour les plans d'investissements (personnel, charroi, bâtiments, parc IT, ...)
- ...

## 7. Management des Collaborateurs (points d'attention, priorités et défis)

- Attention particulière aux besoins en personnel (pyramide des âges)
- Proposer des modifications de TO quand cela est indiqué
- Utiliser nouveau système de recrutement si le système traditionnel ne suffit plus
- Processus d'évaluation à relancer en interne
- Continuer à donner la possibilité au personnel de se former (win-win)
- Recycler le personnel qui doit l'être dans certaines fonctions (SMV – EPI - ...)
- Mise à jour des profils de fonction
- Activités teambuilding ZP (rassembler et fédérer le personnel)
- Continuer le développement de l'Intranet Sharepoint et de FOCUS
- Remise en place des réunions de cadres

## 8. Management des Moyens (points d'attention, priorités et défis)

- Organiser réunions spécifiques Bu, Log, B-être
- Demander au personnel les besoins et établir des choix et priorités
- Impliquer les membres du personnel dans le choix des nouveaux achats
- PAA bien-être budgétisés
- Toujours inclure une réflexion financière dans les projets d'achats
- Ligne du temps pour le renouvellement IT et charroi
- Développement d'applications internes de suivis des besoins Logistique
- Continuer à développer l'usage de FOCUS
- Lorsque cela est indiqué, s'inscrire dans les contrats cadre et penser à la mutualisation avec d'autres services de police
- Réflexions larges sur l'infrastructure au sein de la zone de police

