



CTB

**AGENCE BELGE
DE DÉVELOPPEMENT**

RAPPORT ANNUEL 2010

PROJET D'APPUI À LA PROFESSIONALISATION DE LA PNB (BDI0804811)



Table des matières

1 FICHE PROJET	3
2 RÉSUMÉ	6
2.1 APERÇU DE L'INTERVENTION	6
2.2 POINTS SAILLANTS	6
2.3 LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS	6
3 EVOLUTION DU CONTEXTE	7
4 ANALYSE DE L'INTERVENTION	8
4.1 ANCRAGE INSTITUTIONNEL ET MODALITÉS D'EXÉCUTION	8
4.2 OBJECTIF SPÉCIFIQUE	8
4.2.1 Indicateurs.....	8
4.2.2 Analyse des progrès réalisés.....	9
4.2.3 Risques & hypothèses	9
4.2.4 Critères de qualité	9
4.2.5 Impact	9
4.2.6 Leçons apprises et recommandations	9
4.3 RÉSULTAT 1	10
4.3.1 Indicateurs.....	10
4.3.2 Bilan activités	10
4.3.3 Analyse des progrès réalisés.....	11
4.3.4 Risques et hypothèses.....	11
4.3.5 Critères de qualité	11
4.3.6 Exécution budgétaire	11
4.3.7 Leçons apprises et recommandations	11
5 BÉNÉFICIAIRES	22
6 SUIVI DES DÉCISIONS PRISES PAR LA SMCL	23
7 ANNEXES	24

1 Fiche projet

Professionnalisation de la police burundaise

Burundi : Projet de professionnalisation de la Police burundaise

FINANCEMENT	<ul style="list-style-type: none">• Belgique• Pays-Bas
MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none">• CTB• Ministère de la Sécurité Publique
LIEU	Bujumbura
DUREE	4 ans (2010 – 2013)
BUDGET	5 000 000 €

CONTEXTE

Après quelques années de fonctionnement, la Police Nationale du Burundi, désormais intégrée dans les structures du Ministère de la Sécurité Publique, souhaitait se réformer en vue de devenir une police professionnelle, moderne, républicaine et de proximité. En complément du projet d'« Appui à la formation de la PNB », le Ministère de la Sécurité Publique a d'abord sollicité la Belgique, et la Police Fédérale Belge, pour réaliser un audit organisationnel interne. Sur cette base, les Royaumes de Belgique et des Pays-Bas ont répondu favorablement au Ministère de la Sécurité d'appuyer ce processus de réforme, notamment à travers un nouveau « Projet d'appui à la Professionnalisation de la Police Nationale du Burundi » qui s'inscrit dans la lignée du Plan sectoriel de sécurité, lequel sera actualisé dans le cadre de ce processus de réforme.

OBJECTIFS

Le nouveau projet vise à renforcer la capacité institutionnelle de la police burundaise afin qu'elle puisse mieux identifier et exécuter ses fonctions d'une police moderne et de proximité au service de la population. Un principe de base suivi par ce projet consistera à stimuler une interaction entre les divers niveaux (central, provincial et communal) en vue d'améliorer les services rendus à la population.

Plus concrètement, le projet s'articulera autour de 6 résultats à savoir :

1. L'application du concept de police de proximité au niveau des postes de police
2. L'appui des activités de deuxième ligne assuré par les commissariats provinciaux
3. L'appui à l'élaboration et la mise en oeuvre d'un système de formation pour l'ensemble de la police
4. L'appui à l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique globale de communication
5. L'appui à une vision de changement par rapport aux processus clés (Planification stratégique, Ressources humaines, finances, logistique, ...)
6. Une optimisation des synergies avec les autres projets et une capitalisation des expériences du projet

Enfin, considérant que ce projet visera à créer une dynamique de réforme institutionnelle, les mécanismes d'appropriation s'avèraient d'autant plus important. La création de groupes de références chargés de donner l'orientation à suivre et de veiller à une intégration de la vision dans les structures du Ministère de la Sécurité Publique a été décidée.

RESULTATS ATTEINTS A CE JOUR

- Elaboration du Plan d'action annuel
- Définition du mécanisme des groupes de référence et désignation de ses 16 membres selon un processus interne ouvert et transparent
- Mission de préparation de deux projets pilote relatif à l'appui au recrutement de 60 nouveaux officiers et à la gestion du garage de la PNB
- Début des travaux des groupes de référence en vue de définir les documents de concept des différents axes (draft attendus pour février-mars 2011).

CONTACT

OPC1 Tharcisse YAMUREMYE, Directeur d'intervention

E-mail : tharcissey@yahoo.fr

Tél : 22 27 66 54 – Mob 79 958 736

Roberto Resmini, Délégué à la co-gestion

E-mail : roberto.resmini@btctb.org

Tél : 22 30 46 17 - Mob : 79 41 05 02

Christophe Aspeel, Assistant Technique

E-mail : christophe.aspeel@btctb.org

Tél : 79 177 466

2 Résumé

2.1 Aperçu de l'intervention

Budget	Dépenses par année	Dépenses totales année N (31/12/2010)	Solde budget	Taux d'exécution
	2010			
5 000 000 €	94569	94569	4.905.430	2%

2.2 Points saillants

- Conception du plan d'action annuelle
- Désignation des groupes de référence et de l'équipe projet
- Début des projets pilotes « appui au recrutement des 60 officiers » et « appui à la gestion du garage de la PNB »
- Début des travaux des groupes de référence

2.3 Leçons apprises et recommandations

Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions. Il convient de noter que ce projet testera un nouveau mode d'appropriation et d'appui institutionnel à travers les groupes de référence.

3 Evolution du contexte

3.1. Contexte global

Le contexte global du Burundi a principalement été marqué en 2010 par le processus électoral, qui comprenait 5 scrutins s'étalant de Mai à Septembre. Néanmoins, tant la période pré-électorale que post-électorale sont restées marquées par les événements liés à cette actualité.

3.2. Contexte du secteur de la sécurité

Le secteur de la sécurité a fortement été marqué par l'actualité électorale, la Police Nationale du Burundi se trouvant sous les feux des projecteurs scrutant principalement sa capacité à sécuriser l'ensemble de processus. La Police Nationale du Burundi a bien pris la mesure de ses responsabilités et a tout mis en œuvre pour que les formations de ses hommes se déroulent tel que planifié.

Cette année 2010 aura également connu la mise en place effective des nouvelles structures du Ministère de la Sécurité Publique initiées en 2009. Ces changements ont parfois créé certains remous au sein de l'institution qui ont parfois généré quelques difficultés, qui ont néanmoins pu être surmontées.

Enfin, notons qu'à l'exception de quelques réunions durant la phase pré-électorale, le groupe sectoriel s'est très peu réuni durant cette année, ce qui s'est fait ressentir sur la coordination des acteurs internationaux.

3.3. Contexte du projet

Si la date officielle de démarrage peut être fixée au 1^{er} janvier, à la suite de la validation du Document Technique et Financier par la première SMCL du projet, le démarrage fut précédé, à la demande des membres de la SMCL, d'une relecture du DTF afin d'en préciser certains aspects et d'en définir un plan annuel. Afin de pouvoir démarrer les activités au plus vite, la CTB a désigné le délégué à la co-gestion ad interim également délégué à la co-gestion de ce projet.

Dans le contexte de relecture du dossier, le Ministère a également souhaité que l'appropriation de ce projet, destiné à jouer un rôle central dans la réforme de la PNB, soit renforcée. Un mécanisme de groupes de référence chargés de conseiller le Ministère dans la définition de sa vision a donc été mis en place, selon un processus transparents et des modalités définies en concertation avec le MSP et la CTB.

Afin de donner l'opportunité à chaque officier de répondre à l'appel à candidature interne, la décision fut prise de lancer ce processus en dehors des périodes électorales nécessitant la mobilisation de tous. Ce processus, s'acheva en novembre 2010 et les groupes se sont mis à l'œuvre directement.

Avec la désignation du Directeur d'intervention en novembre 2010, et la désignation de l'Assistant Technique International et du Délégué à la co-gestion début 2011, l'équipe de direction est désormais au complet pour développer les activités.

4 Analyse de l'intervention

4.1 Ancrage institutionnel et modalités d'exécution

Le projet d'appui à la professionnalisation de la PNB est le fruit d'un accord entre les Royaume de Belgique et des Pays-Bas. Selon le processus de coopération déléguée, la CTB est chargée de l'exécution du projet, avec un partenariat avec la Police Fédérale Belge acté dans une lettre d'entente.

L'autre particularité de ce projet réside dans son renforcement des mécanismes d'appropriation visant à impliquer au maximum les structures du MSP dans le processus de réforme, dont ce projet est un point central.

4.2 Objectif spécifique

4.2.1 Indicateurs

Objectif spécifique : La capacité institutionnelle de la police burundaise, y compris les attitudes et aptitudes du personnel, est renforcée afin qu'elle puisse mieux exécuter ses fonctions d'une police moderne et de proximité au service de la population					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
Des stratégies et des plans opérationnels pour la professionnalisation de la police sont développés				En cours	
Ces stratégies et plans font partie d'un cycle stratégique et d'une approche/politique sectorielle de sécurité publique					
Des plans opérationnels sont mis en oeuvre à l'aide de divers projets et processus concrets.					
Des mécanismes de suivi et de contrôle interne produisent des rapports de qualité.					
Les personnes ressource et les propriétaires des processus font un travail de qualité					

Ce cadre logique reprend les indicateurs prévus dans le DTF. Néanmoins, à la lecture des indicateurs et moyens de vérifications prévus au niveau des résultats, il apparaît à la direction du projet que ceux devraient être discutés en SMCL et actualisés, car imprécis ou irréalistes. Dans la suite du document seront donc utilisés les indicateurs prévus dans le plan annuel, lequel a été validé par la SMCL du 20/09/2010.

4.2.2 Analyse des progrès réalisés

NA

4.2.3 Risques & hypothèses

NA

4.2.4 Critères de qualité

NA

4.2.5 Impact

NA

4.2.6 Leçons apprises et recommandations

NA

4.3 Résultat 1

4.3.1 Indicateurs (du plan annuel 2010-2011)

Résultat : Le concept de la police de proximité est appliqué au niveau des postes de police					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011			Concept de police de proximité pas défini et pas mis en oeuvre	La finalisation d'un premier draft est prévue pour février 2011	
les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10				Les membres du groupe de référence ont été désignés début novembre 2010	
Le groupe a analysé les audits et enquêtes (indicateurs de base) menés dans le cadre du projet éthique				En cours	
Une documentation est récoltée sur la police de proximité et analysée				En cours	
Une stratégie de communication interne et externe sur le concept et les éléments pertinents du Plan de mise en oeuvre est disponible pour janvier 2010 et mis en oeuvre					

4.3.2 Bilan activités

Activités	Déroulement				Commentaires (uniquement si la valeur est -)
	++	+	+/-	-	
1. désignation du groupe de référence	X				
2. Préparation du draft de document de concept		X			
3. Concertation avec les autres partenaires de la PNB	X				
4. Analyse des outils de communication sur la police de proximité		X			

4.3.3 Analyse des progrès réalisés

Vu les légers retards pris dans le processus de sélection, la production du draft de document de concept a également un léger retard et devrait être présenté en février 2011.

Le groupe de référence a en outre été impliqué dans la mise en œuvre d'autres activités similaires appuyées par d'autres partenaires, dont DED et la GTZ (désormais réunis au sein de la GIZ). Cette participation constitue un gage de cohérence entre les actions développées par les différents partenaires.

4.3.4 Risques et hypothèses

NA

4.3.5 Critères de qualité

NA

4.3.6 Exécution budgétaire

Ligne Budg	Budget	Dépense	Solde	Taux d'exécution
A_01	430.000,00€	8.351,86€	421.648,14	2%

4.3.7 Leçons apprises et recommandations

NA

4.4 / Résultat 2

4.4.1 Indicateurs (du plan annuel 2010-2011)

Résultat : Les activités de deuxième ligne sont assurées.					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011			Concept de police de proximité pas défini et pas mis en oeuvre	La finalisation d'un premier draft est prévue pour février 2011	
les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10				Les membres du groupe de référence ont été désignés début novembre 2010	
Les activités de 2ème ligne et mécanismes d'appui sont (pré-définis) pour décembre 2010				Toujours en cours	
Au moins 5 expériences sont menées en terme d'appui aux postes de police d'ici juin 2010				En marge du projet AFPNB, une proposition de la définition de l'appui en matière de police technique et scientifique a été soumise au MSP et sera expérimentée dans les prochains mois.	
Une stratégie de communication interne et externe sur le concept et les éléments pertinents du Plan de mise en oeuvre est disponible pour janvier 2010 et mis en oeuvre					

4.4.2 Bilan activités

Activités	Déroulement				Commentaires (uniquement si la valeur est -)
	++	+	+/-	-	
1. désignation du groupe de référence	X				
2. Préparation du draft de document de concept		x			

4.4.3 Analyse des progrès réalisés

Vu les légers retards pris dans le processus de sélection, la production du draft de document de concept a également un léger retard et devrait être présenté en février 2011.

4.4.4 Risques et hypothèses

NA

4.4.5 Critères de qualité

NA

4.4.6 Exécution budgétaire

Ligne Budg	Budget	Dépense	Solde	Taux d'exécution
A_02	430.000,00€	1.339,31€	428.660,69	0%

4.4.7 Leçons apprises et recommandations

NA

4.5 Résultat 3

4.5.1 Indicateurs (du plan annuel 2010-2011)

Résultat : La professionnalisation de la police est soutenue par un système de formation pour l'ensemble de la police					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011			Concept de police de proximité pas défini et pas mis en oeuvre	La finalisation d'un premier draft est prévue pour février 2011	
les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10				Les membres du groupe de référence ont été désignés début novembre 2010	
Une documentation est disponible sur les différents systèmes de formation possible.				En cours	
Le document de concept est disponible et validé pour décembre 2010				En cours	
Une stratégie de communication interne et externe sur le concept et les éléments pertinents du Plan de mise en oeuvre est disponible pour janvier 2010 et mis en oeuvre					
L'ensemble des outils (référentiels métiers, formation, ...) liés aux document stratégiques sont disponibles pour juin 2011					
Les documents de mise en oeuvre du document stratégique (statut du formateurs, modules de cours, ...) sont					

disponibles et validés pour juin 2011					
Un listing des modules existant est élaboré et commenté pour janvier 2010					
sur base du document stratégique, les besoins en travaux et équipement sont identifiés et les démarches d'acquisition ou de travaux lancées.					

4.5.2 Bilan activités

Activités	Déroulement				Commentaires (uniquement si la valeur est -)
	++	+	+/-	-	
1. désignation du groupe de référence	X				
2. Préparation du draft de document de concept		X			

4.5.3 Analyse des progrès réalisés

Vu les légers retards pris dans le processus de sélection, la production du draft de document de concept a également un léger retard et devrait être présenté en février 2011.

Des réunions ont déjà été tenues avec l'UdG du mémorandum d'entente néerlando-burundais en vue de veiller à une complémentarité des actions.

4.5.4 Risques et hypothèses

NA

4.5.5 Critères de qualité

NA

4.5.6 Exécution budgétaire

Ligne Budg	Budget	Dépense	Solde	Taux d'exécution
A_03	429.000,00€	3.387,58€	425.612,42	1%

4.5.7 Leçons apprises et recommandations

/

4.6 Résultat 4

4.6.1 Indicateurs (du plan annuel 2010-2011)

Résultat : Une politique de communication globale est appliquée,					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011			Concept de police de proximité pas défini et pas mis en oeuvre	La finalisation d'un premier draft est prévue pour février 2011	
les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10				Les membres du groupe de référence ont été désignés début novembre 2010	
Les plans de communication interne et externe, ainsi que les outils développés sont validés pour la période pilote et les membres du groupes sont (in)formés sur leur utilisation				En cours	
Le document de concept sur la politique de communication interne et externe est disponible et validé pour décembre 2010				En cours	
Au moins 80 % des appuis sollicités dans le cadre du projet et de l'extérieurs sont apportés d'ici juin 2011					
Les documents stratégiques développés dans le cadre du projet GN sont validés					
les plans de communications internes et externes sur la police de proximité, les services 2 ^e ligne et					

la politique de formation sont disponibles pour février 2010					
--	--	--	--	--	--

4.6.2 Bilan activités

Activités	Déroulement				Commentaires (uniquement si la valeur est -)
	++	+	+/-	-	
1. désignation du groupe de référence	X				
2. Préparation du plan de communication du projet éthique policière		X			
3. Draft du document de concept	X				

4.6.3 Analyse des progrès réalisés

Vu les légers retards pris dans le processus de sélection, la production du draft de document de concept a également un léger retard et devrait être présenté en février 2011.

Le groupe de référence a en outre été impliqué dans l'élaboration des plans de communication du projet « éthique policière » et « professionnalisation de la PNB »..

4.6.4 Risques et hypothèses

NA

4.6.5 Critères de qualité

NA

4.6.6 Exécution budgétaire

Ligne Budg	Budget	Dépense	Solde	Taux d'exécution
A_04	539.000,00€	3.378,75€	535.621,25	1%

4.6.7 Leçons apprises et recommandations

NA

4.7 Résultat 5

4.7.1 Indicateurs (du plan annuel 2010-2011)

Résultat : Le service de police est géré suivant une vision de changement par rapport au processus clés					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10				Les membres du groupe de référence ont été désignés début novembre 2010	
un manuel des procédures administratives (actuelles) est disponible pour janvier 2011				En cours	
un appui est apporté tout au long du processus de recrutement 2010-2011				En cours	
l'unité de maintenance radio dispose d'un manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion					
l'ISP dispose de manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion					
le garage de la PNB dispose d'un manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion					
une étude sur le redimensionnement du réseau opérationnel est réalisée					
Un poste frontalier dispose de manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion					

4.7.2 Bilan activités

Activités	Déroulement				Commentaires (uniquement si la valeur est -)
	++	+	+/-	-	
1. désignation du groupe de référence	X				
2. Préparation du draft de manuel de procédure		X			
3. Appui au processus de recrutement	X				
4. appui au garage de la PNB		X			

4.7.3 Analyse des progrès réalisés

Vu les légers retards pris dans le processus de sélection, la production du draft de document de manuel a également un léger retard et devrait être présenté en mars-avril 2011.

4.7.4 Risques et hypothèses

NA

4.7.5 Critères de qualité

NA

4.7.6 Exécution budgétaire

Ligne Budg	Budget	Dépense	Solde	Taux d'exécution
A_05	1.179.000,00€	8.987,02€	1.170.012,98	1%

4.7.7 Leçons apprises et recommandations

NA

4.8 Résultat 6

4.8.1 Indicateurs (du plan annuel 2010-2011)

Résultat : Synergies entre projets connexes sont renforcées en coopération avec le Groupe Sectoriel et les expériences de l'intervention sont capitalisées					Progrès :
Indicateurs	E	G	Baseline	Progrès année N	Commentaires
au moins une demande de recherche est soutenue					
l'Inspection générale dispose d'un plan d'évaluation et de suivi du programme					
des expériences étrangères pertinentes sont décelées et permettent de trouver des solutions à des problèmes de la PNB					

4.8.2 Bilan activités

Activités	Déroutement				Commentaires (uniquement si la valeur est -)
	++	+	+/-	-	

4.8.3 Analyse des progrès réalisés

NA

4.8.4 Risques et hypothèses

NA

4.8.5 Critères de qualité

NA

4.8.6 Exécution budgétaire

Ligne Budg	Budget	Dépense	Solde	Taux d'exécution
A_06	64.000,00€	-10,04€	64.010,04	0%

4.8.7 Leçons apprises et recommandations

NA

5 Bénéficiaires

Les principaux bénéficiaires des premières activités sont les responsables du Ministère de la Sécurité Publique qui se verront aidés dans un premier temps dans la définition de leur vision sur les différents thèmes abordés.

Dans un second temps, un nombre beaucoup plus important d'acteurs internes et externes de la Police devraient bénéficier des retombées de ce projet. Le principe clé de la notion de police de proximité qui sera le fil conducteur de ce projet réside dans la collaboration et le partenariat avec les acteurs externes de la police. Cela engendrera dès lors une plus grande ouverture de la PNB envers la population.

6 Suivi des décisions prises par la SMCL

6.1 SMCL du 30/09/2009

- demande aux responsables de l'exécution du projet de préciser les activités au démarrage du projet : tout en validant le DTF moyennant quelques remarques et corrections, la SMCL a enjoint au responsable de l'exécution de réexaminer les activités, les résultats, les indicateurs, les budgets, ...

6.2 SMCL du 16/4/2010

- Révision et précision de l'organisation et du mode de gestion des groupes de réflexions en concertation étroite avec le Ministère de la Sécurité Publique et la PNB : à l'occasion de la SMCL, les modalités de l'organisation des groupes de référence ne faisaient pas l'objet d'un accord. La concertation ultérieure entre le MSP et la CTB a permis de trouver un terrain d'entente.
- Les membres de la SMCL invitent la Direction du projet à préciser les objectifs pédagogiques de ces voyages, leur portée, leur organisation, leur fréquence et leur coût : le nombre et le budget estimatif a été revu.
- Approbation du plan d'action : début de mise en application

6.3 SMCL du 20/09/2010

- approbation du mécanisme de gestion de ces groupes de référence : la SMCL approuve l'organisation présentée et laisse la direction du projet finaliser les détails pratiques
- Plan d'action Juillet 2010-Juin 2011 validé : sur base des remarques formulées lors de la précédente SMCL, le plan annuel a été actualisé et validé une nouvelle fois.

7 Annexes

Cadre logique¹

Projet Professionalisation /PNB	BDI 0804811	
Activités	Tâches/Sous-activités	Indicateur
RESULTAT 1 : Le concept de la police de proximité est appliqué au niveau des postes		
A1.1. Appuyer le développement du concept stratégique de police de proximité		Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011
	A.1.1.1 Constitution du groupe de référence police de proximité	les membres du groupes sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10

¹ Pour rappel, la SMCL lors de sa première réunion a demandé au projet de retravaillé le DTF pour le préciser davantage, et préciser les indicateurs au moins sur la première année. Ce tableau reprend dès lors les indicateurs du plan annuel validé par la SMCL.

	A1.1.2. Exploitation des résultats des analyses du projet éthique sur les communes pilotes.	Le groupe a analysé les audits et enquêtes (indicateurs de base) menés dans le cadre du projet éthique
	A1.1.3. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est récoltée sur la police de proximité et analysée.
	A1.1.5. Rédiger un document de concept qui va être un outil de travail	Le document de concept est affiné et validé pour décembre 2010
A1.2. Appuyer le plan de mise en œuvre selon une approche graduelle et en phases		Le Plan de mise en œuvre est validé et diffusé d'ici juin 2011
	A1.2.1. Elaborer un plan de mise en œuvre en phases, commune par commune	Un plan de mise en œuvre est élaboré pour janvier 2011
	A1.2.2. Organiser des ateliers d'information sur le concept de police de proximité Diffuser ce document de concept (ateliers mixtes PNB, Adm, SC, ...)	Une stratégie de communication interne et externe sur le concept et les éléments pertinents du Plan de mise en œuvre est disponible pour janvier 2010 et mis en œuvre

	A1.2.3. Identifier le matériel nécessaire pour le développement de concept stratégique de police de proximité et entamer les procédures d'acquisition	Le matériel est identifié et les démarches d'acquisition entamées
	A1.2.4. Enseignements du projet éthique	Le groupe a analysé les audits et enquêtes (post) menés dans le cadre du projet éthique
RESULTAT 2: Les activités de deuxième ligne sont assurées au niveau des commissariats provinciaux		
A2.1. Appuyer le développement du concept stratégique « activités de deuxième ligne » dans le cadre d'une police de proximité		Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011
	A.2.1.1 Constitution du groupe de référence appui 2è ligne	les membres du groupes sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10 (idem groupe 1)
	A.2.1.2. (pré) définition des activités de 2è ligne et des mécanismes d'appui	Les activités de 2ème ligne et mécanismes d'appui sont (pré-définis) pour décembre 2010
	A.2.1.3. appui des commissariats provinciaux (dans lesquelles se trouvent les communes pilotes)	Au moins 5 expériences sont menées en terme d'appui aux postes de police d'ici juin 2010

	A2.1.4. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays (dont Police Pénit, Pafe, centre com, gestion renseignement, appui log,)	Une documentation est disponible sur les différentes missions d'appui des commissariats provinciaux.
	A2.1.6. Rédiger un document de concept qui va être un outil de travail	Le document de concept est disponible et validé pour décembre 2010
A2.1.2. Appuyer au niveau provincial le développement du plan de mise en œuvre selon une approche graduelle et en phases		Le Plan de mise en œuvre est validé et diffusé d'ici juin 2011
	A1.2.1. Elaborer un plan de mise en œuvre en phases, province par province	Un plan de mise en œuvre est élaboré pour janvier 2011
	A1.2.2. Organiser des ateliers d'information sur le concept d'activités 2è lignes Diffuser ce document de concept (ateliers mixtes PNB, Adm, SC, ...)	Une stratégie de communication interne et externe sur le concept et les éléments pertinents du Plan de mise en œuvre est disponible pour janvier 2010 et mis en oeuvre
	A1.2.3. Identifier le matériel nécessaire pour le développement de concept stratégique de service 2è ligne et entamer les procédures	Le matériel est identifié et les démarches d'acquisition entamées

	d'acquisition	
	A1.2.4. Enseignements des provinces pilotes	Une analyse des expériences menées est disponible pour juin 2010
Résultat 3 : La professionnalisation de la police est soutenue par un système de formation pour l'ensemble de la police		
Activité 3.1 : Appuyer le développement d'une stratégie de formation en accord avec la mission, la vision et les valeurs d'une police républicaine, moderne, professionnelle et de proximité.		Le document de concept est disponible et validé pour janvier 2011 et diffusé pour juin 2011
	A.3.1.1 Constitution du groupe de référence formation	les membres du groupes sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10
	A3.1.2. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est disponible sur les différents systèmes de formation possible.

	A3.1.4. Rédiger un document de concept stratégique sur la formation qui va être un outil de travail	Le document de concept est disponible et validé pour décembre 2010
	A3.1.5. Organiser des ateliers d'information sur les systèmes de formation	Une stratégie de communication interne et externe sur le concept et les éléments pertinents du Plan de mise en œuvre est disponible pour janvier 2010 et mis en œuvre
Activité 3.2 : Appuyer le développement de systèmes de formation	A,3,2,1 Elaboration des référentiels (métier, compétence,..), des typologies et d'un plan de formation	L'ensemble des outils (référentiels métiers, formation, ...) liés aux documents stratégiques sont disponibles pour juin 2011
Activité 3.3 : Appuyer le développement d'une formation pédagogique et méthodologique pour les cadres des organismes de formation de la police, ainsi que pour les chargés de cours.		Les documents de mise en œuvre du document stratégique (statut du formateur, modules de cours, ...) sont disponibles et validés pour juin 2011
	A3.3.1 Elaboration de propositions de statuts du formateur	Un statut du formateur est proposé et validé pour décembre 2011

	A.3.3.2 Finalisation du processus de sélection et début des sélections (prioritaires, en phase, ...)	Un cadre de formateur est fixé et rempli à 50% au moins d'ici juin 2011
	A.3.3.3. Recueil et analyse des modules existants	Un listing des modules existant est élaboré et commenté pour janvier 2010
	A3.3.4 Aménagement des modules existants et élaboration des nouveaux modules de formation	Les matières manquantes ou à développer sont identifiées et au moins 10% sont disponibles pour juin 2011
Activité 3.4: Activités d'accompagnement sur le plan des moyens matériels	3,4,1 Analyse des réaménagements et équipements des centres de formation et démarches d'acquisitions ou de travaux	sur base du document stratégique, les besoins en travaux et équipement sont identifiés et les démarches d'acquisition ou de travaux lancées.
Résultat 4 : Une politique de communication globale est appliquée,		
Activité 4.1 : Appuyer le développement d'une politique de communication		Le document de concept sur la politique de communication interne et externe est disponible et validé pour décembre 2010

	A.4.1.1 Constitution du groupe de référence communication	les membres du groupes sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10
	A.4.1.2. Atelier d'information sur les actions de communication antérieures (projet Guwara neza, éthique, ...)	Les plans de communication interne et externe, ainsi que les outils développés sont validés pour la période pilote et les membres du groupes sont (in)formés sur leur utilisation
	A4.1.3. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est disponible sur les différents systèmes et outils de communication.
	A4.1.5. Rédiger un document de concept sur la politique de communication interne et externe	Le document de concept sur la politique de communication interne et externe est disponible et validé pour décembre 2010
Activité 4.2 : Appuyer le développement d'un plan de mise en œuvre de la politique de communication interne et externe.		Au moins 80 % des appuis sollicités dans le cadre du projet et de l'extérieur sont apportés d'ici juin 2011
	4.2.1. Atelier d'information et de validation des documents stratégiques sur la communication (lettre pol gén, com	Les documents stratégiques développés dans le cadre du projet GN sont validés

	interne, com externe)	
	A.4.2.2 Appui de la communication des actions du projet professionnalisation	les plans de communications internes et externe sur la police de proximité, les services 2è ligne et la politique de formation sont disponibles pour février 2010
	A.4.2.3. Appui des acteurs de communication de la PNB et MSP	le groupe de référence suscite et reçoit au moins 3 demandes d'appui et y apporte une réponse
Résultat 5 : Le service de police est géré suivant une vision de changement par rapport au processus clés		
Activité 5,1, Appuyer l'élaboration d'un plan sectoriel de sécurité et l'introduction de son cycle de gestion,		
	A5.1.1. Constitution d'un groupe de référence "documents stratégiques"	les membres de la cellule professionnalisation sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10

	A5.1.2. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est disponible sur les différents systèmes et outils de communication.
	A5.1.4. Elaborer un plan sectoriel de sécurité et l'introduction de cycle de gestion	un plan sectoriel de sécurité est disponible pour janvier 2011 et un plan de suivi et de gestion et élaboré et mis en œuvre pour juin 2011
	A5.1.5 Renforcer les capacités des intervenants dans la mise en oeuvre	Les capacités des personnes en charges du plan de suivi et de gestion sont renforcées
	A5.1.6. Constitution d'un groupe de référence "Police Judiciaire"	les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10
	A5.1.7. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est disponible sur l'organisation et le fonctionnement d'une police judiciaire
	A5.1.9. Constitution d'un groupe de référence "Gestion Négociée de l'Espace Public"	les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10

	A5.1.10. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est disponible sur l'organisation et le fonctionnement de la gestion négociée de l'espace public
	A5.1.12. Constitution d'un groupe de référence "Sécurité routière"	les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10
	A5.1.13. Collecter et exploiter les données recueillies à l'intérieur et à l'extérieur du pays	Une documentation est disponible sur l'organisation et le fonctionnement de la police de sécurité routière
Activité 5.2 : Appuyer le système de gestion des ressources humaines		
	A5.2.1 constitution d'un groupe de référence RH, Admin, log, budget finance	les membres du groupe sont sélectionnés et opérationnels en Septembre 10
	A5,2,2, Elaborer un manuel de procédure administrative dans une optique d'harmonisation (dont les pratiques d'affectation)	un manuel des procédures administratives (actuelles) est disponible pour janvier 2011
	A 5,2,3 Appui à l'utilisation de la base de données du personnel du MSP	une information est donnée sur l'exploitation possible de la base de données du personnel de la PNB

	A5.2.4. Appui au processus de recrutement 2011	un appui est apporté tout au long du processus de recrutement 2010-2011
	A5.2.5. Analyse des statuts (formateurs, chef de poste, ...)	un appui est apporté aux autres groupes dans la définition de statuts spécifiques (statut du formateur, chef de poste, ...)
Activité 5.3 : Appuyer l'élaboration d'une politique d'affectation	cfr A.5.2.1.	
Activité 5.4 : Appuyer le système de gestion en matière logistique		
	A5,4,1, Elaborer un manuel de procédure logistique	un manuel des procédures administratives (actuelles) est disponible pour janvier 2011
	A5.4.2 Appui au système de gestion des radios	l'unité de maintenance radio dispose d'un manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion
	A5.4.3 Appui au système de gestion du garage	le garage de la PNB dispose d'un manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion

Activité 5.5 : Appuyer le système de gestion en matière de budget/finances		
	A5,4,1, Elaborer un manuel de procédures financières	un manuel des procédures financières (actuelles) est disponible pour janvier 2011
	A5.5.1. Appui de deux projets pilote gestion d'un centre d'instruction (ISP et EBPO)	l'ISP dispose de manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion
	A5.5.1. Appui projet pilote gestion d'un poste de police frontalier	Un poste frontalier dispose de manuel de gestion et des outils nécessaires pour cette gestion
Activité 5.6 : Appuyer le système de gestion de l'information opérationnelle		
	A5,6,1, Etude préalable sur le dimensionnement du réseau opérationnel au niveau national,	une étude sur le redimensionnement du réseau opérationnel est réalisée
Activité 5.7 : Appuyer les mesures d'accompagnement pour le développement et la mise en œuvre du Plan Sectoriel de Sécurité et son cycle de gestion, ainsi que pour les processus clé		

	A5.7.1. Mise en place d'un fonds d'appui pour les processus clés	le fonds permet de soutenir au moins 3 initiatives
Résultat 6 : Synergies entre projets connexes sont renforcées en coopération avec le Groupe Sectoriel et les expériences de l'intervention sont capitalisées		
Activité 6. Capitalisation	A6.1.1, Prévoir une ligne budgétaire pour appuyer les recherches en vue de capitaliser les expériences	au moins une demande de recherche est soutenue
	A6.1.2. Appui de l'Inspection général au mécanisme de suivi et évaluation	l'Inspection générale dispose d'un plan d'évaluation et de suivi du programme
	A6.1.3. Appui à des missions à l'étranger	des expériences étrangères pertinentes sont décelées et permettent de trouver des solutions à des problèmes de la PNB

Rapport « Budget versus Actuels (y – m) »

Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811

Project Title : **Projet d'appui à la Professionnalisation de la Police Nationale du Burundi**
 Budget Version : **D01** Year to month : 31/12/2010
 Currency : **EUR**
 YTM : **Report includes all closed transactions until the end date of the chosed closing**

Status	Fin Mode	Amount	2009	2010				Total	Total Exp.	Balance	% Exec
				Q1	Q2	Q3	Q4				
05 Appuyer le développement	COGEST	30.000,00	0,00					0,00	30.000,00	0%	
06 Faciliter le renfort par des	COGEST	30.000,00	0,00					0,00	30.000,00	0%	
07 Activités	COGEST	250.000,00	0,00					0,00	250.000,00	0%	
08 Missions Polfed	REGIE	44.000,00	0,00		2.871,87	-2.247,85	715,10	1.339,12	1.339,12	42.660,88	3%
04 Une politique de		539.000,00	0,00		53,24	570,99	2.754,52	3.378,75	3.378,75	535.621,25	1%
01 Appuyer le développement	COGEST	35.000,00	0,00			9,03	2.039,42	2.048,45	2.048,45	32.951,55	6%
02 Appuyer le développement	COGEST	10.000,00	0,00					0,00	10.000,00	0%	
03 Appuyer la mise en œuvre	COGEST	120.000,00	0,00					0,00	120.000,00	0%	
04 Activités	COGEST	350.000,00	0,00					0,00	350.000,00	0%	
05 Missions Polfed	REGIE	24.000,00	0,00		53,24	561,96	715,10	1.330,30	1.330,30	22.669,70	6%
05 Le service de police est géré		1.179.000,00	0,00		53,24	571,00	8.362,78	8.987,02	8.987,02	1.170.012,98	1%
01 Appuyer l'élaboration d'un	COGEST	67.000,00	0,00				9,03	2.039,44	2.048,47	64.951,53	3%
02 Appuyer le système de	COGEST	195.000,00	0,00					0,00	195.000,00	0%	
03 Appuyer l'élaboration d'une	COGEST	120.000,00	0,00					0,00	120.000,00	0%	
04 Appuyer le système de	COGEST	80.000,00	0,00					0,00	80.000,00	0%	
05 Appuyer le système de	COGEST	80.000,00	0,00					0,00	80.000,00	0%	
06 Appuyer le système de	COGEST	20.000,00	0,00					0,00	20.000,00	0%	
07 Appuyer les mesures	COGEST	530.000,00	0,00					0,00	530.000,00	0%	
	REGIE	2.055.320,00	0,00	4.973,14	59.539,65	4.203,70	12.087,90	80.804,39	80.804,39	1.974.515,61	4,00
	COGEST	2.944.680,00	0,00		191,83	2.676,11	10.987,53	13.765,47	13.765,47	2.930.914,53	0,00
	TOTAL	5.000.000,00	0,00	4.973,14	59.641,48	6.879,81	23.075,43	94.569,86	94.569,86	4.905.430,14	2,00



Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811 Printed on 20/01/2011

page: 2

Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811

Project Title : **Projet d'appui à la Professionnalisation de la Police Nationale du Burundi**
 Budget Version : **D01** Year to month : 31/12/2010
 Currency : **EUR**
 YTM : **Report includes all closed transactions until the end date of the chosed closing**

Status	Fin Mode	Amount	2009	2010				Total	Total Exp.	Balance	% Exec
				Q1	Q2	Q3	Q4				
08 Missions Polfed	REGIE	87.000,00	0,00		53,24	561,97	6.323,34	6.938,55	80.061,45	8%	
06 Les synergies entre projects		64.000,00	0,00				-10,04	-10,04	64.010,04	0%	
01 Communication strategy /	COGEST	24.000,00	0,00					0,00	24.000,00	0%	
02 Capitalisation	COGEST	40.000,00	0,00				-10,04	-10,04	40.010,04	0%	
X RÉSERVE BUDGÉTAIRE		72.130,00	0,00					0,00	72.130,00	0%	
01 Réserve budgétaire		72.130,00	0,00					0,00	72.130,00	0%	
01 Réserve budgétaire	COGEST	61.980,00	0,00					0,00	61.980,00	0%	
02 Réserve budgétaire REGIE	REGIE	10.150,00	0,00					0,00	10.150,00	0%	
Z MOYENS GÉNÉRAUX		1.856.870,00	0,00		56.556,69	6.844,70	5.733,99	69.135,38	69.135,38	1.787.734,62	4%
01 Frais de personnel		1.462.400,00	0,00			3.564,80	3.883,59	7.448,19	7.448,19	1.454.951,81	1%
01 Assistance technique	REGIE	1.308.000,00	0,00			297,50		297,50	297,50	1.307.702,50	0%
02 Directeur d'intervention	REGIE	20.000,00	0,00				439,59	439,59	439,59	19.560,41	2%
03 Personnel d'appui	REGIE	134.400,00	0,00			3.267,10	3.444,00	6.711,10	6.711,10	127.688,90	5%
02 Investissements		77.500,00	0,00		56.463,80		1.180,52	57.644,32	57.644,32	19.855,68	74%
01 Véhicules	REGIE	50.000,00	0,00		56.463,80			56.463,80	56.463,80	-6.463,80	113%
02 Matériel de bureau	COGEST	10.000,00	0,00					0,00	10.000,00	0%	
03 Equipement ICT	COGEST	17.500,00	0,00				1.180,52	1.180,52	1.180,52	16.319,48	7%
03 Frais de fonctionnement		79.200,00	0,00		86,27	3.286,72	392,21	3.765,20	3.765,20	75.434,80	5%
	REGIE	2.055.320,00	0,00	4.973,14	59.539,65	4.203,70	12.087,90	80.804,39	80.804,39	1.974.515,61	4,00
	COGEST	2.944.680,00	0,00		191,83	2.676,11	10.987,53	13.765,47	13.765,47	2.930.914,53	0,00
	TOTAL	5.000.000,00	0,00	4.973,14	59.641,48	6.879,81	23.075,43	94.569,86	94.569,86	4.905.430,14	2,00



Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811 Printed on 20/01/2011

page: 3

Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811

Project Title : **Projet d'appui à la Professionnalisation de la Police Nationale du Burundi**
 Budget Version : **D01** Year to month : 31/12/2010
 Currency : **EUR**
 YTM : **Report includes all closed transactions until the end date of the closed closing**

Status	Fin Mode	Amount	2009	2010				Total	Total Exp.	Balance	% Exec
				Q1	Q2	Q3	Q4				
01 Loyer bureaux	REGIE	0,00	0,00					0,00	0,00	0%	
02 Frais opérationnels	REGIE	24.000,00	0,00		-15,56	645,74	-979,43	-348,25	24.349,25	-1%	
03 Frais de communication	COGEST	9.600,00	0,00				499,49	499,49	9.100,51	5%	
04 Matériel de bureau	COGEST	9.600,00	0,00			2.393,46		2.393,46	7.206,54	26%	
05 Autres frais opérationnels	COGEST	20.000,00	0,00	101,83	247,52	872,15	1.221,50	1.221,50	18.778,50	6%	
06 Missions supplémentaires	REGIE	16.000,00	0,00					0,00	16.000,00	0%	
04 Audit et Suivi et Evaluation		237.770,00	0,00		6,62	-6,62		0,00	237.770,00	0%	
01 Evaluation	REGIE	45.000,00	0,00		6,62	-6,62		0,00	45.000,00	0%	
02 Audit financier + audit	REGIE	150.000,00	0,00					0,00	150.000,00	0%	
03 Backstopping	REGIE	42.770,00	0,00					0,00	42.770,00	0%	
10 Taxes sur la Valeur Ajoutée		0,00	0,00				277,67	277,67	277,67	0%	
01 TVA à récupérer	REGIE	0,00	0,00					0,00	0,00	0%	
02 TVA à récupérer	COGEST	0,00	0,00				277,67	277,67	277,67	0%	
99 Conversion rate adjustment		0,00	0,00					0,00	0,00	0%	
98 Conversion rate adjustment	REGIE	0,00	0,00					0,00	0,00	0%	
99 Conversion rate adjustment	COGEST	0,00	0,00					0,00	0,00	0%	
	REGIE	2.055.320,00	0,00	4.973,14	59.539,65	4.203,70	12.087,90	80.804,39	80.804,39	1.974.515,61	4,00
	COGEST	2.944.680,00	0,00	101,83	2.676,11	10.987,53	13.765,47	13.765,47	2.930.914,53	0,00	
	TOTAL	5.000.000,00	0,00	4.973,14	59.641,48	6.879,81	23.075,43	94.569,86	94.569,86	4.905.430,14	2,00

Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811 Printed on 20/01/2011

page: 4

Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811

Project Title : **Projet d'appui à la Professionnalisation de la Police Nationale du Burundi**
 Budget Version : **D01** Year to month : 31/12/2010
 Currency : **EUR**
 YTM : **Report includes all closed transactions until the end date of the closed closing**

Status	Fin Mode	Amount	2009	2010				Total	Total Exp.	Balance	% Exec
				Q1	Q2	Q3	Q4				
A LA CAPACITE		3.071.000,00	0,00	4.973,14	3.084,79	35,11	17.341,44	25.434,48	25.434,48	3.045.565,52	1%
01 Le concept de la police de		430.000,00	0,00	4.973,14	53,22	570,98	2.754,52	8.351,86	8.351,86	421.648,14	2%
01 Appuyer le développement	COGEST	15.000,00	0,00			9,03	2.036,42	2.048,45	2.048,45	12.951,55	14%
02 Appuyer le plan de mise en	COGEST	15.000,00	0,00					0,00	15.000,00	0%	
03 Appuyer la mise en œuvre	COGEST	50.000,00	0,00					0,00	50.000,00	0%	
04 Prévoir des activités	COGEST	300.000,00	0,00					0,00	300.000,00	0%	
05 Missions Polfed	REGIE	50.000,00	0,00	4.973,14	53,22	561,95	715,10	6.303,41	6.303,41	43.696,59	13%
02 Les activités de deuxième		430.000,00	0,00	53,22	570,99	715,10	1.339,31	1.339,31	428.660,69	0%	
01 Appuyer le développement	COGEST	15.000,00	0,00			9,04		9,04	14.990,96	0%	
02 Appuyer au niveau	COGEST	15.000,00	0,00					0,00	15.000,00	0%	
03 Appuyer la mise en œuvre	COGEST	50.000,00	0,00					0,00	50.000,00	0%	
04 Activités	COGEST	300.000,00	0,00					0,00	300.000,00	0%	
05 Missions Polfed	REGIE	50.000,00	0,00	53,22	561,95	715,10	1.330,27	1.330,27	48.869,73	3%	
03 La professionnalisation de		429.000,00	0,00	2.871,87	-2.238,81	2.754,52	3.387,58	3.387,58	425.612,42	1%	
01 Appuyer le développement	COGEST	35.000,00	0,00			9,04	2.036,42	2.048,46	2.048,46	32.951,54	6%
02 Appuyer le développement	COGEST	20.000,00	0,00					0,00	20.000,00	0%	
03 Appuyer la mise au point	COGEST	10.000,00	0,00					0,00	10.000,00	0%	
04 Appuyer le développement	COGEST	10.000,00	0,00					0,00	10.000,00	0%	
	REGIE	2.055.320,00	0,00	4.973,14	59.539,65	4.203,70	12.087,90	80.804,39	80.804,39	1.974.515,61	4,00
	COGEST	2.944.680,00	0,00	101,83	2.676,11	10.987,53	13.765,47	13.765,47	2.930.914,53	0,00	
	TOTAL	5.000.000,00	0,00	4.973,14	59.641,48	6.879,81	23.075,43	94.569,86	94.569,86	4.905.430,14	2,00

Budget vs Actuals (Year to Month, by Quarter) of BDI0804811 Printed on 20/01/2011

page: 1

Planification opérationnelle Q1-2011

PLANIFICATION OPERATIONNELLE DES ACTIVITES Qn 2010													
Projet	BDI												
Professionalisation /PNB	0804811												
Activités	Tâches/Sous-activités	Timing des tâches/sous-activités											
		m 1J	M 2f	r 3r	m 4a	m 5m	m 6j	m 7J	m 8a	m 9S	m1 0O	m1 1N	J1 2D
RESULTAT 1 : Le concept de la police de proximité est appliqué au niveau des postes													
A1.1. Appuyer le développement du concept stratégique de police de proximité		x	x	x	x								
A1.2. Appuyer le plan de mise en œuvre selon une approche graduelle et en phases			x	x	x	x							
A1.3. Appuyer la mise en œuvre d'une police de proximité dans les postes de police					x	x	x	x	x	x	x	x	x
A1.4. Prévoir des activités d'accompagnement sur le plan des moyens matériels					x	x	x	x	x	x	x	x	x
RESULTAT 2: Les activités de deuxième ligne sont assurées au niveau des commissariats provinciaux													
A2.1. Appuyer le développement du concept stratégique « activités de deuxième ligne » dans le cadre d'une police de proximité		x	x	x	x								

Activité 4.1 : Appuyer le développement d'une politique de communication		x	x	x	x													
Activité 4.2 : Appuyer le développement d'un plan de mise en œuvre de la politique de communication interne et externe.		x	x	x	x													
Activité 4.3. Appuyer la mise en œuvre du plan de communication					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Activité 4.4.: Activités d'accompagnement					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Résultat 5 : Le service de police est géré suivant une vision de changement par rapport au processus clés																		
Activité 5,1, Appuyer l'élaboration d'un plan sectoriel de sécurité et l'introduction de son cycle de gestion,		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Activité 5.2 : Appuyer le système de gestion des ressources humaines					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Activité 5.3 : Appuyer l'élaboration d'une politique d'affectation	cfr A.5.2.1.																	
Activité 5.4 : Appuyer le système de gestion en matière logistique					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Activité 5.5 : Appuyer le système de gestion en matière de budget/finances					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Activité 5.6 : Appuyer le système de gestion de l'information opérationnelle					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Activité 5.7 : Appuyer les mesures d'accompagnement pour le développement et la mise en œuvre du Plan Sectoriel de Sécurité et son cycle de gestion, ainsi que pour les processus clé					x	x		x	x	x	x	x	x	x	x
Résultat 6 : Synergies entre projets connexes sont renforcées en coopération avec le Groupe Sectoriel et les expériences de l'intervention sont capitalisées						x		x	x	x	x	x	x	x	x