



Conseil Fédéral de Police

24 novembre 2006

Avis du Conseil Fédéral de Police relatif à la formation

1. Généralités.

Une formation solide dispensée aux aspirants policiers et aux policiers est le gage d'un fonctionnement policier fructueux. Le constat posé est celui de la réalisation durant ces dernières années de nombreux efforts pour améliorer la qualité des formations et la cohésion entre les centres de formation. De manière générale, plusieurs choses ont déjà été réalisées. Ainsi, un plan de recrutement existe bel et bien. Des améliorations restent cependant autant possibles que nécessaires.

Au départ du rapport présenté par le DG DUCHATELET - joint au présent rapport -, de la discussion consécutive menée au sein du Conseil fédéral de police, des considérations et de l'apport du Comité P et de l'Inspection générale, les observations et recommandations suivantes sont formulées à l'attention du Ministre de l'Intérieur.

2. Nombre et décentralisation des centres de formation.

Le Conseil fédéral de police plaide en faveur d'un statu quo et donc du maintien des centres de formation actuellement existants. Ce principe est d'ailleurs inscrit dans la loi de 1998. L'art. 142 bis précise les pôles de responsabilités des différentes instances de formation. Il n'y a pas lieu de rouvrir le débat. Une bonne connexion peut ainsi être établie avec les zones de police ainsi qu'avec les autorités communales et provinciales. La condition est alors de continuer à tendre vers le maintien de formations orientées vers la qualité et l'homogénéité.

Il n'est pas recommandé en l'état actuel que la police fédérale soit investie de l'organisation par ses soins d'une formation "inspecteur" à destination de candidats qui seraient membres de son personnel. Une certaine rationalisation s'impose et il n'est ni nécessaire, ni souhaitable que chaque centre de formation assure l'ensemble des formations. On pense ici surtout à une répartition consensuelle et à une spécialisation dans le domaine des formations spécialisées. L'organisation centralisée de certaines formations fonctionnelles (la recherche par exemple) doit

être conservée, mais une liste de semblables formations fonctionnelles doit être proposée en concertation avec l'ensemble des centres de formation. La décentralisation n'est pas et ne peut être synonyme d'indépendance. La mise en œuvre d'un plan d'action d'amélioration de la formation doit continuer à contribuer à rencontrer cet objectif. Il faut tendre vers l'harmonisation dans la diversité.

La qualité des formateurs doit être améliorée de manière permanente et il convient d'éviter de continuer à trop les recruter dans les mêmes viviers. Il faut, en tout cas, améliorer le niveau de qualité pédagogique des chargés de cours et la sélection devrait se dérouler d'une manière plus sévère sur la base de critères prédéfinis. Les chargés de cours, tant externes que détachés, doivent être imprégnés de la philosophie COP. De solutions potentielles sont à trouver en complétant les 58 formateurs mis à la disposition par la police fédérale avec des membres du personnel issus de la police locale. En outre, il est recommandé de faire appel ponctuellement à des formateurs du niveau local plutôt qu'à des formateurs permanents. Une combinaison des deux possibilités est nécessaire. Ce qui est essentiel, c'est la qualité de la formation qui doit être un souci permanent. Un sain équilibre entre les formateurs fédéraux et locaux doit être stimulé (éventuellement au plan statutaire) où l'accent sera mis sur l'expérience. Là où nécessaire, les formateurs devront être régularisés (expérience et compétence pédagogiques à confirmer ou à constater via un brevet).

Un *coaching* central assuré par la direction de la formation, est recommandé, certainement dans des domaines tels ceux concernant le community policing. L'ensemble de la formation doit d'ailleurs être pénétrée de la philosophie du community policing.

Le *core business* des centres de formation doit naturellement demeurer la formation des policiers mais il y a sans aucun doute également un espace pour les "formations apparentées" (par exemple la formation des fonctionnaires en charge des sanctions administratives communales, des formations légalement prévues, telles celles des membres du personnel des firmes de sécurité).

3. Teneur et qualité de la formation.

La qualité de la formation doit faire l'objet d'un monitoring constant et être améliorée. Les formations s'alignent sur les tâches essentielles de la police. L'attention ne doit pas seulement être portée sur le transfert de connaissances mais aussi sur la formation d'attitudes. Il y a incontestablement une nécessité d'améliorer la formation relative aux tâches judiciaires, et plus précisément pour ce qui concerne la rédaction des procès-verbaux.

Le Conseil Fédéral agrée également les observations et recommandations formulées par l'Organe de contrôle de la Banque Nationale de données (OCO) :

- Encourager la DGP à poursuivre la formation relative à « l'information ».
- Que la formation soit identique pour tous.
- Que la documentation adéquate soit fournie.

Une initiative doit être prise pour limiter quantitativement et en fréquence les formations accélérées des membres du personnel déjà en fonction. Leur vocation est avant tout de confirmer le personnel en place dans leur spécialisation, mais le nombre des formations ne peut pas nuire à leur qualité. Des mesures d'apprentissage alternatif comme l'enseignement à distance sont à développer.

En ce qui concerne les formations barémiques (qui donnent lieu à une progression d'échelle), des efforts complémentaires doivent être consentis pour en améliorer les finalités, la satisfaction des attentes des supérieurs et des participants et plus généralement la cohésion d'ensemble. Des initiatives doivent également être prises pour organiser l'institution de centres d'expertise et d'un centre de documentation interactif.

Les contrats de gestion constituent un outil idéal pour mener l'ensemble à bonne fin. Ils constituent l'outil par excellence afin de rationaliser, coordonner et inspirer l'efficacité ainsi que la qualité. Ils permettraient de tempérer les frictions régulières entre le DPF et les directions d'écoles. Cependant, ces contrats de gestion tardent à arriver et une fermeté accrue s'impose.

Des normes pédagogiques et didactiques claires (plus que des programmes de cours) font encore défaut. Il en est de même pour les normes infrastructurelles (par analogie avec les normes infrastructurelles pour les commissariats de police). Un timing pour l'exécution des dispositions de l'art. 142ter de la LPI est indispensable.

Eu égard à ses attributions et à sa dépendance directe à l'égard des Ministres, l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale pourrait recevoir la mission d'examiner ces frictions et de contribuer à l'évaluation (voir infra 8.).

On a encore trop peu recours à la possibilité d'associer d'autres institutions que les écoles de police à la formation ou, au moins, d'en déterminer les conditions (voir art. IV.II.26 du statut). Avant le début de la prochaine année académique, DPF devrait présenter un plan en rapport avec les initiatives proposées et avec le plan d'action (par le collège des directeurs).

4. Capacité de formation.

Le plan de recrutement existant doit être suivi afin non seulement de prendre en compte les besoins attendus en personnel (arrivées et départs) mais aussi d'autoriser également une résorption, dans un terme raisonnable, du déficit existant en personnel. Il est prévu d'atteindre sur une base annuelle – et le Conseil Fédéral de Police le recommande en tant que minimum - un régime de 1200 aspirants, ce qui génère un problème de sélection, de formation et de recrutement. Pareil plan doit être consolidé par l'autorité et les budgets nécessaires à son exécution doivent être libérés.

5. Groupes de travail et forums de concertation.

Des normes communes, des contrats de gestion et des inspections pédagogiques doivent être mis en œuvre. Le Collège des directeurs

des centres de formation constitue une bonne formule pour réaliser cela.

La gestion de ce réseau d'écoles doit se faire par le biais d'outils bureautiques modernes comme le système *EPIS*, l'*Internet* et l'*Intranet*.

La coordination doit se faire par le biais d'un collège des directeurs. La pluralité des cultures et des langues doit être maintenue.

Le Conseil Fédéral de police estime que la création d'un Conseil de la Formation n'est pas opportune. La création de comités stratégiques doit être limitée au strict nécessaire.

6. Synergie à atteindre entre police et Justice

En collaboration avec le Conseil supérieur de la Justice et pour le 1er janvier 2007, un plan doit être institué pour établir et proposer une interaction entre les initiatives de formation (harmonisation et échange de programme, collaboration entre formateurs, échanges de participants). La DPER, en qualité d'école nationale de recherche, joue et jouera pour la police un rôle pivot dans le développement de cette synergie. Il conviendra de préciser qui prendra ici l'initiative : nous ou le Conseil supérieur de la Justice.

Les chefs de corps sont invités à se concerter avec la magistrature en cas de longue absence prévisible des enquêteurs due à des formations.

7. Synergie à atteindre entre police et Intérieur.

Des actions de formations ont déjà lieu avec le SPF intérieur. Les écoles provinciales continueront à fonctionner comme lieux de synergie avec les partenaires du Min Inter.

8. Mécanismes d'évaluation.

Sans préjudice des attributions de l'Inspection générale, un système de contrôle et de veille de la qualité des brochures, des formateurs, de la formation et des écoles de police doit être mis sur pied par la direction de la formation. Le Conseil fédéral de police considère qu'un examen général de type baccalauréat n'est pas recommandé.

DPF est chargée de veiller à la qualité de la formation, avec apport de know how externe en provenance du secteur de l'enseignement. A cet égard, il y aura lieu de ne pas perdre de vue les responsabilités qui sont confiées au commissaire général de la police fédérale en matière de formations dans le cadre de la nouvelle structure et le nouveau fonctionnement de la police fédérale.

9. Conclusion.

L'enseignement policier demeurera dans l'avenir un enseignement professionnel, ce qui n'empêche pas de chercher des modalités de valorisation des formations dans le cadre des accords de Bologne.

Il nous semble recommandé qu'après approbation du présent rapport par les ministres compétents, mission soit confiée au Directeur général du personnel de la police fédérale pour proposer un planning en vue de la réalisation de ce rapport d'évaluation.