



Province
de Liège

Formation

Charte des valeurs et Projet pédagogique de l'École de police de la Province de Liège

Au cœur de la Démocratie



Police

Charte des valeurs et Projet pédagogique de l'École de police de la Province de Liège

Au cœur de la Démocratie



Avant-propos

La police est garante de la démocratie. Elle est au cœur de celle-ci et en assure le respect sur le terrain. C'est pourquoi la formation des policiers est essentielle.

L'évolution des dispositions institutionnelles et organisationnelles relatives à la formation de la police a consacré, en Wallonie, le rôle des Provinces.

Chaque province a en charge l'organisation d'une École de police. Cette école est responsable des cadres de base et moyen, inspecteurs et inspecteurs principaux, mais aussi de la formation continue et fonctionnelle des policiers déjà actifs. Autant d'éléments qui confèrent un rôle de proximité de l'école avec les zones de police.

La Province de Liège a veillé à mettre en place un Conseil de formation composé de Chefs de corps et de Magistrats chargés, conformément aux dispositions légales, d'une réflexion et de propositions sur l'adéquation des formations aux besoins.

Mais former, c'est articuler son action sur des valeurs. Ces valeurs sont définies par le Code de déontologie des services de police, mais aussi par le Projet éducatif voté par le Conseil provincial de Liège en 2004. C'est au départ de ces textes fondateurs, que tout un travail a été engagé à l'École de police en vue de fixer une Charte des valeurs spécifiques à l'École de police de la Province de Liège et un Projet pédagogique pour concrétiser ces valeurs. Ces deux textes ont été approuvés par le Collège provincial le 21 mars 2013.

Charte des valeurs et Projet pédagogique constitueront les fondations de l'élaboration d'un programme d'activités d'école défini tous les 3 ans.

Attachée à la sécurité de ses citoyens, la Province de Liège entend jouer pleinement, en soutien aux zones de police, son rôle d'opérateur de formation, dans le cadre d'une société respectueuse de la démocratie et des valeurs sur lesquelles elle se fonde.

Par le Collège provincial

**La Greffière provinciale,
Marianne Lonhay**

**Le Député provincial-Président,
André GILLES**



Charte des valeurs de l'École de police de la Province de Liège

Le Projet éducatif de la Province de Liège voté par le Conseil provincial fixe les valeurs sur lesquelles se fonde tout acte éducatif mené dans le cadre d'actions dont elle a la charge en qualité d'institution publique. La présente Charte des valeurs de l'École de police de la Province de Liège s'inscrit dans le cadre de ce Projet éducatif.

L'École de police de la Province de Liège se situe dans le complexe de la Maison de la Formation de la Province de Liège. Cet établissement, agréé par le SPF intérieur, forme les agents, les inspecteurs et les inspecteurs principaux de demain. Elle dispense aussi des formations fonctionnelles spécifiques (par ex., technoprévention, maîtrise de la violence, maîtres chien), des formations continuées et certifiées ainsi que des formations non-policieres à caractère sécuritaire (par ex., gardiens de la paix).

1. Cette Formation est **DÉMOCRATIQUE** et **HUMANISTE**. Elle vise le développement maximum des apprenants pour une **SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE**. Cet engagement traduit et définit à la fois son esprit de service, ses méthodes et ses objectifs. Elle s'oppose ainsi à tous les privilèges, toutes les aliénations et ostracismes.

2. Cette Formation contribue à apprendre les compétences de base du métier, comme des compétences plus pointues. Pour ce faire, elle recourt à la **COLLABORATION** de partenaires internes et externes, en parfaite cohérence avec les besoins des bénéficiaires dont l'évolution est attentivement suivie.

La Formation incite chaque apprenant à assumer un **CHOIX RAISONNE** de son comportement professionnel. Ainsi, il deviendra, face à toute situation, un **PROFESSIONNEL RESPONSABLE** et **AUTONOME** qui pourra s'intégrer dans la société et participer à l'amélioration de son fonctionnement. Il y parviendra aussi, grâce à l'influence de son comportement positif, à une irréprochable intégrité et à un sens du devoir, du service et ce, dans le **RESPECT d'AUTRUI**.

Cette Formation, qu'elle soit de base ou continuée, assume sa responsabilité d'orientation professionnelle. Elle permet à chacun d'évoluer positivement, de progresser, d'être à l'écoute de l'évolution de la société et relève de la responsabilité individuelle.

3. La Formation contribue non seulement au développement de **COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**, mais aussi à l'**ÉPANOUISSEMENT DE LA PERSONNE HUMAINE** au sein de la Police intégrée. Elle s'adapte à chacun dans le **RESPECT DES DIFFÉRENCES** et de la diversité des potentialités individuelles. Elle veille à donner aux apprenants le **TEMPS** et les **MOYENS ÉDUCATIONNELS** et **FORMATIFS** de s'affirmer et d'opérer au mieux pour tendre vers toujours plus de qualité dans la fonction de police et vers le bien-être au travail par la confiance en soi et en ses compétences. La Formation a donc comme corollaires, l'effort, la volonté et le dépassement de soi.

4. L'École est une organisation apprenante. Elle inscrit ses processus dans une démarche d'**AMÉLIORATION PERMANENTE** qui consiste à planifier, réaliser, vérifier et adapter. Cette démarche induit le développement et la mise en œuvre de méthodes innovantes de formation et de fonctionnement.

Intégrés les uns aux autres, les savoirs, savoir-faire et savoir-être sont la clé de l'éducation à la **PRISE DE DÉCISION RESPONSABLE**. Pour ce faire, la Formation développe un **ESPRIT CRITIQUE** et un **ESPRIT DE RECHERCHE ET D'INVESTIGATION**. Les savoirs critiques que nous privilégions se fondent sur une analyse rigoureuse des faits, des causes et des effets.

5. En respectant le principe de **diversité et le devoir de neutralité**, notre établissement est ouvert à la confrontation loyale et enrichissante de la pluralité des idées, des opinions et des croyances, dans le respect de chacun.

TOUS les apprenants respectueux de la présente Charte sont donc accueillis, quelles que soient leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses. La Formation conduit ainsi chacun à accepter l'autre considéré comme égal dans la différence. Elle développe ainsi, par la **TOLÉRANCE** et l'**EMPATHIE**, une **SOLIDARITÉ** qui amène nos apprenants à être **épanouis**, à s'organiser en une communauté d'action et de pensée consciente et respectueuse de la diversité.

L'École de police de la Province de Liège forme des policiers citoyens, respectueux des libertés individuelles, des droits de chacun et des Institutions.



Projet pédagogique de l'École de police de la Province de Liège

Pour concrétiser sa Charte des valeurs issue du Projet éducatif de la Province de Liège et mener à bien sa politique de formation concernant :

- les policiers du cadre de base et moyen, en formation fonctionnelle spécifique ou continuée,
- les agents du monde de la sécurité,

l'École de police de la Province de Liège veut travailler avec des méthodologies où l'apprenant est **acteur de sa formation**.

Ainsi, en cohérence avec l'Arrêté ministériel portant sur l'organisation des formations policières du cadre de base et moyen qui définit :

- le profil de compétences à atteindre en fin de chaque formation,
- les objectifs pédagogiques à développer pour chaque cours,
- les contenus à aborder dans chaque cours,

l'École de police de la Province de Liège veut développer les pédagogies décrites ci-dessous :

1. Une pédagogie **de la diversité**.

Les aspirants étant de futurs acteurs d'une société démocratique, l'École de police doit les préparer à cette ouverture d'esprit. Pour ce faire, elle développe des relations de collaboration et de partenariat notamment avec :

- le **Centre pour l'égalité des chances**,
- les **Territoires de la mémoire**,
- des **Écoles de police d'autres pays**.

Elle propose, dans ses séquences d'apprentissage, des situations problèmes qui mettent en œuvre le respect de la diversité.

2. Une pédagogie **du respect de la personne**.

En accord avec les compétences décrites dans l'Arrêté ministériel et plus particulièrement les attitudes et savoir-être, l'École de police met l'accent sur le respect des personnes.

Pour ce faire, l'École de police, à travers tous ses membres, que ce soit les aspirants, les formateurs, les chargés de cours, le personnel administratif, le personnel dirigeant, veut développer des attitudes et comportements qui permettent à chacun de se respecter, de respecter les autres dans leurs différences et dès lors, d'être respecté.

Dans cet esprit, le formateur/chargé de cours est le garant de la démocratie en développant une relation pédagogique conforme aux valeurs démocratiques et humanistes exprimées dans la Charte des valeurs de l'École de police.

3. Une pédagogie **de la coopération**.

Sur le terrain, les policiers travaillent la plupart du temps **en équipe**. Il est donc nécessaire que les aspirants développent cette compétence durant leur formation. Pour ce faire, l'École de police organise régulièrement des **travaux de groupe**, des **réflexions et confrontations d'idées** en groupe et du **tutorat par les pairs**.

Des situations de vie telles que le **séjour « Polhanta »** sont des moments où les aspirants apprennent la vie en collectivité, dans une dynamique de coopération. Pour développer cet esprit de coopération, les aspirants inspecteurs principaux doivent, en équipe, organiser, sous la supervision de leurs formateurs, des activités pour les aspirants agents et inspecteurs en formation. Le programme d'activités défini met également l'accent sur nombre d'**activités à réaliser en équipe** comme cela se passe sur le terrain. Cette pédagogie est encore développée par de nombreux échanges internationaux. Ceux-ci permettent la pratique de l'interculturalité, l'échange de connaissances des organisations policières respectives et la pratique des langues étrangères.

4. Une pédagogie axée sur l'**approche par compétences**.

Travailler par compétences, c'est considérer l'**activité** (ensemble de tâches) **comme référence** et non plus le savoir comme centre d'intérêt. Ce dernier est un moyen de l'activité et non une fin. Dans ce cadre, l'apprenant doit **vivre** des activités et être confronté à des **misés en situation, des études de cas et des jeux de rôles**. Ces méthodologies lui permettent de se plonger dans la réalité du terrain, en sécurité et dans le cadre d'un cours.

Au travers d'un **portfolio personnel**, l'apprenant travaille également sur ses compétences. En effet, il effectue régulièrement un bilan de ses compétences en ciblant ses points forts et ses faiblesses (toujours en cohérence avec les compétences définies dans l'Arrêté ministériel). La tenue régulière de ce portfolio facilite le développement de l'auto-évaluation, la responsabilisation et la remise en question.

5. Une pédagogie **articulant la pratique et la théorie**.

Les formateurs, les **chargés de cours, praticiens** sur le terrain ou **experts** dans leur domaine, et les mentors travaillent en collaboration pour développer cette **alternance réelle entre la pratique et la théorie**. En effet, la théorie justifie la pratique et la pratique explique la théorie. Les **2 aspects sont interdépendants, indissociables**, car ils n'ont de sens que l'un par rapport à l'autre.

C'est pourquoi les **stages** sur le terrain sont réalisés sous la supervision de **mentors** qui sont eux-mêmes formés à l'École de police et qui sont en contact régulier avec les formateurs. Les **objectifs** des stages sont également **définis** et précisés **en fonction des compétences déjà travaillées** à l'école, afin de coller au plus près au profil attendu à la fin des études. De même, les **formateurs** vont rencontrer les mentors et les aspirants durant leur stage afin de s'assurer que les **activités vécues en stage** sont effectivement **liées aux cours théoriques** et aux **activités pratiques** exercées au sein de l'école. Les **aspirants**, encadrés par les formateurs, **participent** également à des **activités de maintien de l'ordre et à des activités de circulation**. Les **débriefings** permettent aussi aux aspirants d'articuler les éléments vus en théorie à ceux vécus durant ces activités.

6. Une pédagogie de la résolution de problème.

Les aspirants de l'École de police sont les policiers de demain. Ils seront donc confrontés régulièrement à la gestion de situations problématiques (situations problèmes) à chaque fois différentes, et ce, dans toutes les fonctionnalités définies par la police. Il importe donc de permettre aux aspirants de mettre en œuvre les compétences policières générales, spécifiques et techniques acquises dans différents cours, de les intégrer afin d'être capable de résoudre des situations problèmes.

Ainsi, l'École de police développe, dans les différents modules, des **situations problèmes** concrètes, des **études de cas** complexes que les apprenants doivent apprendre à résoudre.

7. Une pédagogie différenciée.

L'École de police développe une pédagogie adaptée aux besoins de chacun tant dans ses rythmes que dans ses méthodes.

Pour ce faire, les formateurs organisent régulièrement des évaluations qui situent les apprenants par rapport aux objectifs et compétences à atteindre. Ils proposent un accompagnement au candidat en difficulté notamment en offrant un temps de **remédiation** spécifique pour une ou partie de compétence.

L'utilisation et la pratique des technologies sont également un souci constant de l'École de police. En effet, c'est aussi de cette manière que les aspirants seront intégrés dans la société qui use constamment de ces technologies.

C'est pourquoi, l'École de police a développé des démarches telles que :

- un accès quotidien au centre Eurêka (ouvrages, documentation et ordinateurs reliés à Internet),
- des travaux pratiques dans les salles informatiques,
- des recherches documentaires développées dans différents cours,
- un projet d'E-learning pour certaines matières et pour la remédiation spécifique dont question ci-dessus.

Pour soutenir les formateurs, chargés de cours, mentors, dans ces différentes approches pédagogiques, l'École de police de la Province de Liège :

- organise régulièrement des réunions pédagogiques,
- développe et participe à des groupes de travail spécifiques à une compétence ou une matière, **au sein de l'école et entre écoles,**
- s'implique dans les réunions organisées par le Fédéral,
- donne l'accès à des formations pédagogiques aux chargés de cours,
- met en place, selon les besoins, différentes formations continuées à l'attention des chargés de cours, mentors ou formateurs.



**Les valeurs de la police intégrée
issues du Code de déontologie**

Dans notre démarche de formation policière, nous tenons compte des valeurs de la police intégrée à savoir :

- Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuels ainsi que la dignité de chaque personne, spécialement en s'astreignant à un recours à la contrainte légale toujours réfléchi et limité au strict nécessaire,
- Etre loyal envers les institutions démocratiques,
- Etre intègre, impartial et respectueux des normes à faire appliquer,
- Avoir le sens des responsabilités,
- Etre animé par et faire montre d'un esprit de service caractérisé par :
 - la disponibilité,
 - la qualité du travail,
 - la recherche de solutions dans le cadre de leurs compétences,
 - la mise en œuvre optimale des moyens adéquats,
 - le souci du fonctionnement intégré des services de police.
- Promouvoir les relations internes fondées sur le respect mutuel,
- Contribuer au bien-être sur les lieux de travail.

Une réflexion présentée lors de la journée pédagogique organisée par l'École de police de la Province de Liège, le 26 novembre 2012 au Domaine provincial de Wégimont, par M. Ch. BEAUPÈRE, Chef de corps de la Police de Liège et Directeur adjoint de l'École de police de la Province de Liège.

A l'occasion de cette journée thématique, il m'a été demandé de réfléchir au lien existant entre la déontologie policière et la déontologie et les valeurs de l'École de police. Je vous rassurerai tout de suite en vous disant que je n'ai constaté aucune divergence entre les deux, le contraire eut bien évidemment été catastrophique.

Qu'est-ce que la déontologie policière ?

Comme toute autre, elle est un ensemble de règles à visées pratiques, une énumération des obligations et normes qui nous incombent dans notre vie professionnelle. Par conséquent, la règle déontologique n'est pas une règle choisie à titre individuel, mais une règle imposée par une instance, en l'occurrence ici la Loi, celle du 26 avril 2002 reprenant les éléments essentiels de notre statut. Elle énonce, en son article 50, « Le Roi fixe le Code de déontologie des services de police ».

Ce Code sera finalement publié 4 ans plus tard, dans l'Arrêté royal du 10 mai 2006.

Ce délai s'explique par le caractère collégial de son élaboration. Différents acteurs, internes et externes -Syndicats, Commission permanente de la Police locale, Comité P, Centre pour l'égalité des chances, pour ne citer qu'eux- auront dû mener ensemble une réflexion, débattre et négocier. En effet la déontologie n'est pas immuable, elle repose sur un questionnement éthique et reflète les attentes de la société dans toutes ses composantes et ce, à un moment donné.

Par ailleurs, même si notre code ne prévoit explicitement aucune sanction à la transgression d'une de ses règles, il était évident qu'une Autorité pourrait toujours s'en inspirer, que ce soit au niveau disciplinaire ou pénal.

Dans une matière aussi sensible, on comprendra que trouver un équilibre entre droits et obligations était essentiel.

Dans son introduction, le Code annonce poursuivre deux buts : *développer une fonction de police orientée vers la communauté* d'une part et *harmoniser les cultures*, d'autre part. Pour les comprendre, il convient de se replacer dans un contexte historique, celui de la Réforme des polices et de la crise institutionnelle qui l'a précédée.

J'observe que le premier objectif, *développer une fonction de police orientée vers la communauté*, a vocation externe. A l'époque, il faut répondre à une double nécessité : redorer une image mise à mal par des affaires fortement médiatisées et rétablir la confiance du citoyen en lui donnant des garanties de qualité et en lui proposant l'établissement d'un nouveau mode de rapports.

L'instauration de ce nouveau modèle de politique policière, le Community policing, a naturellement conduit l'Institution à devoir modifier grandement ses attentes vis-à-vis de ses collaborateurs et à définir un nouveau profil.

Ainsi, du « pâle exécutant » -expression d'un inspecteur de police dans le célèbre film de Manu BON-MARIAGE « Allô Police » -appliquant les règles sans plus de réflexion et opérant sur un mode autoritaire, le policier a évolué vers une personne dotée d'un esprit de service à l'égard des citoyens, coopérant avec des partenaires, travaillant à la résolution de problèmes, disposé à rendre compte, s'impliquant et prenant ses responsabilités.

Le second objectif, *l'harmonisation des cultures des services de police*, doit aussi être replacé dans un contexte historique, soit le moment où Gendarmerie, Police communale et Police judiciaire fusionnaient en une seule entité, fût-elle structurée à deux niveaux.

Il était alors jugé impératif de mettre tout le monde sur le même pied -le code s'applique en effet à tous, qu'ils soient chef de service, personnel civil ou opérationnel -et d'harmoniser les mentalités.

Plus de 10 ans ont passé. La fusion n'est plus qu'un souvenir pour celles et ceux qui l'ont vécue, un fait de l'histoire pour les autres.

L'objectif, à vocation interne cette fois, reste pourtant d'actualité. En effet, toutes les études le montrent, la police n'a jamais été aussi plurielle.

Aujourd'hui, différents parcours mènent au métier, la vocation comme la nécessité d'une réorientation professionnelle. La suppression des limites d'âge permet que se côtoient, un adolescent -pour reprendre cette nouvelle expression -tout droit sorti des études et vivant encore chez ses parents et un père de famille disposant d'une solide expérience professionnelle. Ajoutons encore à cela, les fruits des politiques de diversité et d'égalité des chances.

Enfin, quel portrait se dessine à la lecture de notre Code de déontologie ?

Pour faire simple, celui d'une personne autonome, responsable, au service des gens, impartiale et tolérante, privilégiant le dialogue à l'intervention quand c'est possible, refusant les cadeaux, n'utilisant pas le matériel à des fins privées, attentive à sa présentation, polie, usant de retenue dans ses propos et ses actes, sobre, etc.

Bref, l'idéal policier attendu par tout Chef de Corps et tout citoyen.

Cette réflexion me mène à présent à la seconde partie de mon exposé.

Et l'École de Police, et ses valeurs dans tout cela ?

Le Code de déontologie nous permet, en quelque sorte, de définir « quel produit fini » ou « semi-fini » -la formation est aujourd'hui permanente- est attendu par l'Institution policière et la société.

Or, cet être exceptionnel, c'est l'École de police qui est chargée de le former. Pas seulement à des savoirs professionnels théoriques, tels les lois et procédures par exemple, mais encore à des savoir-être et des savoir-faire.

La première indication de son engagement dans cette direction nous est donnée par le contenu de ses référentiels. Je parle ici du Projet éducatif de l'enseignement provincial en général et du projet de la Charte de l'École de police.

Le premier constat est qu'il est tenu compte de la pluralité d'origine des apprenants énoncée plus haut. On entend la respecter, mais aussi, la traduire en une force qui va permettre de développer la confrontation loyale des idées et des opinions. Travail qui nécessitera de développer chez les étudiants **la tolérance, l'empathie et la solidarité.**

Des renseignements sont aussi donnés sur la méthode pédagogique. Aux têtes bien pleines, on ajoute des têtes bien faites puisqu'il est dit « que l'enseignement a pour objectif d'amener chacun à prendre des décisions responsables, en développant l'esprit critique, l'esprit de recherche et d'investigation, la capacité de s'informer, le sens des responsabilités, l'autonomie ».

Des valeurs identiques aux nôtres sont encore énoncées tel **le respect, l'équité, l'impartialité, la transparence,** etc.

Au regard de ce qui précède, les concordances entre les qualités et les valeurs attendues du policier et celles développées chez l'apprenant semblent s'accorder parfaitement.

Cependant, que sont les mots s'ils ne se traduisent pas en actes ? La structure qui porte un tel discours peut-elle se situer hors du champ de celui-ci ?

Je suis de ceux qui croient aux vertus de l'exemplarité. Elle permet, de manière presque inconsciente, par une sorte d'imprégnation, l'intégration d'habitudes, d'attitudes chez ceux qui en sont les témoins.

Je fréquente l'école de police depuis suffisamment longtemps pour savoir qu'elle ne se situe pas au stade des propos incantatoires et développe au contraire des pratiques exemplaires.

Pour illustrer mon propos, je m'arrêterai simplement sur cette journée de réflexion. Elle véhicule, sans l'annoncer, des qualités et des valeurs attendues chez nos apprenants. Notamment, elle témoigne du sens de l'initiative, de la valeur donnée à la coopération et du dialogue, de l'importance accordée au questionnement et à la remise en question, de la volonté de s'améliorer sans cesse.

Je terminerai mon propos en émettant une suggestion : que l'ensemble de ces qualités soient mises en œuvre afin de réfléchir ensemble aux remarques formulées dans le rapport de visite relatif à l'évaluation du processus de formation de base « Inspecteur et Inspecteur principal ».

J'y relève en effet l'intérêt qu'il y aurait à mieux intégrer les spécificités d'une formation d'adultes, notamment au regard de la discipline.

Nous savons qu'une culture professionnelle peut porter en elle des aspects critiquables et, dans le chef de la police, l'autoritarisme en est devenu un. En effet, comme il est mentionné, une distance peut alors se créer avec la population. C'est notamment pour lutter contre ce problème dans la relation au citoyen, maintes fois dénoncé, que j'ai développé, dans ma zone de police, une formation intitulée « Gestion de la relation en situation d'intervention. »

Le monde change, il nous propose, ou nous impose, de nouveaux modes de relations. Il en va de même du management qui se base dorénavant plus sur la confiance que sur le contrôle.

Glossaire

Aliénation : asservissement

Consensus : accord

Corollaire : conséquence

Démocratie : doctrine politique d'après laquelle, la souveraineté doit appartenir à l'ensemble des citoyens

Empathie : faculté de s'identifier à quelqu'un, de ressentir ce qu'il ressent

Humanisme : théorie, doctrine qui prend pour fin la personne humaine et son épanouissement

Intégrité : honnêteté, incorruptibilité, probité

Loyal : fidèle aux engagements pris, honnête

Neutralité : fait de s'abstenir de prendre parti, de s'engager d'un côté ou de l'autre, impartialité

Organisation apprenante : organisation qui apprend de son expérience et tire les bénéfices des compétences qu'elle acquiert

Ostracisme : hostilité d'une collectivité qui rejette l'un de ses membres

Pluralité : diversité

Dépôt légal:
D/2013/10.834/1

