



LETTRE DE MISSION

*On ne peut pas changer les gens. On peut juste leur
montrer un chemin, puis leur donner envie de
l'emprunter.*

Laurent Gounelle

Introduction

Tout Chef de Corps qui entame un mandat a pour obligation de rédiger une lettre de mission¹. De quoi s'agit-il exactement ? Bien que les textes y fassent référence, il n'y pas de réelle définition de ce que recouvre cette notion.

La lettre de mission est un document que le Chef de Corps élabore en vue de déterminer la cadre de la mission qui lui a été confiée sur la base de sa désignation à cette fonction. C'est en d'autres termes, une déclaration d'intention du Chef de Corps envers la zone de police et les autorités qui la représentent.

Elle détermine la manière dont il entend, pour la durée de son mandat (période 2018-2023), réaliser cette mission, en définissant celle-ci. Ensuite, elle lui permet de partager et d'informer les autorités mais aussi les membres du personnel et les citoyens sur la vision qu'il a pour son corps de police et qu'il va promouvoir pour les années à venir.

Le document qui vous est soumis aujourd'hui est une vision concrète de ce que j'envisage pour la zone de police Orne-Thyle, sans fioritures et selon une dimension pratico-pratique, pour une évolution stable et maîtrisée.

Dans un premier titre, je commencerai par présenter la mission de la fonction de Chef de Corps en tant que telle. Ce qui est attendu de lui et le cadre de référence dont il doit tenir compte. Ensuite, je continuerai en développant la vision que le Chef de Corps entend défendre pour la durée de son mandat. Je clôturerai enfin ce premier titre avec les valeurs que le Chef de Corps veut promouvoir au sein de son corps de police.

Dans un deuxième titre, je développerai 3 objectifs stratégiques en relation avec ma vision.

Enfin je conclurai le présent document en faisant une analogie avec l'excellence dans la fonction de police.

¹ Article VII.III.39 du PJPOL qui dit : La lettre de mission est déterminée par : 1° le conseil communal ou de police en ce qui concerne le chef de corps ;

Titre premier : Mission-Vision-Valeurs

1. *Mission*

La mission d'un corps de police est de garantir la sécurité, de maintenir et de rétablir l'ordre public, de rechercher et de constater des infractions et des délits mais aussi d'être au service du citoyen, de conseiller celui-ci et d'être à son écoute.

Il se doit d'être au plus près de préoccupations locales qu'elles émanent de la population ou des autorités.

La police, en d'autres mots, sert l'intérêt général et doit œuvrer en vue d'accomplir cet objectif.

Le Chef de Corps est une personne ressource, un chef d'orchestre qui doit traduire dans son organisation les moyens nécessaires pour mettre en œuvre la politique de sécurité attendue par les différentes parties prenantes. Il a pour tâche de développer la vision, les missions et les valeurs de la zone de police.

Outre les missions légales expressément dévolues au Chef de Corps² que sont l'exécution de la politique policière locale, l'organisation, la répartition des tâches au sein du corps de police ainsi que la gestion du fonctionnement global, il lui revient également de s'assurer de l'adhésion et de l'implication de tous les membres du personnel dans la réalisation de celles-ci.

Le Chef de Corps exerce ces attributions sous l'autorité du Collège de police et répond auprès de ces autorités tutélaires de la gestion administrative, logistique, financière et budgétaire du corps.

Il tient informé le Collège de police de tout ce qui concerne le Corps de police locale ainsi que de l'exécution de ses missions, et des initiatives qui sont prises en vue de mettre en œuvre la politique locale de sécurité.

Il assume par ailleurs, la responsabilité de l'exécution, par son corps de police, des missions locales, des directives relatives aux missions à caractère fédéral et des réquisitions ainsi que de l'application des textes législatifs relatifs aux normes en matière d'équipement, d'organisation et de fonctionnement.

2. *Vision*

Ma vision de la police en général, et de la zone de police Orne-Thyle en particulier, est de placer le citoyen au cœur de nos préoccupations, et plus simplement de nos missions. Il existe souvent une incompréhension entre le citoyen et les services de police.

D'une part, le premier estime que la police n'est jamais là quand il en a besoin mais l'embête pour des « broutilles ». En effet, quel policier n'a jamais entendu cette phrase typique et blessante « vous n'avez rien d'autres à faire qu'ennuyer des honnêtes citoyens ? ». Et le policier, d'autre part, a difficile à supporter que d'un côté on l'invective, l'injurie lorsqu'il réalise certaines de ses missions de base et que de l'autre on le porte aux nues lorsqu'il intervient notamment lors d'attentats.

Plus précisément, ma vision est qu'il faut restaurer l'image du policier aux yeux du citoyen, rétablir un respect mutuel et une meilleure compréhension de chacun dans les rôles qu'ils ont à jouer.

² Art. 44 et 45 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (M.B., 5 janvier 1999).

Afin de réaliser cet objectif premier qu'est le service à la population, il importe de décliner toute une série de facteurs critiques de succès.

Un premier facteur tient à l'information et à la circulation de celle-ci. Il est vain de mettre le citoyen au cœur de nos préoccupations si nous n'entendons pas ce que celui-ci a à nous dire. Nous devons également communiquer avec lui et être plus transparent sur nos actions afin qu'il comprenne nos missions. Le citoyen n'est par ailleurs pas notre seul mandant, les autorités jouent également un rôle prépondérant dans la poursuite de cette mission première. Je déclinerai dans un premier objectif stratégique ma vision concrète sur la manière dont cet échange doit avoir lieu afin de rencontrer ce but.

Un deuxième facteur tient de la qualité du service fourni à ces citoyens. L'accueil que nous leur réservons, la manière dont nous nous adressons à eux, mais bien plus encore le soin et la qualité avec lesquels les dossiers seront élaborés et suivis sont autant d'éléments qu'il nous faut maîtriser. Je déclinerai dans un second objectif stratégique ce que je voudrai atteindre en termes de performances ainsi que les stratégies et moyens qui seront mis en œuvre pour se donner toutes les garanties de succès.

Un troisième facteur critique de succès et qui n'est pas des moindre, est le bien-être policier. Un policier performant est un policier qui se sent bien dans ce qu'il fait parce qu'il s'estime suffisamment formé, qu'il dispose des moyens matériels adéquats et qu'il a l'occasion de travailler dans un environnement où il se sent à l'aise. Il doit également connaître la direction dans laquelle il s'engage et la raison des choix qui sont posés. Ce facteur critique de succès sera mon troisième objectif stratégique.

3. *Valeurs*

L'ouverture d'esprit -l'écoute

L'écoute est une des valeurs primordiales à mettre en œuvre dans le cadre de la sécurité sociétale. En effet, il importe d'être suffisamment ouvert d'esprit et d'être à l'écoute des autorités sur leur vision de la sécurité, des citoyens au travers entre autres des PLP, mais également des membres du personnel quant à leurs besoins et leurs attentes. Les partenaires tels que les services fédéraux et les autres zones, les services de la sécurité privée ne doivent pas être laissés de côté. C'est en confrontant les idées de chacun que nous pourrons progresser.

La loyauté et l'intégrité

La loyauté n'est pas seulement se soumettre au cadre légal de nos institutions et de nos autorités, c'est également se sentir investi d'une mission et mettre en œuvre les moyens nécessaires en vue de la réalisation des buts et objectifs de l'organisation à laquelle on appartient. C'est adhérer à ces derniers ou participer à la discussion objective et constructive de leurs définitions. Si l'on définit de manière générale la loyauté au regard d'un niveau supérieur, il me semble que cette loyauté vaut à tous les niveaux. En effet, il est également important à mes yeux que la direction de la zone soit loyale envers son personnel de manière telle que celui-ci se sente entendu et considéré à sa juste valeur.

Par l'intégrité, il est attendu de chaque membre du personnel qu'il porte son action de manière à faire ce qui est juste, honnête et moral. Il est également attendu dans le chef de chacun, un souci permanent de l'évaluation de l'opportunité de ses actions en gardant toujours à l'esprit d'éviter les conflits d'intérêts.

La transparence

Une organisation dédiée au service de la communauté doit savoir faire preuve de transparence sur ses actions, ses projets et sa vision. Cette transparence est à destination tant des autorités que des membres du personnel et des citoyens. Elle doit être effective à tous les niveaux des parties prenantes, et surtout elle doit être réciproque afin de créer et de maintenir des liens de collaboration sains.

Titre deuxième : Les objectifs stratégiques

Premier objectif la circulation et l'échange d'information

1. Au regard du citoyen

La zone dispose actuellement de 11 partenariats locaux de prévention (PLP) signés. Certains de ces PLP étant peu dynamiques, notre intention est de les relancer, de renouer des contacts privilégiés et d'intensifier notre collaboration avec ceux-ci. A cette fin, un coordinateur des PLP est désigné.

Bien qu'un PLP soit par définition une initiative citoyenne, nous étudions également la possibilité de mettre en place des PLP « commerçants ». Le PLP étant l'occasion d'un partage d'informations, le but sera de rencontrer les commerçants des centres plus urbains afin de leur proposer ce type de collaboration.

Nous allons également améliorer notre communication vers l'extérieur avec un site internet actualisé, une page Facebook à jour, et en fonction des actions ponctuelles, des publications dans les bulletins communaux.

Ces différentes publications/informations auront plusieurs objectifs :

- Sensibiliser le citoyen à sa propre protection ;
- Eduquer le citoyen à certains gestes ;
- Informer le citoyen sur les actions menées ;

Ainsi, la volonté est de prévoir un programme mensuel de sensibilisation de la population aux sanctions administratives communales pour le « mieux vivre ensemble ». Ce programme, dont les agents constatateurs et les fonctionnaires sanctionneurs seront informés, aura pour but de sensibiliser chaque mois les citoyens à un thème qui relève de la propreté ou de la sécurité publique et leur permettra ainsi de se rendre compte du rôle qu'ils ont à jouer dans le cadre d'une sécurité sociétale intégrale et intégrée.

Enfin, en vue de la réalisation du prochain plan zonal de sécurité, la zone de police Orne-Thyle a adhéré à l'enquête nationale de sécurité. Cette enquête est réalisée sur la base d'un échantillonnage des citoyens et se matérialise par l'envoi de questionnaires qui ont pour trait le sentiment de sécurité ou plus précisément d'insécurité ressenti par le citoyen. Les résultats seront évalués et analysés en vue de contribuer à la détermination des axes de notre prochain plan.

2. Du point de vue de l'autorité

Le travail orienté vers la communauté implique une transparence à l'égard des différents partenaires et en particuliers des autorités.

Je pense ici à deux dimensions :

- Rendre compte régulièrement auprès des autorités des actions entreprises et de leurs résultats, par exemple par des statistiques mensuelles quant à l'utilisation du radar, les plaintes reçues etc.
- La collaboration : dès lors que nous mettons en place des plans d'action nous avons besoin de la collaboration des différents partenaires dont les autorités.

Ainsi pour le placement du radar une analyse des emplacements doit être réalisée entre autres sur la base :

- Des plaintes de citoyens en termes de vitesse, qu'elles arrivent directement au commissariat ou à l'administration communale ;
- Des chiffres engendrés par le placement des radars préventifs et des analyseurs de vitesse ;
- De concertations avec les échevins de la mobilité de chaque commune sur les emplacements auxquels il faudrait s'intéresser.

Dans le cadre de l'organisation des festivités locales, le service qui s'occupe du suivi met en place une procédure afin qu'elles soient toutes traitées de la même manière :

- En vue d'une prise en charge rapide ;
- D'une analyse de risque opérationnelle pertinente, dans des délais raisonnables et préalable à toute autorisation ;
- En vue d'informer et conseiller correctement tous les partenaires et pour une prise de décision en connaissance de cause.

En collaboration avec les différentes administrations communales, il sera également réfléchi à la mise en place d'un vade-mecum de l'organisation des événements et festivités à destination des organisateurs qui serait consultable sur le site de la zone ainsi que sur le site de chaque commune.

Enfin, la zone de police a conclu depuis octobre 2018 une convention de partenariat avec la zone Brabant Est pour la mise en œuvre de la garde OPA³. A la demande des bourgmestres, un seul numéro d'appel a été maintenu en vue de faciliter la communication. Dans le même esprit, un système d'information des services de la zone en cas d'empêchement d'un bourgmestre devra être pensé afin que le membre du personnel de garde puisse s'adresser directement à la personne faisant fonction.

3. Au niveau du policier

L'organisation de réunions d'information hebdomadaires sur l'état de lieux sur les épidémies de vols et autres dossiers judiciaires sera modernisée par l'utilisation systématique de l'application police Maps afin de mettre sur carte les faits qui se sont déroulés sur le territoire de la zone dans le but de :

- Permettre une meilleure visualisation ;
- Orienter plus précisément les patrouilles et les opérations de prévention et de sensibilisation.

L'accès à l'outil statistique de Tournai a en outre été sollicité, ce qui permettra, sur la base de mots clé, de mieux cerner et de suivre les phénomènes prépondérants se déroulant sur les différentes communes et ainsi de participer à la fixation de priorités.

En outre, une coopération transversale des services et le nécessaire décloisonnement que cela implique seront des points d'attention de tous les moments. Une bonne administration repose sur une entente entre les services et surtout sur des rapports de confiance mutuels.

A cette fin, un nouveau modèle de fonctionnement a été pensé notamment par la création d'une véritable direction opérationnelle matérialisée par le regroupement au sein d'un même bureau de toutes les personnes clés en termes de communication de l'information et de la mise en œuvre concrète de celle-ci. Cela aura pour but d'éviter, autant que faire se peut, la perte de l'information et

³ OPA= officier de police administrative.

de minimiser le temps nécessaire à la communication de celle-ci. Cela renforcera également la transversalité entre les services, dès lors que chaque adjoint de direction se retrouvera dans ce bureau.

Enfin la fonction de directeur opérationnel rassemblant sous son autorité les services intervention, circulation et proximité va être créée en vue de mettre en place une politique d'intervention cohérente et transversale.

Deuxième objectif la qualité du service

1. Processus- procédures

Fournir un service de qualité implique au préalable que nous déterminions ce que nous faisons, comment nous le faisons et ce que nous devons mettre en place pour le faire bien. A cette fin, il sera commencé par identifier les processus primaires et secondaires dans les différentes fonctionnalités policières. Partant de cette base, ils seront adaptés si cela s'avère nécessaire et traduits dans la perspective d'un fonctionnement transversal. En parallèle à cela, les procédures indispensables au bon fonctionnement des services se verront complétées, révisées, repensées, ou encore simplement établies là où elles ne le sont pas encore.

De même, une actualisation de toutes les directives internes, actuellement déjà en cours, permettra à tous les membres du personnel de disposer de tous les outils nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Chaque niveau d'encadrement⁴ aura pour mission d'assurer le suivi et d'adapter voir de rectifier les mesures et procédures mises en place, par une évaluation permanente de celles-ci dès lors qu'il est possible de les améliorer.

Dans cette optique, la structure de l'organisation de la zone de police est adaptée en vue de créer un emploi d'officier dont les compétences seront dédiées au développement de plans d'action et d'une politique de gestion globale en collaboration avec le Chef de Corps et le conseiller en prévention. Il aura également dans ses attributions le contrôle interne, au sens large de la mise en œuvre la CP3⁵, et qui par l'identification des processus et la mise en œuvre de procédures de fonctionnement, participera concrètement à la mise en place d'une structure orientée vers la qualité.

2. Disponibilité- accessibilité- visibilité

En cas de problème, le policier est le premier interlocuteur du citoyen. Il doit donc être prêt à pouvoir l'écouter et à lui prodiguer les conseils initiaux nécessaires à la résolution du problème. C'est pourquoi il faut tendre vers un accueil performant et équitable pour l'ensemble des citoyens des différentes communes de la zone.

Un système d'évaluation de l'accueil va être réfléchi, tant par une consultation des citoyens quant à leur degré de satisfaction, que des membres du personnel qui remplissent cette mission.

Cet objectif de qualité de service devra également tenir compte de l'explosion démographique que connaît notre zone. En effet, depuis 2010 nous sommes la deuxième zone à s'être le plus développée d'un point de vue démographique dans l'arrondissement (21% de 2010 à 2017). C'est une donnée qui

⁴ Cfr objectif3 point1.

⁵ La CP3 est une circulaire relative au système du contrôle interne de la police intégrée à deux niveaux

ne peut être oubliée, d'autant plus que les différentes communes continuent à s'accroître suite notamment à la promotion de nouveaux projets immobiliers.

Il faudra intégrer cette évolution dans la gestion au quotidien quant à l'aspect proximité du citoyen mais également quant à l'aspect mobilité sur le territoire de la zone. Un élargissement de cadre a, à cet effet, été prévu afin de nous permettre de réaliser nos missions et objectifs dans les meilleures conditions possibles.

En outre, il arrive que le citoyen se retrouve dans des situations où il est perdu psychologiquement ou humainement. C'est non seulement le cas de la victime mais parfois aussi de la famille. Dans cette optique, il sera procédé à l'évaluation et à l'adaptation de la mise en œuvre de l'assistance policière aux victimes en fonction des circonstances et des phénomènes récurrents de la zone de police et tenant compte de nos moyens en personnel.

La formation continuée, par le biais de séances d'informations et de rafraîchissements en interne sur le principe « train the trainer », devra insuffler aux intervenants une attitude policière adaptée en toutes circonstances. Elle devra en outre permettre aux membres du personnel de développer une approche réfléchie visant à l'identification et à l'analyse des causes potentielles de la criminalité et des conflits.

Il sera enfin, réfléchi à mieux répartir notre présence et notre visibilité sur le terrain par un maillage, une répartition territoriale de la zone, et des passages obligés mieux orientés et mieux suivis.

3. Modernisation

Malgré tout, la société évoluant de plus en plus rapidement, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant de disposer d'une zone de police 2.0.

Cette modernisation va se concrétiser dans un premier temps par le passage à une police virtuelle, accessible directement aux policiers de terrain en tout temps et à toute heure.

Nous sommes en phase test de l'utilisation du produit « Be Secure⁶ » dont le support est matérialisé par des tablettes. Cet investissement déjà consenti en 2018, permettra aux policiers de terrain de disposer non seulement de l'information en temps réel de par l'accès aux banques de données opérationnelles mais aussi à toute la documentation propre à la zone. Ils pourront ainsi réagir directement face aux événements qu'ils rencontreront. Cette documentation sera accessible via un SharePoint⁷ pensé et organisé en vue de favoriser les flux tant top down que bottom up.

Dans un deuxième temps, nous analyserons la possibilité de nous rattacher à « Focus⁸ ».

La zone s'investit également dans le programme ANPR Fédéral et a, sur la base du subside accordé par la province, procédé à l'achat de deux caméras dont la mise en place se fera courant 2019. Bien plus que de servir localement, ces caméras nous permettront de participer, d'abord, au niveau de l'arrondissement, et ensuite au niveau national, à une politique fédérale de poursuites judiciaires.

Une opération de rationalisation du matériel informatique accessoire à savoir, le nombre d'imprimantes et de scanners, est également planifiée. Nous avons passé en 2018 un marché pour un

⁶ Be Secure c'est permettre une virtualisation du poste de travail de telle manière que le policier de terrain a directement accès à toutes les informations dont il a besoin (banque de données, notes de procédures...).

⁷ SharePoint : logiciel de Microsoft permettant de réaliser des portails web d'entreprise.

⁸ Focus c'est une application développée par une société en collaboration avec la police d'Anvers, elle permet des communications et des échanges en directs.

certain nombre d'appareils multifonctions avec à court terme le remplacement des imprimantes individuelles par une imprimante commune et l'utilisation d'un badging.

L'éventuel passage à un nouveau système d'archivage courant 2020, fera l'objet d'une analyse en 2019.

Enfin, en vue de faire diminuer certains coûts à moyen terme, l'acquisition d'armoires intelligentes permettant le stockage des radios dont le nombre pourrait ainsi être revu à la baisse, sera étudié. Cette rationalisation permettrait de diminuer le nombre de licences. En outre, le remplacement des radios actuelles devra être envisagé, le modèle devenant obsolète pour certaines fonctionnalités.

Troisième objectif le bien-être policier

1. Encadrement

Un policier qui se sent bien dans son métier est, entre autres, un policier qui sait ce qu'on attend de lui, qui connaît sa place dans l'organisation et qui sait vers où il va et pourquoi il y va.

Notre zone n'a pas besoin de nouveaux changements radicaux. Avant tout, les membres du commandement se doivent de s'inscrire dans le travail effectué au cours de ces dernières années, travail de longue haleine qui commence seulement à porter ses fruits.

Cela ne signifie cependant pas que nous prônons l'immobilisme. En effet, ces deux dernières années le cadre officier a changé et s'est doté de recrues fraîchement sorties de l'académie, pleines d'idées et de motivations. La zone connaît en outre, une nouvelle dynamique grâce à l'arrivée de nombreux jeunes policiers motivés.

Il est important que ces jeunes recrues soient d'emblée bien encadrées et qu'elles se voient fixer des objectifs clairs.

Dans ce but, un premier niveau d'encadrement du Chef de Corps à l'égard des officiers sera mis en place à travers des objectifs concrets dans une évaluation basée sur le présent document ainsi que la politique sécuritaire de la zone à travers notamment son plan zonal de sécurité.

Vient ensuite un deuxième niveau d'encadrement des officiers envers les inspecteurs principaux. Les officiers, sur la base des objectifs qui leur auront été fixés, détermineront à leur tour les objectifs attendu du cadre moyen.

Il est primordial de mettre l'accent sur une responsabilisation accrue des inspecteurs principaux. En effet, ceux-ci représentent la cheville ouvrière indispensable dans tout service de police. Ils sont entre la base et le commandement et sont dès lors les meilleurs vecteurs de communication. L'objectif est également de les valoriser en leur confiant des responsabilités dans le cadre de projets spécifiques et pour lesquels ils rendront compte à leur directeur.

Enfin nous débouchons, sur un troisième niveau d'encadrement par lequel le cadre moyen, en cascade, pourra à son tour de déterminer les objectifs attendus du cadre de base.

La responsabilisation de chacun doit également passer par la voie d'un témoignage de confiance en ses compétences.

Pour finir, il nous faudra tenir compte d'un éventuel départ massif en NAPAP⁹ étant donné que la mesure a été reconduite, et anticiper les remplacements. Cela aura un impact sur tous les services.

2. Environnement

L'environnement reste un point déterminant dans le bien-être du membre du personnel.

Nous continuerons le suivi de la sécurisation des bâtiments, notamment par la mise en place d'un accueil plus sécurisé au sein des locaux de Mont-Saint-Guibert et certaines finitions qui doivent encore être réalisées dans les bureaux déconcentrés.

L'inconnue la plus importante à ce jour du point de vue de l'environnement de travail, reste la réalisation du projet de construction d'un nouveau commissariat.

Si pour ce faire nous devons procéder à la cession des bâtiments actuellement en possession de la zone de police, il faudra réfléchir avec les administrations communales concernées au respect de la PLP 10 qui veut que chaque commune dispose d'un bureau de police sur son territoire.

Les membres du personnel étant inquiets de se retrouver décentrer par rapport à leur lieu actuel de travail, une politique d'embellissement des locaux devra être réfléchi au moment du début des travaux de construction. La détermination de cette politique se fera bien sûr par l'intermédiaire d'un groupe de réflexion composé de membres du personnel représentatif de toutes les catégories et de tous les services.

3. Matériel

Les membres du personnel bénéficient d'un matériel adapté et moderne pour l'exercice de leurs fonctions. Dans le cadre de l'achat de ce matériel, nous continuerons si possible à les impliquer dans le choix tenant compte d'un côté, des contingences budgétaires, et de l'autre de la nécessaire opérationnalité, de l'adéquation aux missions et de la conformité avec les attentes en matière de bien-être au travail. Ces achats se feront en étroite collaboration avec le conseiller en prévention.

4. Formation

Un policier performant est un policier bien formé, c'est-à-dire de manière concrète quant aux réalités de terrain et aux textes législatifs en vigueur.

Il est offert à tous les membres du personnel une mise à jour de leurs compétences par le suivi de formations adaptées au profil de fonction de chacun. Ces formations seront déterminées en concertation avec leur évaluateur.

La concrétisation du transfert de connaissance des plus anciens vers les plus jeunes par la mise en place d'un système de parrainage ou de mentorat est également un projet qui m'importe. La volonté est aussi de consigner de manière structurée un savoir et un savoir-faire qu'il importe de ne pas perdre suite au départ du membre du personnel spécialiste ou simplement plus expérimenté.

Enfin, pour favoriser la transversalité, les formations de tir et de tactiques policières sont désormais organisées en favorisant le mélange entre les différents services.

⁹ Non-activité préalable à la pension

5. Leadership, écoute et sollicitation

En 2018 une enquête psycho-sociale¹⁰ fût réalisée dont nous attendons encore les résultats. Elle sera pour un bon fil conducteur pour la mise en place de certaines mesures car elle sera représentative de l'opinion des membres du personnel sur le fonctionnement de la zone. Un comité de pilotage assurera le suivi de la mise en place des mesures et l'évaluation des celles-ci.

L'ouverture d'esprit et l'écoute sont des composantes indispensables, mais savoir prendre des décisions, qui pourront parfois être impopulaires, c'est aussi le rôle du Chef de Corps. Mon objectif est d'adopter une combinaison d'un management participatif et d'un management directif. En effet, il me semble qu'un bon manager doit trouver un équilibre entre ces deux extrêmes. J'ai pour ambition de communiquer clairement avec les membres du personnel afin qu'ils sachent ce qu'il est attendu d'eux¹¹. Il est en effet prouvé qu'il est plus facile de faire adhérer les membres du personnel à un projet, à des directives ou à des procédures s'ils comprennent les raisons sous-jacentes à leur existence. Ma perspective en tant que Chef de Corps est de mettre en œuvre une gestion inspirante pour l'ensemble des membres du personnel.

Par ailleurs, il me tient également à cœur d'impliquer les membres du personnel dans de nouveaux projets. Je suis persuadée que chaque personne est dotée d'un talent qui, d'une manière ou d'une autre, pourra être mis au service de la collectivité. Je voudrais solliciter une fois par an un appel à projet dont la finalité serait de moderniser la zone, simplifier la charge administrative ou simplement toute initiative dont la mise en œuvre pourrait apporter une plus-value à la zone de police et à son personnel.

Enfin, nous avons la chance de disposer d'une ASBL composée de membres du personnel qui est de plus en plus active. Outre l'organisation de la Saint-Nicolas et d'une chasse aux œufs à Pâques, les Bleus de l'Orne promeuvent, par des actions simples, la bonne ambiance au sein de la zone. J'entends les épauler dans leurs actions et initiatives afin de renforcer l'esprit de corps.

¹⁰ Nous avons l'obligation d'en faire une tous les 5 ans.

¹¹ Le cercle d'or de Simon Sinek : c'est une théorie qui se base sur le fait que pour qu'une organisation, une entreprise soit prospère il faut savoir la raison de la mission. La plupart des entreprises se limitent à savoir ce qu'elles font et comment elles doivent le faire mais ne savent pas expliquer pourquoi elles le font.

Conclusion

Je clôture cette lettre de mission en faisant référence aux principes qui sous-tendent la bonne organisation d'une police moderne et proche du citoyen : l'excellence dans la fonction de police. Cette philosophie reprend trois dimensions : la fonction de police orientée vers la communauté, la fonction de police guidée par l'information et la gestion optimale. Chacune de ces dimensions est composée de piliers. Les objectifs développés ci-dessus rencontrent de manière transverse les différents piliers de ces trois dimensions.

Dans ma vision d'avenir de la zone, tout sera mis en œuvre pour que la première dimension et ses différents piliers¹² soient rencontrés en plusieurs aspects : nous serons résolument tournés vers la communauté en plaçant le citoyen au cœur de nos missions, mon intention est d'en faire notre partenaire et un acteur conscient de sa propre sécurité et du rôle qu'il a à jouer. Nous serons également orientés vers les attentes de nos autorités, parties prenantes incontestées de notre travail. Nous nous investirons dans la création et le suivi de partenariats qu'il nous semble primordial de mettre en place, que ce soit pour l'échange d'information, la gestion journalière ou la fixation de priorités. Le rendre compte et la transparence que nous entendons prodiguer à nos partenaires nous permettront de désamorcer des situations potentiellement problématiques. Enfin par une sensibilisation accrue en interne et un encadrement adapté, nous rendrons plus efficace l'implication capable des membres du personnel

La fonction de police guidée par l'information¹³ sera également rencontrée en plusieurs points. En effet, l'adhésion à l'enquête de sécurité, notre écoute attentive des attentes de nos autorités administratives, judiciaires et des citoyens, nous permettront de fixer les priorités qui détermineront nos actions. Rencontrer les attentes des uns et des autres offrira une plus-value à notre vie en communauté. En outre, comme explicité dans le premier objectif, je prône l'échange réciproque d'informations que ce soit au travers de PLP ou dans la gestion hebdomadaire des événements sur le territoire de la zone. Enfin, l'identification des processus et la mise en place de procédures permettront d'affiner les missions et de mieux cibler nos objectifs.

Je tendrai également vers une gestion optimale¹⁴, troisième dimension un peu plus particulière car elle comporte un grand nombre de piliers et sous piliers, que j'aspire à rencontrer en partie ou en totalité. En effet, j'ai rappelé que nous entendions travailler à l'identification de processus en vue d'obtenir des résultats de qualité. Un effort sera consenti en termes de communication tant vers l'extérieur qu'en interne. La transparence sera de mise quant aux finalités attendues à tous les niveaux. Je veux faire de la collaboration entre les parties prenantes mon cheval de bataille en étant à leur écoute et en adaptant les procédures et processus dans un objectif d'amélioration continue.

¹² Les piliers de l'orientation vers la communauté : l'orientation externe, la résolution de problème, le partenariat, le rendre compte, l'implication capable.

¹³ Les piliers de la fonction de police guidée par l'information : déterminant des objectifs, proactif et réactif, offrant une plus-value, assurant l'échange, ciblant les objectifs.

¹⁴ La gestion optimale comporte 5 principes : l'orientation vers le résultat, la transparence, la collaboration, l'amélioration continue, le leadership audacieux. Elle comporte également 5 domaines d'organisation : le leadership, la stratégie et la politique, le management des collaborateurs, le management des moyens le management des processus. Elle tient compte ensuite des différents groupes de parties prenantes.

Le futur de la zone de police doit être synonyme d'innovations, d'une vision résolument tournée vers l'avenir et de la modernité que cela implique.

Comme énoncé en introduction, le présent document est une vision concrète de l'avenir que j'envisage pour la zone de police Orne-Thyle. Seul un travail d'équipe peut mener à une telle concrétisation. Que ce soit les membres du personnel, les partenaires mais également les autorités, nous faisons tous partie intégrale et intégrée de la sécurité sociétale.

Mon objectif est de parvenir à la réaliser par l'entremise d'un personnel motivé, d'une équipe dirigeante soudée et encadrante, d'une relation ouverte et de confiance avec les différentes autorités.

CDP Sylvie DELVAUX

Chef de Corps ZP Orne-Thyle