

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

4 avril 2012

AUDITIONS

sur la qualité des formations
de la police

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES GÉNÉRALES
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
PAR
MME **Bercy SLEGERS**

SOMMAIRE

Pages

I. Introduction.....	3
II. Audition des auteurs des rapports publiés dans le cadre du projet "Police, une organisation apprenante".....	4
A. Exposés introductifs	4
B. Discussion	20
III. Audition des personnes impliquées dans les formations de la police.....	41

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 april 2012

HOORZITTINGEN

over de kwaliteit
van de politieopleidingen

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN,
DE ALGEMENE ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Bercy SLEGERS**

INHOUD

Blz.

I. Inleiding	3
II. Hoorzitting met de auteurs van de rapporten die in het kader van het project "Politie, een lerende organisatie" gepubliceerd werden	4
A. Inleidende uiteenzettingen	4
B. Bespreking.....	20
III. Hoorzitting met de personen die bij de politieopleidingen betrokken zijn.....	41

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Siegfried Bracke

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Siegfried Bracke, Koenraad Degroote, Jan Van Esbroeck, Ben Weyts
PS	Laurent Devin, André Frédéric, Rachid Madrane, Eric Thiébaud
MR	Denis Ducarme, Jacqueline Galant
CD&V	Michel Doomst, Bercy Slegers
sp.a	Peter Vanvelthoven
Ecolo-Groen	Eric Jadot
Open Vld	Bart Somers
VB	Filip De Man
cdH	Myriam Delacroix-Rolin

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Daphné Dumery, Theo Francken, Bert Maertens, Sarah Smeyers, Kristien Van Vaerenbergh
Philippe Blanchart, Guy Coëme, Alain Mathot, Patrick Moriau, Özlem Özen
Corinne De Permentier, Luc Gustin, Marie-Christine Marghem
Nahima Lanjri, Jef Van den Bergh, Inge Vervotte
Karin Temmerman, Myriam Vanlerberghe
Eva Brems, Zoé Genot
Roland Defreyne, Carina Van Cauter
Peter Logghe, Tanguy Veys
Josy Arens, Christian Brotcorne

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

MLD	Laurent Louis
-----	---------------

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be e-mail : publications@lachambre.be	Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be

I. — INTRODUCTION

MESDAMES, MESSIEURS,

À la suite de la publication, le 5 décembre 2011, de trois rapports qui s'inscrivent dans le cadre du projet "Police, une organisation apprenante", projet qui envisage une rénovation et une amélioration de la qualité de l'enseignement policier, votre commission a décidé, à l'unanimité, le 25 janvier 2012, d'entendre les auteurs de ces rapports (voir:

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20basisopleiding%20INP%20en%20HINP%20NL.pdf>

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20Formation%20de%20base%20INP%20et%20INPP.pdf>

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20Formation%20de%20base%20officiers.pdf>

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20officiersenopleiding%20NL.pdf>).

Lors de ses réunions des 8 et 14 février 2012, votre commission a entendu Mme Sofie De Kimpe, coordinatrice du projet, Mme Sybille Smeets, présidente de la commission de visite (F), Mme Kaat Boon, présidente de la commission de visite (N) et MM. Jaak Raes et Carrol Tange, présidents de la commission de visite — École Nationale des Officiers.

À la suite de ces auditions, votre commission a décidé d'entendre les personnes impliquées dans ces formations.

Ainsi, lors de sa réunion du 7 mars 2012, votre commission a entendu les personnes suivantes:

— M. Guy Marchal, coordinateur de la politique du directeur général de l'appui et de la gestion (DGS) de la police fédérale;

— M. Marc Bloeyaert, directeur de l'école de police de Flandre occidentale;

— M. Thierry Dierick, directeur de l'académie de police Emilien Vaes;

— M. Dirk Van Nuffel, chef de corps de la police locale de Bruges;

— M. Vincent Gilles, président du Syndicat libre de la fonction publique (SLFP) – Groupe XV;

I. — INLEIDING

DAMES EN HEREN,

Op 5 december 2011 werden drie rapporten gepubliceerd in het kader van het project "Politie, een lerende organisatie", een project dat beoogt het politieonderwijs te vernieuwen en te verbeteren. Daarop heeft uw commissie op 25 januari 2012 eenparig beslist de auteurs van deze rapporten te horen. In dat verband wordt verwezen naar:

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20basisopleiding%20INP%20en%20HINP%20NL.pdf>

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20Formation%20de%20base%20INP%20et%20INPP.pdf>

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20Formation%20de%20base%20officiers.pdf>

— <http://www.polfed-fedpol.be/newshr/Rapport%20-%20officiersenopleiding%20NL.pdf>.

Tijdens haar vergaderingen van 8 en 14 februari 2012 heeft uw commissie de volgende personen gehoord: mevrouw Sofie De Kimpe, projectcoördinator, mevrouw Sybille Smeets, voorzitter van de visitatiecommissie (F), mevrouw Kaat Boon, voorzitter van de visitatiecommissie (NL) en de heer Jaak Raes en de heer Carrol Tange, voorzitters van de visitatiecommissie — Nationale School voor Officiëren.

Na afloop van deze hoorzittingen heeft uw commissie beslist de personen te horen die bij die opleidingen betrokken zijn.

Tijdens haar vergadering van 7 maart 2012 heeft uw commissie aldus de volgende personen gehoord:

— de heer Guy Marchal, beleidscoördinator bij de directeur-generaal van de Ondersteuning en het Beheer (DGS) van de federale politie;

— de heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse politieschool;

— de heer Thierry Dierick, directeur van de politieacademie Emilien Vaes;

— de heer Dirk Van Nuffel, korpschef van de lokale politie Brugge;

— de heer Vincent Gilles, voorzitter van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt (VSOA) – Groep XV;

— M. Vincent Houssin, vice-président du Syndicat libre de la fonction publique (SLFP) – Groupe XV;

— M. Gert Cockx, président national du Syndicat national du Personnel de Police et de Sécurité (SNPS);

— M. Eric Picqueur, délégué permanent Police de la Centrale générale des services publics (CGSP);

— M. Nicolas Antoine, délégué permanent (CGSP);

— M. Jan Adam, secrétaire Police de la Centrale chrétienne des services publics (CSC – Services publics – Police).

II. — AUDITION DES AUTEURS DES RAPPORTS PUBLIÉS DANS LE CADRE DU PROJET “POLICE, UNE ORGANISATION APPRENANTE”

A. EXPOSÉS INTRODUCTIFS

1. *Exposé de Mme Sofie De Kimpe, coordinatrice de projets*

a. Le projet

Mme Sofie De Kimpe, coordinatrice de projet, explique que le projet “Police, une organisation apprenante” a démarré en 2009. Il s’agit d’un projet de rénovation et d’amélioration de la qualité de l’enseignement policier. Quatre personnes au sein de l’organisation de la police ont ordonné le lancement du projet: le commissaire général, le président de la Commission permanente, le directeur général de l’appui et de la gestion et le président du Conseil fédéral de police.

L’organisation du projet est assurée par une équipe de gestion pilotée par un vaste groupe de pilotage composée de 22 membres d’horizons divers, mais qui sont tous en contact avec l’enseignement policier: un gouverneur, un bourgmestre, un attaché à l’Intérieur, à la Justice, à l’Enseignement, etc. Le projet bénéficie ainsi d’une vaste assise sociale. Dans l’équipe chargée de gérer le projet, on trouve également, outre l’oratrice — en qualité de chercheuse à la *Vrije Universiteit Brussel* engagée à la police pour le projet — :

— de heer Vincent Houssin, ondervoorzitter van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt (VSOA) – Groep XV;

— de heer Gert Cockx, nationaal voorzitter van het Nationaal syndicaat voor het politie- en veiligheidspersoneel (NSPV);

— de heer Eric Picqueur, vaste afgevaardigde Politie van de Algemene centrale van de Openbare diensten (ACOD);

— de heer Nicolas Antoine, vaste afgevaardigde (ACOD);

— de heer Jan Adam, secretaris Politie van de Christelijke centrale van de Openbare diensten (ACV – Openbare diensten – Politie).

II. — HOORZITTINGEN MET DE AUTEURS VAN DE RAPPORTEN IN HET KADER VAN HET PROJECT “POLITIE, EEN LERENDE ORGANISATIE” GEPUBLICEERD WORDEN

A. INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

1. *Uiteenzetting van mevrouw Sofie De Kimpe, projectcoördinator*

a. Het project

Mevrouw Sofie De Kimpe, projectcoördinator, legt uit dat het project “Politie, een lerende organisatie” is opgestart in 2009. Het is een project voor vernieuwing en verbetering van de kwaliteit van het politieonderwijs. Vier personen binnen de politieorganisatie hebben de opdracht gegeven om het project op te starten: de commissaris-generaal, de voorzitter van de Vaste Commissie, de directeur-generaal steun en beheer en de voorzitter van de federale politieraad.

De organisatie van het project bestaat uit een managementteam dat aangestuurd wordt door een brede stuurgroep, die 22 leden telt met een diverse achtergrond maar die allen te maken hebben met het politieonderwijs: een gouverneur, een burgemeester, iemand van Binnenlandse Zaken, Justitie, Onderwijs, enz. Op die manier kan worden gesteund op een breed maatschappelijk draagvlak. Tot het projectmanagementteam behoren naast de spreker — als onderzoekster bij de Vrije Universiteit Brussel en als tewerkgestelde bij de politie voor het project — ook:

— M. Marc Snels, chef de corps de la zone de police locale de Noorderkempen, et

— M. Guy Marchal, conseiller du directeur général Van Branteghem.

L'équipe chargée de la gestion du projet pilote divers groupes de travail. L'un de ceux-ci s'est penché sur la qualité des formations policières.

Les écoles de police elles-mêmes ont été également associées au projet. Un directeur francophone et un directeur néerlandophone sont représentés dans le groupe de pilotage. Ils sont associés en permanence au fonctionnement quotidien et au fonctionnement du projet.

La portée intrinsèque du projet va au-delà de l'amélioration et de l'innovation de l'enseignement policier. Le projet s'articule en trois volets principaux:

— un volet formation,

— un volet RH, qui doit veiller à ce que les mesures prises lors de la formation soient traduites dans la politique relative aux ressources humaines, et:

— un volet spécifique relatif à la formation des personnes exerçant des fonctions dirigeantes.

Le dernier élément s'est avéré indispensable dès lors qu'à partir du grade de commissaire principal, le personnel n'est plus tenu de suivre des formations. C'est pourquoi on a élaboré un nouveau système de formation pour ce groupe-cible également, un système axé spécifiquement sur les compétences de coaching et de direction en vue de créer ultérieurement une école de direction.

b. Constatations

Un certain nombre de constatations sont à la base de ce projet. On a notamment constaté qu'au sein de la police, beaucoup d'agents n'avaient pas de diplôme. Pour cette raison, une carrière à la police est presque toujours une voie sans issue. En effet, le certificat délivré à l'issue de la formation interne est uniquement valable au sein même de l'organisation. Toute personne souhaitant quitter la police n'a pas de diplôme à faire valoir sur le marché du travail, et, à l'inverse, celles et ceux qui souhaitent entrer à la police s'aperçoivent qu'il n'y a pas de bonne concordance entre leur diplôme et la structure de formation interne existante. Un agent qui souhaite se recycler ne peut pas non plus valoriser ses compétences dans l'enseignement public. Cela vaut

— de heer Marc Snels, korpschef van de lokale politiezone Noorderkempen, en

— de heer Guy Marchal, beleidsadviseur van directeur-generaal Van Branteghem.

Het projectmanagementteam stuurt diverse werkgroepen aan. Eén van die werkgroepen boog zich over de kwaliteit van de politieopleidingen.

De politiescholen zijn zelf ook betrokken bij het project. Een Nederlandstalige en een Franstalige directeur zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep. Zij worden constant betrokken bij de dagelijkse werking en bij de projectwerking.

De inhoudelijke scope van het project is breder dan de verbetering en de innovatie van het politieonderwijs. Het project bestaat uit drie grote luiken:

— een luik opleiding,

— een luik HRM, dat er moet op toezien dat de in de opleiding genomen maatregelen vertaald worden naar het beleid inzake human resources, en

— een specifiek luik over de opleiding aan leidinggevenden.

Het laatste element bleek noodzakelijk, omdat het personeel vanaf de graad van hoofdcommissaris geen opleidingen meer moet volgen. Ook voor die doelgroep wordt daarom een nieuw opleidingssysteem uitgewerkt, specifiek gericht op de competenties coaching en leidinggeven, met de bedoeling om in de toekomst een school voor leiderschap op te richten.

b. Vaststellingen

Een aantal vaststellingen ligt aan de basis van het project. Zo stelde men vast dat politiemensen niet over een diploma beschikken. De politieloopbaan is om die reden bijna een dead end street. Het certificaat na de interne opleiding is immers enkel geldig binnen de organisatie zelf. Wie de organisatie wil verlaten, heeft geen diploma om naar de arbeidsmarkt te gaan, en wie tot de politie wil toetreden, vindt geen goede aansluiting tussen het diploma en de bestaande interne opleidingsstructuur. Iemand die zich wil herscholen, kan de competenties niet valoriseren in het publiek onderwijs. Hetzelfde geldt voor iemand die overstapt van het openbare onderwijs naar het politieonderwijs. Het laatste is dus een verkokerd en gesloten systeem.

également pour ceux qui passent de l'enseignement public à l'enseignement dispensé dans les écoles de police, qui est un système fermé et cloisonné. L'instauration de diplômes créerait davantage d'ouverture et de flexibilité.

Par ailleurs, la formation policière s'est révélée par trop confinée dans les casernes. Elle est totalement liée à la structure de l'organisation. Ce sont des policiers qui fixent, orientent et mettent en œuvre le programme des cours. Or, l'apport de personnes extérieures pourrait apporter une plus-value à l'organisation.

Il serait par ailleurs nécessaire de mettre en place une formation moderne et de qualité qui atteigne un certain niveau. Des études scientifiques ont montré que l'idée selon laquelle le véritable travail de police ne s'apprend pas durant la formation, mais plus tard, dans la rue est largement répandue au sein de la police. Si l'on pense notamment au coût élevé de la formation des policiers, c'est là un constat regrettable.

Il y avait enfin de très nombreuses questions sur le profil des candidats, et, en particulier sur la manière dont ils sont recrutés et sélectionnés. D'autres évaluations réalisées antérieurement avaient déjà mis en évidence le fait que les candidats retenus pour la formation n'étaient pas toujours les meilleurs éléments.

Depuis la réforme de la police, qui a débuté en 1998, on a à peine touché à la formation des policiers n'a quasi pas été remodelée. Jusqu'à présent, la question n'a guère suscité d'intérêt, ni au sein de la police, ni dans le monde politique. Ce manque d'intérêt peut s'expliquer par le fait que la formation constitue un domaine spécifique qui requiert une expertise particulière. De plus, le rôle de la formation et ses effets sur l'organisation et ses membres sont très difficiles à démontrer. Les problèmes actuels liés à la culture des primes ont un lien avec la formation et la déontologie, mais ces problèmes sont difficiles à circonscrire. De plus, les formations qui tendent à remédier à certains problèmes concrets sont le plus souvent ponctuelles et élaborées à la hâte, si bien qu'elles passent à côté du rôle fondamental qu'elles pourraient jouer au sein de l'organisation.

c. Approche

L'équipe chargée du projet a vérifié s'il est possible d'instaurer une structure de diplôme dans l'organisation de la police. Ce système peut donner une nouvelle dynamique à la formation. Trois sous-projets font partie de cette approche:

De invoering van diploma's kan zorgen voor openheid en flexibiliteit.

Daarnaast bleek het politieonderwijs te zeer opgesloten in zijn kazernes. Het is volledig ingebed in de structuur van de organisatie. Politiemensen bepalen, sturen en verzorgen het gehele lesprogramma. Nochtans zou ook de inbreng van mensen van buiten de organisatie een meerwaarde betekenen.

Er is bovendien nood aan een moderne en kwaliteitsvolle opleiding die een bepaald niveau haalt. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat in de politieorganisatie de idee leeft dat het echte politiewerk niet wordt aangeleerd tijdens de opleiding, maar achteraf op de straat. Mede gezien de hoge kostprijs van het politieonderwijs is dat een spijtige vaststelling.

Tot slot waren er heel veel vragen over het profiel van de kandidaten, en in het bijzonder over de manier waarop de kandidaten gerekruteerd en geselecteerd worden. Andere evaluatieorganisaties hadden in het verleden reeds vastgesteld dat niet steeds de juiste mensen in de opleiding terecht kwamen.

Sedert de politiehervorming, die een aanvang nam in 1998, is er nauwelijks gesleuteld aan de politieopleiding. Tot op heden is er weinig aandacht voor het thema, noch bij de politie, noch bij de politiek. De geringe aandacht valt te verklaren door het feit dat opleiding een specifiek domein is dat een bijzondere deskundigheid vereist. De rol tussen de opleiding en de effecten ervan op de organisatie en haar leden is bovendien zeer moeilijk aantoonbaar. De huidige problemen rond de graaicultuur hebben te maken met opleiding en deontologie, maar kunnen moeilijk worden vastgesteld. Bovendien zijn de opleidingen die een antwoord willen bieden op concrete problemen veeleer ad hoc en overhaast, en raken niet aan de fundamentele rol die zij in de organisatie kunnen spelen.

c. Aanpak

Het projectteam is nagegaan of het mogelijk is een diplomastructuur in te voeren in de politieorganisatie. Dat systeem kan een nieuwe dynamiek geven aan de opleiding. Drie deelprojecten maken deel uit van die aanpak:

— inventorier la situation telle qu'elle est et mesurer la qualité de la formation de base;

— vérifier comment la structure bachelor/master peut se traduire dans l'enseignement policier, et

— réexaminer le profil de base des policiers: que doivent connaître un inspecteur, un inspecteur principal et un commissaire et quelles doivent être leurs capacités avant de se rendre dans la rue?

Les deux premiers sous-projets sont terminés, le dernier est encore en cours. Dans la suite de l'exposé, l'intervenante met l'accent sur le premier sous-projet. La qualité a été mesurée au moyen des instruments et de l'expertise de l'enseignement public. La formation policière appartient en effet à l'enseignement supérieur. On peut en même temps vérifier, de cette manière, si l'enseignement policier atteint le même niveau et est donc prêt à accueillir une structure de diplôme similaire.

Le groupe de travail "Développement d'une démarche qualité" a été chargé de cet exercice d'évaluation. Cependant, l'enseignement, contrairement à la police, n'est pas une matière fédérale, mais relève de la compétence des communautés. Des côtés francophone et néerlandophone, les systèmes de reconnaissance des diplômes et de mesure de la qualité sont différents. Il est ressorti de la comparaison des deux systèmes que la mesure de la qualité est presque identique, et met l'accent sur le développement et l'amélioration de la qualité. En Communauté flamande, le financement et l'obligation de justification sont cependant aussi associés à cette mesure.

La composition du groupe de travail était très diverse, et les écoles ont été associées à l'élaboration du système de mesure de la qualité. Le groupe de travail a également rédigé un scénario concernant la composition des commissions de visite et leur manière d'opérer. En octobre 2009, un séminaire a été organisé afin de familiariser les directeurs d'école avec le système de mesure. On a également lancé l'établissement des rapports d'autoévaluation (RAE) en 2010. Les écoles ont établi un RAE cette année-là, après quoi une commission de visite a contrôlé en 2011 l'exactitude des informations contenues dans les rapports.

d. Commissions de visite

Il a été opté pour un système articulé autour de trois commissions de visite: une commission francophone, une commission néerlandophone et une commission distincte pour la formation des officiers. Les commissions francophone et néerlandophone ont eu recours au système d'évaluation appliqué dans leurs

— het in kaart brengen van de situatie as is en het meten van de kwaliteit van de basisopleiding;

— nagaan hoe de structuur bachelor/master vertaald kan worden naar het politieonderwijs, en

— het herbekijken van het basisprofiel van de politiemensen: wat moeten een inspecteur, een hoofdinspecteur en een commissaris kennen en kunnen alvorens zij de straat op gaan?

De eerste twee deelprojecten zijn afgerond, het laatste is momenteel nog aan de gang. De spreekster focust zich voor het vervolg van de uiteenzetting op het eerste deelproject. De kwaliteit werd gemeten met het instrumentarium en de expertise uit het publiek onderwijs. De politieopleiding behoort immers tot het hoger onderwijs. Tegelijk kan op die manier worden nagegaan of het politieonderwijs hetzelfde niveau haalt en aldus klaar is voor een gelijkaardige diplomastructuur.

De werkgroep kwaliteitszorgsysteem werd belast met die evaluatieoefening. Onderwijs is echter, in tegenstelling tot de politie, geen federale materie maar een gemeenschapsbevoegdheid. Aan Nederlandstalige en Franstalige zijde gelden andere systemen van diploma-erkenning en kwaliteitsmeting. Uit de vergelijking van de beide systemen bleek dat de kwaliteitsmeting nagenoeg gelijk is, met een nadruk op de ontwikkeling en de verbetering van de kwaliteit. In de Vlaamse Gemeenschap worden aan de meting echter ook de financiering en een verantwoordingsplicht gekoppeld.

De samenstelling van de werkgroep was zeer divers, en de scholen werden betrokken bij de ontwikkeling van het meetsysteem van de kwaliteit. De werkgroep stelde ook een draaiboek op voor de samenstelling van de visitatiecommissies en hun werkwijze. In oktober 2009 werd een seminarie gehouden om de schooldirecteurs vertrouwd te maken met het meetsysteem. Tevens werd er het startschot gegeven voor de opmaak van de zelfevaluatie rapporten (ZER) in 2010. De scholen stelden dat jaar een ZER op, waarna een visitatiecommissie in 2011 de juistheid van de informatie in de rapporten heeft gecontroleerd.

d. Visitatiecommissies

Er werd geopteerd voor een systeem met drie visitatiecommissies: een Nederlandstalige, een Franstalige en een aparte commissie voor de officierenopleiding. De Nederlandstalige en de Franstalige commissies hanteerden het bestaande evaluatiesysteem uit hun respectievelijke gemeenschap. Op die manier bleef de

Communautés respectives, ce qui a permis à chacune d'elles de rester en lien avec la spécificité de la culture d'enseignement et des systèmes de mesure propres à sa Communauté.

La composition des commissions de visite est calquée sur celle que l'on retrouve dans l'enseignement ordinaire. Chaque commission comprenait, outre un ou des présidents, un expert en enseignement, un expert dans le domaine concerné, un acteur de terrain, une personne originaire de l'étranger et un étudiant.

La commission néerlandophone était composée comme suit:

- M. Brice de Ruyver (qui s'est retiré par la suite);
- Mme Kaat Boon (présidente);
- le CDP Roger Mol;
- M. René Van Hezewyk (pédagogue à l'académie de police néerlandaise) et
- un étudiant.

La commission francophone était composée comme suit:

- le professeur Sybille Smeets (président);
- M. Laurent Krügel (enseignement policier, Suisse);
- M. Paul Vandenberghe;
- le professeur Marc Demeuse et
- un étudiant.

Ces deux commissions se sont penchées sur la formation des inspecteurs et des inspecteurs en chef, qui a été comparée avec l'enseignement dispensé au niveau du baccalauréat. La formation des officiers est quant à elle censée correspondre à un master. Elle a dès lors été examinée séparément, par une troisième commission de visite composée des membres suivants:

- le CDP Jaak Raes (président néerlandophone);
- M. Carrol Tange (président francophone);
- le professeur Chris Eliaerts (professeur Frank Hutsebaut);

aansluiting bij de eigenheid van de onderwijscultuur en de meetsystemen van de beide gemeenschappen overeind.

Voor de samenstelling van de visitatiecommissies is dezelfde methode gebruikt als die in het gewone onderwijs. Naast de voorzitter(s) maakten ook een onderwijsdeskundige, een domeindeskundige, een persoon uit het werkveld, een persoon uit het buitenland en een student deel uit van elke commissie.

De Nederlandstalige commissie was als volgt samengesteld:

- de heer Brice de Ruyver (heeft zich later teruggetrokken);
- mevrouw Kaat Boon (voorzitter);
- HCP Roger Mol;
- de heer René Van Hezewyk (pedagoog aan de Nederlandse politieacademie), en
- een student.

De samenstelling van de Franstalige commissie zag er als volgt uit:

- professor dr. Sybille Smeets (voorzitter);
- de heer Laurent Krügel (politieonderwijs Zwitserland);
- de heer Paul Vandenberghe;
- professor Marc Demeuse, en
- een student.

Deze twee commissies onderzochten de opleiding voor de inspecteurs en de hoofdinspecteurs, die werd vergeleken met het bachelorniveau. De officierenopleiding wordt geacht van het masterniveau te zijn, en werd bijgevolg apart onderzocht door een derde visitatiecommissie. Die telde de volgende leden:

- HCP Jaak Raes (Nederlandstalige voorzitter);
- Carrol Tange (Franstalige voorzitter);
- professor dr. Chris Eliaerts (professor dr. Frank Hutsebaut);

— le CDP Alain Monsieur;

— M. Kees Buyninck (ancien chef de la “*School voor Politie Leiderschap*”, aux Pays-Bas) et

— un étudiant.

L'École Nationale des Officiers est considérée comme une école bilingue. C'est pourquoi la présidence était double.

Chaque commission de visite a établi un rapport. Le rapport de la commission de visite néerlandophone examine les formations d'inspecteur et d'inspecteur principal dans les écoles de police néerlandophones. La commission de visite francophone a examiné la formation d'inspecteur (principal) dans les écoles de police francophones et à l'école de police de Bruxelles, qui a opté pour le régime francophone. Enfin, la commission de visite chargée de l'École Nationale des Officiers a examiné la formation des officiers. Ces rapports mettent en évidence l'ampleur de l'écart entre la formation policière et la formation dans l'enseignement public, qui a été prise comme critère de mesure dans le cadre de cette étude.

2. Exposé de Mme Sybille Smeets, présidente de la commission de visite (F)

Mme Sybille Smeets précise tout d'abord que l'évaluation effectuée est une évaluation limitée. Toute la formation n'a pas été examinée. Ainsi, le cadre réglementaire n'a été évalué. Cette précision est importante car le cadre réglementaire fédéral est très strict. En conséquence, la marge de manœuvre des académies de police est fort limitée et ce dans de nombreux domaines. Plusieurs constats effectués renvoient donc à ce cadre réglementaire. Ce ne sont dès lors pas des faiblesses liées aux écoles. La commission n'a également pas reçu un mandat pour vérifier si les compétences acquises pendant la formation étaient effectivement acquises sur le terrain. La commission s'est basée sur les déclarations des personnes rencontrées et sur les rapports d'auto-évaluation. Ceci limite non pas la pertinence mais la portée de l'évaluation effectuée.

La commission a également fait l'évaluation de la démarche en elle-même. L'oratrice renvoie au rapport écrit pour plus de détails à ce propos (*cfr. supra*).

Mme Smeets développe ensuite quelques constats repris au rapport. Premier constat: on se trouve face

— HCP Alain Monsieur;

— de heer Kees Buyninck (voormalig hoofd van de School voor Politie Leiderschap in Nederland), en

— een student.

De Nationale School voor Officiëren wordt beschouwd als een tweetalige school. Om die reden was er een dubbel voorzitterschap.

Elk van de visitatiecommissies heeft een rapport opgesteld. Het rapport van de Nederlandstalige visitatiecommissie is een doorlichting van de opleidingen tot inspecteur en hoofdinspecteur aan de Nederlandstalige politiescholen. De Franstalige visitatiecommissie heeft de opleiding tot (hoofd)inspecteur doorgelicht voor wat betreft de Franstalige politiescholen en de politieschool van Brussel, die gekozen heeft voor het Franstalig systeem. De visitatiecommissie voor de Nationale School voor Officiëren heeft tot slot de officierenopleiding onder de loep genomen. De rapporten tonen aan hoe groot de kloof is tussen de politieopleiding en de opleiding binnen het publiek onderwijs, die als maatstaf voor het onderzoek gold.

2. Uiteenzetting van mevrouw Sybille Smeets, voorzitter van de visitatiecommissie (F)

Mevrouw Sybille Smeets preciseerd eerst en vooral dat de uitgevoerde evaluatie beperkt is gebleven tot een deel van de opleiding; het reglementair kader werd bijvoorbeeld niet geëvalueerd. Het is belangrijk dit te vermelden, omdat het federale reglementair kader zeer strikt is. Als gevolg daarvan hebben de politiescholen in veel opzichten bijzonder weinig armslag. Voor een aantal vaststellingen wordt derhalve naar dat reglementair kader verwezen. Een en ander houdt in dat de vastgestelde tekortkomingen er niet noodzakelijk op wijzen dat de scholen tekortschieten. De commissie werd evenmin gelast na te gaan of de in de opleiding verworven competenties ook in het werkveld worden beheerst; ze moest zich daarvoor baseren op verklaringen van de contactpersonen en op de zelfevaluatiereporten. Dat doet geen afbreuk aan de relevantie, maar wel aan de draagwijdte van de door haar uitgevoerde evaluatie.

Tevens geeft de commissie aan dat ze ook de evaluatie op zich heeft geëvalueerd. Voor nadere inlichtingen in dat verband verwijst de spreker naar het schriftelijk verslag (*zie supra*).

Voorts gaat mevrouw Smeets in op enkele vaststellingen die in het rapport zijn opgenomen. Een eerste

à un cadre réglementaire très strict qui n'a pas été modifié depuis dix ans. Les écoles de police doivent donc travailler avec un texte qui a très peu évolué. Dès lors, en matière de gestion de la qualité de la formation, nombreux sont les critères qui échappent aux écoles. De manière générale, les écoles respectent l'ensemble du cadre légal. Néanmoins, il n'existe aucun contrôle de cette conformité.

Un deuxième constat qui peut être évoqué par rapport à la gestion de la qualité porte sur le fait que les démarches au sein des écoles sont encore très top down. Hormis la direction de l'école, très peu d'acteurs (corps professoral, aspirants inspecteurs) sont impliqués dans le processus de formation au sein de l'école. Par rapport aux objectifs de la formation, Mme Smeets constate que les objectifs généraux définis par le cadre légal sont respectés. Par contre, les objectifs spécifiques d'un bon policier sur le terrain, à savoir les objectifs définis par les écoles, sont trop généraux et généraux. Ils sont rarement concrétisables directement. Il est dès lors difficile pour la commission et les écoles de vérifier si ces objectifs sont atteints. La commission a aussi constaté qu'il existait beaucoup d'attente par rapport à la police fédérale et notamment à la direction de la formation et aussi par rapport au projet "La police, une organisation apprenante". Cependant, la différence entre les demandes de la direction de la formation au sein de la police fédérale et les demandes du projet "La police, une organisation apprenante" n'est pas toujours évidente. Ceci doit donc être clarifié.

En ce qui concerne le profil des compétences, acquises à la fin des formations, on se rend compte que le profil fixé dans la loi est extrêmement ambitieux et peu réaliste par rapport à la durée de la formation et au programme légal. Les efforts sont principalement demandés aux écoles. Par ailleurs, la formation des inspecteurs et des inspecteurs principaux commence et finit à l'école de police. A l'entrée à l'école, des compétences posent déjà des difficultés, notamment des compétences au niveau du savoir être et au niveau de l'écriture de la langue maternelle. Cette situation pose des questions quant à la sélection et au recrutement de ces aspirants de police. La commission constate également que la formation de base des inspecteurs de police est principalement tournée vers la fonctionnalité d'intervention, de l'urgence des patrouilles. Par contre, la fonctionnalité du travail de quartier ne fait que peu l'objet de cours au sein de la formation. Cette critique a été formulée par le monde professionnel. Au niveau des programmes, comme Mme Smeets l'a déjà mentionné, il existe peu de marge de manœuvre pour les écoles, même si elles essaient de mettre l'accent sur certaines compétences plutôt que d'autres en jouant

vaststelling is dat men te maken heeft met een zeer strikt reglementair kader dat de jongste tien jaar niet meer is gewijzigd. De politiescholen moeten het dus stellen met een tekst die bitter weinig is geëvolueerd. Op veel criteria met betrekking tot het kwaliteitsbeheer van de opleiding hebben de scholen geen vat. In het algemeen nemen ze het wettelijk kader in zijn geheel in acht. Op die inachtneming wordt evenwel niet toegezien.

Een tweede vaststelling in verband met het kwaliteitsbeheer houdt verband met het feit dat de scholen nog steeds stevig vasthouden aan een *top down*-werkwijze. Naast de schooldirectie zijn zeer weinig actoren (lerarenkorps, aspirant-inspecteurs) betrokken bij het opleidingsproces in de scholen. Mevrouw Smeets stelt vast dat de algemene wettelijk bepaalde opleidingsdoelstellingen worden gehaald. De specifieke doelstellingen met betrekking tot een goede politieman in het veld, met name de doelstellingen die door de scholen worden bepaald, zijn echter te ruim opgevat en te algemeen. Zelden kunnen ze direct worden verwezenlijkt. Voor de commissie en voor de scholen is het derhalve niet makkelijk na te gaan of die doelstellingen worden bereikt. Voorts heeft de commissie vastgesteld dat veel werd verwacht van de federale politie, en meer bepaald van de directie van de opleiding, alsook van het project "Politie, een lerende organisatie". Het is echter niet altijd duidelijk waarin de behoeften van de directie van de opleiding van de federale politie verschillen van de behoeften in het raam van het project "Politie, een lerende organisatie". Deze kwestie moet dus worden uitgeklaard.

Met betrekking tot het na de opleiding verworven competentieprofiel is men zich ervan bewust dat het wettelijk bepaalde profiel uiterst ambitieus is opgevat; bovendien getuigt het van weinig realiteitszin, gezien de duur van de opleiding en het wettelijk programma. Men vraagt vooral aan de scholen dat zij inspanningen leveren. Voorts zijn de politiescholen zowel het begin als het eindpunt van de opleiding tot inspecteur en tot hoofdinspecteur. Reeds bij de aanvang van de opleiding doen de vereiste competenties problemen rijzen, meer bepaald op het stuk van de *know how to be* en het correct spellen van de moedertaal. Een en ander roept vragen op over de selectie en de recrutering van deze kandidaat-politieagenten. Tevens stelt de commissie vast dat de basisopleiding van de inspecteurs van politie voornamelijk gericht is op interventietaken en patrouille-urgenties. Het takenpakket van de wijkagent komt in de opleiding echter nauwelijks aan bod — een punt van kritiek dat uitgaat van het beroepsleven. Mevrouw Smeets heeft reeds aangestipt dat de scholen zeer weinig armslag hebben wat de programma's betreft, ook al proberen zij de klemtoon te leggen op bepaalde competenties, veeleer dan op andere, en schuiven zij

sur le nombre d'heures de cours données. Il règne en outre une importante lourdeur administrative fédérale lorsque ces écoles veulent modifier ces programmes. Le programme est conçu autour d'un système modulaire. Des compétences doivent être acquises avant de pouvoir en acquérir d'autres. Un tel système a un sens dans une formation professionnelle. Néanmoins, en raison du manque de moyens et parfois d'infrastructure, cette conception modulaire est rarement mise en œuvre. On constate aussi que les compétences acquises ne sont pas évaluées avant de passer au module suivant. Dès lors, si le modèle modulaire est vraiment intéressant et pertinent, sa mise en œuvre se révèle très peu effective.

Tous les acteurs interrogés ont considéré que la durée d'un an de la formation était problématique. Elle est trop courte pour pouvoir acquérir le profil proposé. Ceci ne signifie pas que tous les acteurs sont unanimes pour augmenter la durée. Un an n'est pas suffisant pour acquérir les compétences requises par la loi. Dès lors, il faut aussi s'interroger sur les exigences légales avant de modifier la durée. Au cas où la durée serait prolongée, tous les acteurs sont unanimes pour consacrer cet allongement de la formation à des exercices pratiques ou aux stages.

Au niveau des relations entre les écoles et le monde professionnel, celles-ci sont surtout développées avec les mentors chargés au sein des polices locales d'encadrer les stagiaires et les nombreux chargés de cours externes aux écoles principalement et issus de la police. En dehors de ces relations, les contacts avec le monde professionnel sont très peu développés.

La commission constate aussi que si les acteurs du monde professionnel sont très critiques par rapport à la formation, ces critiques ne sont pas forcément basées sur une connaissance de la formation (cours, programmes, ...). Ceci relativise ces critiques. Des relations problématiques ont aussi été actées entre les écoles et les mentors. Comme ceux-ci sont d'abord des policiers, membres du personnel de la zone de police dans laquelle l'aspirant fait son stage, l'école n'a pratiquement pas de contrôle sur la manière dont le mentor évalue le stage et n'a pas de relation directe avec le mentor vu que l'école doit d'abord s'adresser au chef de la zone. Cette situation pose des problèmes de communication quant aux objectifs du stage. D'une manière générale, les stages sont cependant considérés comme étant de bonne qualité.

daartoe met het aantal lesuren. De eventuele wijziging van die programma's gaat voor de scholen bovendien gepaard met aanzienlijke administratieve rompslomp op federaal niveau. Het programma is opgebouwd op modulaire basis. Bepaalde competenties moet men onder de knie hebben vooraleer wordt overgegaan tot het verwerven van verdere competenties. Een dergelijk systeem is zinvol in een beroepsopleiding. Dat modulair concept wordt evenwel zelden toegepast omdat het ontbreekt aan middelen en soms ook aan infrastructuur. Voorts stelt men vast dat de verworven competenties niet worden geëvalueerd vooraleer de volgende module wordt aangevat. Hoewel het modulair model best wel interessant én relevant is, blijkt het in de praktijk dus echter nauwelijks effectief.

Alle bevroagde actoren vonden dat de duur van de opleiding, met name één jaar, problemen doet rijzen. Dat jaar volstaat niet om het vooropgestelde profiel te kunnen verwerven. Dat betekent niet dat alle actoren het erover eens zijn dat de opleiding over langere tijd moet worden gespreid. Aangezien één jaar niet blijkt te volstaan om de wettelijk vereiste competenties te verwerven, moet men zich vragen stellen over de wettelijke vereisten vooraleer men de duur van de opleiding wijzigt. Mocht de opleiding langer duren, dan zijn alle actoren het erover eens dat die extra tijd aan praktijkoefeningen of stages moet worden besteed.

De relaties tussen de scholen en het beroepsleven verlopen vooral via mentoren die bij de lokale politie belast zijn met de begeleiding van stagiairs, alsook via veel externe docenten in de scholen, die vooral uit politiekringen komen. Daarbuiten is er weinig contact met het beroepsleven.

De visitatiecommissie stelt eveneens vast dat de actoren uit het werkveld zeer kritisch staan tegenover de opleiding, maar dat die kritiek niet altijd stoelt op kennis van de opleiding (cursussen, programma's enzovoort). Dat plaatst die kritiek in een ander daglicht. Voorts blijken de betrekkingen tussen de scholen en de mentoren soms moeizaam te verlopen. Aangezien de mentoren in de eerste plaats politiemensen zijn en deel uitmaken van het personeelsbestand van de politiezone waar de aspirant zijn stage volgt, heeft de school vrijwel geen controle over de wijze waarop de mentor de stage evalueert, noch een directe relatie met de mentor, aangezien de school zich in eerste instantie moet richten tot het hoofd van de politiezone. Die situatie bemoeilijkt de communicatie omtrent de doelstellingen van de stage. Over het algemeen wordt de hoge kwaliteit van de stages evenwel erkend.

Ensuite, il n'y a pas d'évaluation sélective des connaissances et des attitudes avant les débuts du stage. Les aspirants sont envoyés en stage sans avoir l'assurance qu'ils ont acquis les connaissances nécessaires pour être policier. En stage, les aspirants ont accès à leur arme. Des problèmes pratiques peuvent en conséquence surgir si l'aspirant ne maîtrise pas les compétences techniques relatives à l'usage des armes.

En ce qui concerne les profils du personnel, ce sont principalement des chargés de cours externes, issus du monde policier, et dont la charge est très prisée. Le fait que ces chargés de cours sont des policiers entraîne des problèmes de disponibilité. Le travail policier passe avant les cours. Il règne aussi une méconnaissance des programmes, peu de relations entre les chargés de cours, ce qui entraîne des redondances au niveau des cours. La formation pédagogique des chargés de cours est faible. Ce sont des policiers avant d'être des pédagogues. Les chargés de cours reçoivent une rémunération assez intéressante, alors que les mentors ne bénéficient que d'une rémunération symbolique. Cette situation a interpellé la commission vu l'importance du stage.

Au niveau de la pédagogie et de l'apprentissage autonome, la pédagogie mise en place est essentiellement *ex cathedra*. Les aspirants sont considérés comme les récepteurs d'une matière théorique. On assiste à très peu d'exercices pratiques. Les exercices intégrés sont insuffisamment organisés. Le principal support d'enseignement réside dans le syllabus qui n'est pas toujours mis à jour. Mme Smeets constate également que l'apprentissage autonome est peu développé et qu'il n'y a pas de réelle évaluation de la charge de travail des aspirants. On ignore combien de temps les aspirants travaillent en rentrant chez eux. A propos de l'évaluation des aspirants, la commission se réjouit du taux extrêmement élevé de réussite (99 %). Ce taux n'est malheureusement pas représentatif des compétences acquises. Des rencontres qui ont eu lieu, il en ressort que lorsqu'on rentre dans ces écoles, il est presque impossible de ne pas réussir cette formation. Il n'existe pas d'évaluation sélective. On peut ainsi rater un module mais néanmoins réussir sa formation globale. Néanmoins, il faut reconnaître qu'on n'assiste pas, en terme de la formation, à des catastrophes.

La commission s'est aussi interrogée sur le fait de savoir si une formation professionnelle d'adultes était organisée. Elle a constaté la faiblesse des méthodes pédagogiques participatives de la mise en pratique des acquis théoriques et de la prise en compte des expériences professionnelles et personnelles des aspirants. Des dispenses ne sont pas prévues. Elle observe aussi le rôle passif des aspirants dans les organes décision-

Vervolgens is er vóór de aanvang van de stage geen selectieve evaluatie van kennis en attitude. De aspiranten moeten stage lopen, hoewel zij mogelijkwijze niet de vereiste kennis hebben om politiemensen te worden. Tijdens de stage hebben de aspiranten hun wapen ter beschikking. Bijgevolg kunnen praktische moeilijkheden rijzen als de aspirant de technische vaardigheden in verband met wapengebruik niet beheerst.

Aangaande de competentieprofielen voor de personeelsleden blijkt er vooral vraag te zijn naar externe docenten uit het politiewezen. Het gaat om politiemensen, waardoor zij niet altijd even beschikbaar zijn. Het politiewerk gaat voor op het lesgeven. Voorts is er een gebrekkige kennis van de programma's en houden de docenten weinig contact met elkaar, waardoor overlappingen in de cursusprogramma's ontstaan. De pedagogische opleiding van de docenten is beperkt: zij zijn eerst politiemans en dan pas pedagoog. De docenten worden vrij behoorlijk vergoed, terwijl de mentoren het met een symbolische vergoeding moeten stellen. Gezien het belang van de stage baart die situatie de visitatiecommissie zorgen.

Aangaande de pedagogie en het zelfstandig leren blijkt dat vooral *ex cathedra* wordt lesgegeven. De aspiranten worden beschouwd als de ontvangers van theoretische leerstof. Het aantal praktijkoefeningen is heel beperkt. Geïntegreerde oefeningen komen te weinig aan bod. Het belangrijkste lesinstrument is de syllabus, die niet altijd up-to-date is. Mevrouw Smeets stelt ook vast dat het zelfstandig leren weinig ontwikkeld is en dat de studiedruk voor de aspiranten niet echt wordt gemeten. Het is niet bekend hoeveel tijd de aspiranten aan hun opleiding besteden zodra ze thuiskomen. Aangaande de evaluatie van de aspiranten is de visitatiecommissie uitermate tevreden over het bijzonder hoge slaagpercentage (99 %). Dat percentage is helaas geen weerspiegeling van de verworven competenties. Uit de ontmoetingen die hebben plaatsgehad, is gebleken dat het in die scholen vrijwel onmogelijk is om de opleiding niet tot een goed einde te brengen. Er is geen selectieve evaluatie. Iemand kan bijvoorbeeld voor een bepaalde module falen, maar toch slagen voor de volledige opleiding. De opleiding loopt evenwel nergens grondig mis.

De visitatiecommissie heeft zich ook afgevraagd of werd voorzien in een beroepsopleiding voor volwassenen. Zij heeft vastgesteld dat de participatieve pedagogische methoden die worden aangewend om de verworven theoretische kennis in de praktijk te brengen en de relevante werk- en privéervaring van de aspiranten in aanmerking te nemen, tekortschieten. Er wordt niet in vrijstellingen voorzien. Zij vestigt voorts de

nels et une discipline extrêmement ferme au sein des écoles. Elle relève le peu de synergie existant entre les formations d'inspecteurs et d'inspecteurs principaux alors que ces derniers pourraient encadrer la formation des inspecteurs. Enfin, elle note l'attente trop importante par rapport aux formations de base sans lien avec les formations continuées. L'ensemble de ces constats fait dire à la commission qu'il n'y a pas de réelle formation professionnelle d'adultes.

Enfin, l'oratrice se rend compte que, suite aux questions adressées aux acteurs des écoles, ceux qui sont considérés comme les clients de cette formation, sont principalement les zones de police. On considère dès lors que les bénéficiaires de ces formations sont les polices elles-mêmes. Ceci amène à engager principalement des chargés de cours qui viennent du monde policier. Très peu d'acteurs de la société civile enseignent. Cette situation a pour conséquence que de nombreuses pratiques sont reproduites.

3. Exposé de Mme Kaat Boon, présidente de la commission de visite néerlandophone

Mme Kaat Boon indique que les commissions néerlandophone et francophone sont arrivées aux mêmes conclusions générales, bien qu'elles aient travaillé en toute indépendance.

La commission néerlandophone a joué le rôle de messenger de certaines formes d'inconfort dans la formation. Une première préoccupation concerne le besoin d'une plus grande liberté d'action. La réglementation est trop stricte. Il vaudrait mieux que le programme d'apprentissage soit basé sur des profils de compétence et sur des objectifs finaux plutôt que sur l'actuelle succession stricte de modules. En ce qui concerne le recrutement, la sélection et les entrées, il est frappant de constater que le recrutement est précédé d'une longue période de sélection d'un an. Cette durée présente des risques, qui amènent à se poser la question de savoir si les candidats restants sont finalement les meilleurs. Dès lors que les entrées ont lieu une fois par an, les effectifs des classes sont trop nombreux et cela nuit à une formation policière axée sur la pratique. Les informations concernant les entrées étant limitées, cet aspect des choses est perfectible. L'identité des candidats n'a pu être déterminée qu'en la leur demandant au moment même.

En ce qui concerne l'organisation du programme d'apprentissage, force est de constater que les agents et les inspecteurs entament la formation dans la même

aandacht op de passieve rol van de aspiranten in de besluitvormingsinstanties en op de bijzondere strakke discipline in de scholen. Zij stelt vast dat er onvoldoende synergie bestaat tussen de inspecteurs- en de hoofdinspecteursopleidingen, terwijl de hoofdinspecteurs een begeleidende rol zouden kunnen spelen bij de inspecteursopleiding. Tot slot wijst zij erop dat te veel wordt verwacht van de basisopleidingen, die volledig los staan van de voortgezette opleidingen. Uit al die vaststellingen besluit de visitatiecommissie dat er geen sprake is van een volwaardige beroepsopleiding voor volwassenen.

Uit de vragen aan de betrokken actoren bij de scholen heeft de spreekster ten slotte opgemaakt dat met name vooral de politiezones als de "klanten" van de opleiding worden beschouwd. Men is dus van mening dat die opleidingen de politiediensten zelf ten goede komen. Daarom komen de meeste docenten ook uit het politiewezen zelf, en slechts weinigen uit de gewone samenleving. Dat leidt ertoe dat veel praktijken worden doorgegeven.

3. Uiteenzetting van mevrouw Kaat Boon, voorzitter van de Nederlandstalige visitatiecommissie

Mevrouw Kaat Boon licht toe dat hoewel de Nederlandstalige en de Franstalige commissie volledig onafhankelijk van elkaar hebben gewerkt, zij niettemin tot dezelfde algemene bevindingen zijn gekomen.

De Nederlandstalige commissie heeft de rol gespeeld van boodschapper van een aantal ongemakken bij de opleiding. Een eerste bezorgdheid is de nood aan meer bewegingsruimte. De reglementering is te strikt. Het leerprogramma zou beter gebaseerd zijn op competentieprofielen en eindtermen in plaats van de huidige strakke opeenvolging van modules. Wat betreft de rekrutering, de selectie en de instroom valt op dat er een lange selectieperiode van één jaar geldt. Die duurtijd houdt een aantal gevaren in, die tot de vraag nopen of uiteindelijk wel de beste kandidaten overblijven. De eenmalige jaarlijkse instroom leidt tot te grote klassen, wat nadelig is voor de praktijkgerichte politieopleiding. De informatie over de instroom was beperkt en is dus voor verbetering vatbaar. Men wist pas wie de kandidaten waren door het hen op het moment zelf te vragen.

Inzake de organisatie van het leerprogramma valt op dat agenten en inspecteur in dezelfde klas aan de opleiding beginnen. Dat is problematisch, aangezien

classe. C'est problématique dans la mesure où les deux fonctions poursuivent des objectifs différents et où les vitesses d'apprentissage ne sont pas les mêmes. La préformation n'est pas prise en compte, quelles que soient les qualifications du candidat. Aucune dispense n'est accordée. Ainsi, un traducteur traduisant vers le français a été obligé de suivre quand même les cours de français. Il aurait pu consacrer ce temps plus utilement à l'apprentissage d'autres matières ou pour aider ses condisciples. La formation est également très globale, avec une masse de matières détaillées. Il se recommande de permettre une certaine forme de spécialisation.

Mme Boon fait observer qu'un stage doit être considéré comme une période d'apprentissage, ce qui n'est toujours pas le cas dans la formation policière. Le système d'examens ne prévoit qu'un examen final global et aucun examen intermédiaire à l'issue des modules. De bons résultats obtenus dans un module (p. ex. en sport) peuvent compenser les mauvais résultats enregistrés dans un autre (p. ex. des jeux de rôles, qui testent les attitudes). Ce système doit certainement être réformé. Assez bizarrement, l'évaluation finale ne fait pas partie de la formation proprement dite. La décision concernant la réussite ou non du candidat n'est rien d'autre qu'un avis destiné à la police fédérale, ainsi que le prévoit la loi.

Le rapport de la commission néerlandaise de visite a été rédigé par école de police. Les points forts et les points faibles sont extrêmement variés, de sorte qu'il est difficile de tirer des conclusions générales valables pour l'ensemble des écoles de police néerlandophones. L'oratrice a néanmoins effectué une analyse swot (strengths/forces, weaknesses/faiblesses, opportunities/opportunités threats/menaces) pour la formation globale. Un point fort de la formation policière réside dans le fait qu'elle est très axée sur le métier. Il y a une équipe motivée composée de membres de la direction et de professeurs. Chaque école compte entre 10 à 15 membres du personnel et entre 70 et 160 professeurs. Le projet a aussi le mérite d'avoir permis de dégager une vision en ce qui concerne le souci de la qualité. L'autoévaluation et la visite ont en tout cas eu des résultats positifs.

Une première faiblesse des écoles de police tient au fait qu'elles ne sont pas suffisamment attentives à ce qui se passe ailleurs. En Flandre, le projet de formation des cinq écoles de police demeure cloisonné et celles-ci s'intéressent trop peu à la vision des autres écoles. En outre, l'environnement didactique électronique (EDE) en est encore trop à ses débuts. À l'heure d'aujourd'hui, on peut attendre d'un établissement d'enseignement une meilleure intégration du monde numérique dans le projet d'apprentissage. Les écoles de police ne disposent

deux fonctions autres des objectifs différents et où les vitesses d'apprentissage ne sont pas les mêmes. La préformation n'est pas prise en compte, quelles que soient les qualifications du candidat. Aucune dispense n'est accordée. Ainsi, un traducteur traduisant vers le français a été obligé de suivre quand même les cours de français. Il aurait pu consacrer ce temps plus utilement à l'apprentissage d'autres matières ou pour aider ses condisciples. La formation est également très globale, avec une masse de matières détaillées. Il se recommande de permettre une certaine forme de spécialisation.

Mevrouw Boon merkt op dat een stage moet worden gezien als een leerperiode, en dat is niet steeds het geval in de politieopleiding. Het examensysteem kent enkel een globaal eindexamen, en werkt niet met tussentijdse examens na de modules. Goede resultaten in de ene module (bv. sport) kan de slechte resultaten voor een andere module (bv. rollenspelen, die de attitudes testen) compenseren. Dat systeem moet zeker hervormd worden. Eigenaardig genoeg maakt de eindbeoordeling geen deel uit van de opleiding zelf. De beslissing over het al dan niet geslaagd zijn geldt louter als een advies aan de federale politie. Dat is wettelijk zo vastgelegd.

Het rapport van de Nederlandstalige visitatiecommissie is opgesteld per politieschool. De sterktes en de zwaktes zijn heel gevarieerd. Dat maakt het moeilijk om algemene conclusies te trekken voor het geheel van de Nederlandstalige politiescholen. Niettemin heeft de spreker een swot-analyse (strengths/sterktes, weaknesses/zwaktes, opportunities/kansen en threats/bedreigingen) opgemaakt voor de globale opleiding. Een sterk punt van de politieopleiding is dat zij zeer beroepsgeoriënteerd is. Er is een gemotiveerde ploeg van directieleden en docenten. Per school werken 10 tot 15 personeelsleden en tussen de 70 en de 160 docenten. Het is ook de verdienste van het project dat er nu een visie bestaat op kwaliteitszorg. De zelfevaluatie en de visitatie hebben in ieder geval tot positieve resultaten geleid.

Een eerste zwakte van de politiescholen is dat zij te weinig "over het muurtje kijken". De vijf politiescholen in Vlaanderen houden hun opleidingsproject heel erg binnenskamers en tonen te weinig interesse voor de visie van de andere scholen. Daarnaast staat de elektronische leeromgeving (ELO) nog te veel in de kinderschoenen. Van een onderwijsinstelling mag vandaag de dag een betere integratie van de digitale leefwereld in het leerproject worden verwacht. De politiescholen beschikken vaak enkel over een website, zonder inter-

souvent que d'un site web, sans interactivité pour le suivi de cours. Une amélioration est également possible dans l'apprentissage de l'autonomie et la nécessité d'une formation tout au long de la vie. Une formation permanente après la formation de base est en effet une absolue nécessité pour les policiers.

Le rapport démontre qu'il y a également un certain nombre de chances à saisir. Ainsi, une des possibilités est l'introduction de la norme européenne des fiches ECTS (*European Credit Transfer System*). Ces fiches contiennent, pour chaque module de cours, des données, notamment sur les objectifs d'apprentissage et les modalités d'évaluation. Elles permettent de définir les attentes relatives à un programme de cours et de lui attribuer une importance par rapport à l'ensemble de la formation. Certaines écoles recourent déjà à l'unité d'enseignement, ce qui permet d'améliorer le cadre des accords conclus entre les professeurs. Enfin, il est également possible d'accroître le souci de la qualité grâce à un meilleur soutien pédagogique des professeurs.

Les restrictions financières en termes de personnel et de moyens constituent une importante menace. Actuellement, la réglementation sévère constitue de surcroît un frein à la créativité. Les agents nommés à titre définitif sont des freins au changement, constituent une troisième menace. Il s'agit de membres du personnel nommés au sein d'une organisation, qui contrecarrent les processus de changement.

En guise de conclusion, Mme Boon répond positivement à la question de savoir si les écoles de police sont performantes dans la formation des agents, inspecteurs et inspecteurs principaux. Les personnes qui ont suivi la formation de base sont en mesure d'exercer correctement leur fonction. Il est cependant tout aussi important de rester attentif à la formation qui suit la formation de base.

Une autre question importante est celle de savoir si la formation au cadre de base ou moyen relève de l'enseignement policier ou est plutôt un élément de l'organisation policière. À l'heure actuelle, c'est la seconde thèse qui prévaut. Le terme "enseignement policier" n'est pas correct, dès lors qu'il s'agit en fait d'une formation professionnelle.

Le projet a eu pour effet d'ancrer le souci de la qualité. Les écoles de police y ont vu les avantages qu'elles pouvaient en tirer et ont fixé une série de points d'action autour de ce thème. Depuis la fin du projet, beaucoup de choses ont déjà changé. Cela démontre qu'il y a une volonté de réformes. Le souci de changement et d'amélioration relève de la responsabilité de l'ensemble des acteurs concernés, et donc pas seulement des

activité pour de lesopvolging. Er is ook verbetering mogelijk bij het aanleren tot zelfredzaamheid en de noodzaak tot een leven lang leren. Een voortdurende bijscholing na de basisopleiding is voor politiemensen immers een absolute noodzaak.

Het rapport toont aan dat er ook een aantal kansen kan worden gegrepen. Zo behoort de invoering van de Europese standaard van de ECTS-fiches (*European Credit Transfer System*) tot de mogelijkheden. Die fiches bevatten voor elke lesmodule gegevens over onder meer de leerdoelstellingen en de wijze van examineren. Zij maken het mogelijk de verwachtingen over een lessenspakket vast te leggen en er een gewicht aan te geven binnen de gehele opleiding. Sommige scholen maken reeds gebruik van de vakgroepwerking, wat een beter afsprakenkader tussen de docenten mogelijk maakt. Het is tenslotte ook mogelijk om de kwaliteitszorg te verbreden door middel van een betere pedagogische ondersteuning van de docenten.

De financiële beperkingen inzake personeel en middelen vormen een belangrijke bedreiging. Daarnaast zet de strikte reglementering momenteel een rem op de creativiteit. Een derde bedreiging zijn de RIVD (Remmers In Vast Dienstverband). Dat zijn personeelsleden in een organisatie die de veranderingsprocessen tegenwerken.

Tot besluit geeft mevrouw Boon op de vraag of de politiescholen goed zijn in het opleiden van agenten, inspecteurs en hoofdinspecteurs een positief antwoord. De personen die de basisopleiding hebben gevolgd zijn in staat hun functie naar behoren uit te oefenen. Een blijvende aandacht voor vorming na de basisopleiding is echter van even groot belang.

Een belangrijke vraag is ook of de opleiding tot het basis- of het middenkader behoort tot het politieonderwijs of veeleer een onderdeel is van de politieorganisatie. Op dit ogenblik geldt het laatste. De term "politieonderwijs" is niet correct, omdat het in feite om een beroepsopleiding gaat.

Het project heeft ervoor gezorgd dat de kwaliteitszorg is ingeburgerd. De politiescholen hebben er de voordelen van ingezien en rond het thema actiepunten vooropgesteld. Sinds het einde van het project zijn al heel wat zaken veranderd. Het toont aan dat er een draagvlak bestaat voor hervormingen. De zorg voor verandering en verbetering is de verantwoordelijkheid van alle betrokken actoren, en dus niet alleen van de

décideurs et des gens dans les écoles de police, mais aussi et surtout des chefs de corps mêmes. Les gens apprennent en effet encore quotidiennement sur le terrain.

Tous ces constats incitent l'oratrice à être optimiste pour l'avenir. Le projet était un bon point de départ sur la voie du changement et de l'amélioration.

4. Exposé de MM. Jaak Raes et Carrol Tange, présidents de la commission de visite – École nationale des officiers

a. Structure

M. Carrol Tange précise tout d'abord que la formation de base des officiers est donnée dans une seule école pour toute la Belgique à des aspirants officiers francophones et néerlandophones. Ceci explique la présence de deux présidents. À l'issue du rapport, une très large convergence de vues s'est dégagée.

M. Jaak Raes commence par expliquer que la commission a constaté que l'organisation de la formation d'officier est profondément ancrée dans la Direction générale de l'appui et de la gestion, qui gère les budgets globaux. L'École nationale des officiers dispose de peu, voire d'aucune autonomie financière. De même, elle ne sait pas à l'avance combien de personnes vont entamer la formation de base pour devenir officier. Selon le RAE, l'école dépend complètement, au niveau du personnel, de la logistique, des infrastructures et des finances, de la gestion et de la coordination de la Direction générale de l'appui et de la gestion.

La commission a également remarqué qu'entre 80 et 120 personnes ont collaboré au RAE. Cela signifie que le rapport est représentatif et donne dès lors une bonne image de la situation dans l'école. Néanmoins, le directeur de la formation a ajouté une série de commentaires personnels. Cela montre qu'il existe des tensions entre le directeur de la formation et le chef de service. Ces tensions entraînent une confusion des rôles en ce qui concerne la prise de certaines responsabilités. La commission insiste dès lors pour que la relation d'autorité entre les deux fonctions précitées soit clarifiée.

En ce qui concerne le souci de qualité, la commission a été heureuse de constater que l'initiative avait été prise de créer un organe de contrôle de la qualité. À cet égard, elle ne voyait cependant pas clairement comment les adaptations étaient apportées dans le programme même et qui portait la responsabilité finale en la matière.

beleidsmakers en van de mensen in de politiescholen, maar ook en vooral van de politiekorpsen zelf. Mensen leren immers nog dagelijks bij op de werkvloer.

Al die vaststellingen zorgen ervoor dat de spreekster hoopvol is voor de toekomst. Het project was een goede aanzet voor verandering en verbetering.

4. Uiteenzetting van de heren Jaak Raes en Carrol Tange, voorzitters van de visitatiecommissie – Nationale School voor Officieren

a. Structuur

De heer Carrol Tange wijst er vooreerst op dat slechts één school in heel België de basisopleiding voor officieren aanbiedt, aan zowel Nederlandstalige als Franstalige aspirant-officieren. Dat verklaart waarom er twee voorzitters zijn. Bij de bekendmaking van het rapport bleken de meningen merendeels gelijk te lopen.

De heer Jaak Raes legt vooreerst uit dat de commissie heeft vastgesteld dat de organisatie van de officierenopleiding diep ingebed zit in de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer, die de globale budgetten beheert. De Nationale School voor Officieren heeft weinig tot geen financiële autonomie. Zij heeft evenmin op voorhand zicht op het aantal mensen dat aan de basisopleiding tot officier begint. Volgens het ZER is de school op het vlak van personeel, logistiek, infrastructuur en financiën volledig afhankelijk van het beheer en de coördinatie van de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer.

Het is de commissie ook opgevallen dat tussen de 80 en de 120 mensen aan het ZER hebben meegewerkt. Dat betekent dat het rapport representatief is en dus een goed beeld geeft van de situatie in de school. Niettemin heeft de directeur van de opleiding een aantal eigen commentaren toegevoegd. Het toont aan dat er spanningen bestaan tussen de directeur van de opleiding en de dienstchef. Die spanningen leiden tot rolverwarring over het opnemen van bepaalde verantwoordelijkheden. De commissie pleit dan ook voor een uitlating van de gezagsrelatie tussen de twee genoemde functies.

Wat betreft de kwaliteitszorg was de commissie verheugd vast te stellen dat het initiatief was genomen tot oprichting van een orgaan voor kwaliteitsbewaking. Daarbij was het echter niet duidelijk hoe de aanpassingen in het programma zelf tot stand kwamen en wie daarvoor de eindverantwoordelijkheid droeg.

La commission a constaté que l'on se heurtait très souvent à un mur rigide d'arrêtés royaux et ministériels enfermant la formation des officiers dans un carcan. C'est particulièrement le cas de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police. L'autorité fédérale y fixe les objectifs généraux et spécifiques de la formation des officiers. La commission estime que le rôle de l'école ne devrait pas être exclusivement consultatif. L'arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires détermine également le cadre strict de la formation. La formation de base des officiers est dispensée par pas moins de 140 professeurs, qui assurent un pourcentage des heures de cours. Treize membres du personnel sont définitifs. Ces chiffres montrent que le budget du personnel est en tout cas plus que suffisant. La commission s'est cependant demandé, sur le plan du contenu, comment cet effectif peut élaborer une politique cohérente et gérable. Comment la concertation et la mise en concordance peuvent-elles avoir lieu correctement? Il s'est avéré sur le terrain que, dans de nombreux cas, il y avait une sorte de réseau d'anciens.

La commission a cependant vivement apprécié que l'école a en service plusieurs pédagogues en soutien du corps professoral. Elle a dès lors souscrit pleinement à l'intention de l'école de revoir le plan de formation du personnel enseignant interne et externe en vue de permettre aux enseignants de développer de bonnes compétences pédagogiques. Actuellement, les 153 professeurs font toutefois l'objet d'une évaluation et d'une remédiation sur une base personnelle et individuelle. Tous les enseignants ne sont pas logés à la même enseigne. La commission de visite a par conséquent plaidé pour une évaluation plus structurelle.

M. Raes explique que la commission a également constaté que de nombreux professeurs ne considèrent pas leur mission d'enseignement comme prioritaire dans l'ensemble des missions qui leur sont confiées. De même, souvent l'école ne se montre pas assez exigeante envers les professeurs et est déjà satisfaite lorsqu'elle trouve un professeur pour donner une formation déterminée.

b. Vision

M. Carrol Tange attire l'attention des membres sur l'existence d'une tension entre deux tendances en ce qui concerne la formation. L'une que l'on peut qualifier de réformiste visant à aligner la formation sur l'enseignement supérieur dans la perspective dite de Bologne. La seconde qui se limite à une modernisation

De commissie stelde vast dat er vrij vaak werd gestoten op een rigide muur van koninklijke en ministeriële besluiten die de vorming van de officieren in een keurslijf dwingt. Dat geldt in het bijzonder voor het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten. De federale overheid legt daarin de algemene en de specifieke doelstellingen van de officierenopleiding vast. De commissie is van oordeel dat de school meer dan enkel een adviserende rol zou moeten kunnen opnemen. Ook het koninklijk besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen vormt mee het strakke kader van de opleiding. De basisopleiding voor officieren telt niet minder dan 140 docenten, die instaan voor een percentage van de lesopdrachten. Er zijn dertien vaste personeelsleden. Die cijfers tonen aan dat het personeelsbudget in ieder geval meer dan voldoende is. De commissie heeft zich wel op inhoudelijk vlak de vraag gesteld hoe men met dat personeelsaantal een samenhangend en beheersbaar beleid kan construeren. Hoe kan op gedegen wijze worden overlegd en afgestemd? Op het terrein bleek dat er in vele gevallen sprake was van een soort "old boys network".

De commissie apprecieerde wel ten eerste dat de school een aantal pedagogen in dienst heeft ter ondersteuning van het docentenkorps. Zij ging dan ook volledig akkoord met de intentie van de school om het opleidingsplan voor het interne en externe onderwijzend personeel te herzien met het oog op het ontwikkelen van goede pedagogische competenties bij de lesgevers. De 153 docenten worden door de pedagogen thans echter geëvalueerd en geremedieerd op een persoonlijke en individuele basis. Het is niet de standaard voor alle lesgevers. Bijgevolg heeft de visitatiecommissie gepleit voor een meer structurele evaluatie.

De heer Raes legt uit dat de commissie ook heeft vastgesteld dat heel wat docenten hun lesgevende opdracht niet als een prioriteit ervaren in hun volledige takenpakket. Ook de school toont zich vaak niet genoeg veeleisend naar de docenten toe, en is vaak al tevreden wanneer voor een bepaalde opleiding überhaupt een docent wordt gevonden.

b. Visie

De heer Carrol Tange vestigt de aandacht van de leden erop dat er zich inzake opleidingen twee trends aftekenen. Naast een eerste, "hervormingsgezinde" trend, waarbij men de opleiding wil afstemmen op het hoger onderwijs volgens het zogeheten Bolognaproces, is er een tweede trend, waarbij men de opleiding lou-

de la formation dans une perspective qui maintient la formation sur un plan professionnel. Cette tension est perçue à différents niveaux notamment quant à la durée de la formation.

Sur la base des déclarations des personnes rencontrées se dégage une ouverture plus au niveau des méthodes d'enseignement qu'au niveau du contenu. Dans l'ensemble, l'orateur a pu constater une assez grande satisfaction à l'égard du produit de la formation. Ce produit correspond à l'idée d'un officier qui doit être bien formé techniquement, généraliste et idéalement leader. Des remarques ont été formulées sur ce dernier aspect, souhaitant les voir renforcer dans la formation. Par ailleurs, la perspective d'alignement sur le modèle de l'enseignement supérieur entraîne un certain nombre de conséquences au niveau de l'idée que l'on se fait de l'officier de demain dans la police belge.

L'orateur souligne qu'en matière de pédagogie, ce qui a été le plus souvent critiqué, est l'aspect trop scolaire de l'enseignement. Les cours sont donnés d'une manière *ex cathedra* dans une logique de restitution de la théorie. Le programme est très lourd. Toutes les matières doivent être enseignées. Il serait préférable de s'orienter vers une approche plus adulte, avec des cours plus interactifs, avec un espace laissé pour un travail personnel.

c. Programme

M. Jaak Raes explique que la durée de la formation d'un officier de la police intégrée est de douze mois. La charge de travail des étudiants est assez lourde. Il ressort d'entretiens avec des diplômés universitaires que la formation universitaire en général a été ressentie comme moins lourde que la formation d'officier.

Le travail journalier est évalué par écrit par module de formation. D'autres modules — comme le sport et la maîtrise de soi — font l'objet d'une évaluation régulière. La commission estime que l'attribution de la place de stage de l'aspirant officier devrait intervenir plus tôt au cours de la formation. On peut également déplorer qu'il n'y ait pas de possibilité d'effectuer un stage en dehors de l'organisation policière, par exemple dans le monde associatif. Il est également ressorti du feedback que ce sont surtout les mentors qui utilisent les stages pour se tenir informés de ce qui se passe sur les lieux de stage, alors que les stages ont en principe pour but d'apporter connaissances et expérience à l'étudiant dans le cadre de sa formation.

ter wil moderniseren en echt beroepsmatig wil blijven benaderen. Die spanning is op verschillende niveaus voelbaar, meer bepaald wat de duur van de opleiding betreft.

Op basis van de verklaringen van de personen die werden geraadpleegd, merken we een verruiming, doch meer in verband met de onderwijsmethoden dan wat de inhoud betreft. Over het algemeen stelt de spreker een vrij grote tevredenheid vast over de opleiding *an sich*. Die opleiding sluit aan bij het beeld van een officier, namelijk iemand die een goede technische opleiding heeft genoten, die alle aspecten van het vak onder de knie heeft en idealiter ook een leidersfiguur is. Wat dat laatste aspect betreft, zijn er stemmen opgegaan om daar tijdens de opleiding meer aandacht aan te besteden. De in uitzicht gestelde matching met het model van het hoger onderwijs heeft trouwens een aantal gevolgen voor het beeld dat men heeft van de toekomstige officier bij de Belgische politie.

De spreker wijst erop dat, wat de pedagogie betreft, de te schoolse manier van lesgeven het vaakst op de korrel werd genomen. De lessen worden *ex cathedra* gegeven: het zwaartepunt ligt bij het reproduceren van de theorie. Het programma is zeer zwaar. Alle materies moeten worden onderwezen. Een volwassener benadering zou wenselijk zijn, met een grotere interactiviteit bij het lesgeven en ruimte voor individueel werk.

c. Programma

De heer Jaak Raes legt uit dat de duur van de opleiding van een officier van de geïntegreerde politie twaalf maanden bedraagt. De werklast voor de studenten is vrij hoog. Gesprekken met universitair opgeleiden leerden dat de universitaire opleiding in het algemeen als minder zwaar werd ervaren dan de officierenopleiding.

Het dagelijks werk wordt schriftelijk beoordeeld per opleidingsmodule. Andere modules — zoals sport en zelfbeheersing — worden op regelmatige basis beoordeeld. De commissie is van oordeel dat de toewijzing van de stageplaats van de aspirant-officier in een vroeger stadium van de opleiding zou moeten geschieden. Het is ook een gemiste kans dat er geen mogelijkheid is om stage te lopen buiten de politieorganisatie, bijvoorbeeld in het sociale werkveld. Tegelijk bleek uit de feedback dat voornamelijk de mentoren gebruik maken van de stages om op de hoogte te blijven van wat zich afspeelt op de stageplaatsen, terwijl stages in beginsel bedoeld zijn als een injectie van kennis en ervaring in hoofde van de student in het kader van zijn opleiding.

Pour le travail de fin de cycle, l'étudiant dispose de quatre jours ou de 32 heures de travail. En pratique, cet effort prend plus de temps à l'aspirant officier. En outre, ce travail est largement dissocié de la formation et du lieu de stage. Il est dommage que les connaissances et l'expérience acquises ne puissent pas être intégrées. Ce travail devrait également être davantage un moment de réflexion scientifique. Ce n'est aucunement le cas à l'heure actuelle. Enfin, la commission de visite a également constaté que les efforts requis pour ce travail ne correspondaient pas à son poids dans l'ensemble de l'évaluation.

M. Raes explique que le stage est divisé en trois phases:

- un stage général d'observation participative;
- un stage d'observation participative axé sur la police administrative et judiciaire et
- un stage de formation.

Cette subdivision est également réglée de façon très stricte, par l'arrêté ministériel du 12 août 2010 portant modification de l'arrêté ministériel du 24 octobre 2002 portant règlement général des études relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police. Les entretiens menés au cours de la commission de visite ont cependant clairement mis en évidence que les intéressés souhaitent pouvoir assouplir les objectifs du stage et le programme des activités. Une plus grande flexibilité permettrait incontestablement de réduire le nombre considérable des objectifs assignés au stage.

L'intervenant fait également observer que la commission déplore que la composition du corps enseignant dépende souvent de la volonté des enseignants de donner cours. Certains enseignants ne sont pas suffisamment sélectionnés en amont en fonction de leurs spécialisations ou de leurs aptitudes pédagogiques. Souvent, la volonté de donner cours est suffisante pour être affecté au corps enseignant. La commission plaide pour que l'école valorise et valide au moins les spécialisations et les aptitudes pédagogiques. Il est vrai qu'il y a souvent des appels officiels en vue de la constitution du corps enseignant, mais ces appels sont de facto plutôt adressés aux amateurs éventuels au travers des réseaux personnels.

d. Analyse Swot

M. Raes énumère enfin plusieurs forces, faiblesses et opportunités de la formation des officiers. La commission de visite a retenu en tant que points forts la

Voor het eindwerk krijgt de student vier dagen of 32 werkuren. In de praktijk neemt de inspanning van de aspirant-officier meer tijd in beslag. Het eindwerk is bovendien in grote mate losgekoppeld van de opleiding en van de stageplaats. Het is een gemiste kans dat de opgedane kennis en ervaring niet kan worden geïntegreerd. Het eindwerk zou ook meer een moment van wetenschappelijke reflectie moeten zijn. Dat is thans geenszins het geval. De visitatiecommissie heeft ten slotte ook vastgesteld dat de vereiste inspanning voor het eindwerk niet overeenstemt met het gewicht dat het in het geheel van de evaluatie toebedeeld krijgt.

De heer Raes licht toe dat de stage drie fases omvat:

- een algemene participerende observatiestage;
- een participerende observatiestage gericht op bestuurlijke en gerechtelijke politie, en
- een opleidingsstage.

Ook die indeling is zeer strikt geregeld, met name in het ministerieel besluit van 12 augustus 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 24 oktober 2002 houdende het algemeen studiereglement betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten. Uit de gesprekken tijdens de visitatiecommissie kwam echter een duidelijk pleidooi naar voor om de stage-doelstellingen en het activiteitenprogramma soepeler te kunnen aanpassen. Meer flexibiliteit zou ongetwijfeld zorgen voor een vermindering van het gigantische aantal stagedoelstellingen.

De spreker merkt ook op dat de commissie betreurt dat de samenstelling van het lerarenkorps vaak gebaseerd is op de wil van de docenten zelf om les te geven. Een aantal docenten wordt onvoldoende op voorhand gescreend op specialisaties of pedagogische vaardigheden. Vaak is de wil om les te geven voldoende om toegewezen te worden aan het lesgeverkorps. De commissie pleit ervoor dat de school de specialisaties en pedagogische vaardigheden minstens valoriseert en valideert. Voor de samenstelling van het docentenkorps zijn er weliswaar vaak officiële oproepen, maar de facto vinden de oproepen eerder hun weg naar de mogelijke gegadigden via de persoonlijke netwerken.

d. Swot-analyse

De heer Raes somt tot slot enkele sterktes, zwaktes, aanbevelingen en kansen op van of voor de officierenopleiding. Als sterk punt heeft de visitatiecommissie de

qualité et le professionnalisme de la formation. Elle se félicite par exemple de la façon dont le thème “ordre public” est traité. On peut citer comme points faibles l’absence de vision claire de l’enseignement, ainsi que le peu d’attention accordé au développement des connaissances. Force est par ailleurs de constater que s’ils sont plus que suffisants, les moyens disponibles ne sont pas affectés judicieusement, ce qui est surprenant dans des temps budgétaires difficiles. La commission de visite souligne par ailleurs que le confinement de la formation au sein des casernes ne doit pas isoler les élèves du cadre de travail social. L’école n’est pas non plus en mesure de préciser combien d’aspirants officiers elle accueille chaque année. En résumé, il est nécessaire de la responsabiliser, tant au niveau du contenu qu’au niveau financier.

La commission souligne que la formation peut être menacée par une répression sur le “marché européen”. Cela signifie qu’il convient de veiller à ce que la formation des officiers se maintienne au moins au niveau de celle dispensée chez nos voisins. En effet, c’est aujourd’hui que sont formés les dirigeants de demain. Une autre menace est encore pointée, à savoir le risque de voir l’école supprimée au profit, par exemple, d’un système d’outsourcing vers des universités ou vers l’École royale militaire. Le manque structurel de clarté au niveau du nombre exact de nouveaux élèves accueillis chaque année constitue également une menace.

M. Raes explique enfin que la commission de visite estime que la situation existante offre également des opportunités. Ainsi, l’instauration d’une collaboration avec des formations académiques ou avec des institutions issues de la sphère sociale permettrait de sortir la formation de son cocon et d’investir au maximum dans le développement des aptitudes professionnelles et des connaissances. La disponibilité de moyens financiers suffisants offre également la possibilité de mener une politique de réinvestissement fondée sur une réorientation des budgets. Par ailleurs, le développement d’une école consacrée à la formation de dirigeants pourrait jouir d’un certain statut. Enfin, il est indispensable d’appliquer dans le cadre de la formation un mécanisme de sélection, la procédure actuelle entraînant un taux de réussite très élevé.

B. DISCUSSION

Mme Myriam Delacroix-Rollin (cdH) aimerait connaître les raisons pour lesquelles l’institut namurois n’a pas remis le rapport demandé.

Toutes les matières ne font pas l’objet d’une évaluation, ce qui permet une approche ciblée du programme

bonne et purement professionnelle formation à maintenir. C’est par exemple le traitement de la matière d’ordre public. Les points faibles sont l’absence de vision claire de l’enseignement et l’attention accordée au développement des connaissances. Il faut aussi constater que si les moyens sont plus que suffisants, ils ne sont pas affectés judicieusement, ce qui est surprenant dans des temps budgétaires difficiles. La commission de visite souligne par ailleurs que le confinement de la formation dans les casernes ne doit pas isoler les élèves du cadre de travail social. L’école n’est pas non plus en mesure de préciser combien d’aspirants officiers elle accueille chaque année. En résumé, il est nécessaire de la responsabiliser, tant au niveau du contenu qu’au niveau financier.

La commission souligne que la formation peut être menacée par une répression sur le “marché européen”. Cela signifie qu’il convient de veiller à ce que la formation des officiers se maintienne au moins au niveau de celle dispensée chez nos voisins. En effet, c’est aujourd’hui que sont formés les dirigeants de demain. Une autre menace est encore pointée, à savoir le risque de voir l’école supprimée au profit, par exemple, d’un système d’outsourcing vers des universités ou vers l’École royale militaire. Le manque structurel de clarté au niveau du nombre exact de nouveaux élèves accueillis chaque année constitue également une menace.

M. Raes explique enfin que la commission de visite estime que la situation existante offre également des opportunités. Ainsi, l’instauration d’une collaboration avec des formations académiques ou avec des institutions issues de la sphère sociale permettrait de sortir la formation de son cocon et d’investir au maximum dans le développement des aptitudes professionnelles et des connaissances. La disponibilité de moyens financiers suffisants offre également la possibilité de mener une politique de réinvestissement fondée sur une réorientation des budgets. Par ailleurs, le développement d’une école consacrée à la formation de dirigeants pourrait jouir d’un certain statut. Enfin, il est indispensable d’appliquer dans le cadre de la formation un mécanisme de sélection, la procédure actuelle entraînant un taux de réussite très élevé.

B. BESPREKING

Mevrouw Myriam Delacroix-Rolin (cdH) vraagt waarom het Naamse instituut het gevraagde rapport niet heeft bezorgd.

Er is niet voor alle materies een evaluatie, zodat de studenten het onderwijsprogramma voor een stuk zelf

d'enseignement par les étudiants. Cela ne pose-t-il pas de problèmes au niveau des connaissances finales?

Le rapport propose que l'aspirant-inspecteur ayant reçu une évaluation positive ne puisse entrer dans la police intégrée qu'au terme d'une année complète de service. Comment envisager concrètement la mise en œuvre de cette proposition?

En ce qui concerne le recrutement et la sélection, il convient de constater que de nombreux policiers ne correspondent pas au profil souhaité en terme d'attitude et de connaissance. Une des raisons est que le recrutement et la sélections sont fort longs. De bons candidats décrochent de ce fait.

Le système tel qu'établi aujourd'hui ne permet pas d'exclure un mauvais élément, malgré le fait qu'il soit bien identifiable. Le rapport propose dès lors de pouvoir écarter un tel étudiant à un moment précoce de la formation. Pourrait-on avoir plus d'informations quant à cette proposition?

Aucune formation n'existe actuellement pour les agents de quartier. Il s'agit toutefois d'une fonction essentielle. Quelle formation préconisez-vous?

Une condition d'âge ou d'ancienneté est-elle imposée pour pouvoir exercer la fonction de mentor?

*
* *

M. Roland Defreyne (Open Vld) constate que les auteurs du rapport ont critiqué à diverses reprises la rigueur de la réglementation. Quelles adaptations proposent-ils dès lors d'apporter à la législation en vue d'améliorer la formation, d'en renforcer l'autonomie, d'assouplir le programme des cours et d'utiliser des profils de compétences?

Pour les auteurs du rapport, la question essentielle est de savoir dans quel sens la formation des policiers doit évoluer, avec deux options: soit améliorer la qualité de la formation actuelle et mieux organiser celle-ci au sein de la structure existante, soit évoluer vers une formation autonome et de qualité. Quelle est l'option privilégiée par les présidents des commissions de visite? Le rapport souligne par ailleurs le manque de coopération observé tant entre les écoles de police qu'entre les écoles de police et d'autres hautes écoles ou universités. Comment cette collaboration structurelle devrait-elle être concrétisée au mieux?

in de hand hebben. Leidt dat niet tot problemen inzake de eindtermen?

In het rapport wordt voorgesteld dat de aspirant-inspecteur die een positieve evaluatie heeft gekregen pas na een volledig dienstjaar tot de geïntegreerde politie kan toetreden. Hoe kan dit voorstel praktisch uitvoering krijgen?

In verband met rekrutering en selectie dient opgemerkt dat veel politiemensen niet voldoen aan het gewenste profiel qua attitude en kennis. Dat is onder meer toe te schrijven aan het feit dat de rekrutering en de selectie zo lang duren, waardoor goede kandidaten afhaken.

In het huidige systeem kan een slechte kandidaat, ofschoon duidelijk identificeerbaar, niet worden uitgesloten. Daarom wordt in het rapport voorgesteld een dergelijke kandidaat vroeg in de opleiding te kunnen weren. Kunnen de sprekers daarover meer uitleg geven?

Voor de wijkagenten bestaat er thans geen enkele opleiding. Nochtans vervullen zij een essentiële rol. Welke opleiding zouden de sprekers aanbevelen?

Geldt er een leeftijds- of anciënniteitsvoorwaarde om de functie van mentor te mogen uitoefenen?

*
* *

De heer Roland Defreyne (Open Vld) stelt vast dat de auteurs van het rapport herhaaldelijk kritiek hebben geleverd op de te strikte regelgeving. Welke wetgevende aanpassingen stellen zij bijgevolg voor met het oog op de verbetering van de opleiding, met een hogere autonomie, een soepeler lesprogramma en het gebruik van competentieprofielen?

Het rapport ziet als kernvraag welke richting de politieopleiding uit moet gaan, met twee opties: ofwel de huidige vorming kwaliteitsvoller maken en beter organiseren binnen de bestaande structuur, ofwel evolueren naar een autonome en kwalitatieve politieopleiding. Welke optie geniet de voorkeur van de voorzitters van de visitatiecommissies? In het rapport wordt ook gewezen op het gebrek aan samenwerking, zowel tussen de politiescholen onderling als tussen de politiescholen en andere hogescholen of universiteiten. Hoe wordt die structurele samenwerking het best vormgegeven?

L'enseignement public valorise plutôt les compétences ou qualifications acquises précédemment, en se servant à cet effet des fiches ECTS. Les auteurs du rapport pensent-ils que ce système pourrait s'appliquer aux modules d'apprentissage de l'enseignement policier en Belgique?

Les présidents des commissions de visite ont également souligné le coût élevé de l'enseignement policier. Le rapport ne contient pas de chiffres exacts. Existe-t-il une estimation du coût de la formation et de la formation continue? Dans l'affirmative, ces moyens sont-ils suffisants ou une partie de ceux-ci pourraient-ils être mieux affectés?

Il est apparu lors de la présentation des rapports des commissions de visite que les pourcentages de réussite sont extrêmement élevés. Cela signifie soit que la quasi-totalité des candidats sont très compétents, soit que les évaluations présentent des lacunes. Qu'en pensent les auteurs du rapport?

M. Defreyne souligne enfin que l'enseignement policier peut être organisé de façon centrale ou décentralisée. Quelle est la forme privilégiée par les présidents des commissions de visite, et pourquoi?

*
* *

M. André Frédéric (PS) ne pense pas que la situation actuelle de la formation des policiers soit catastrophique. Il y a certes certaines choses qui doivent être améliorées, mais globalement le fonctionnement s'avère positif au vu du rapport.

La question se pose de savoir s'il faut s'orienter vers une amélioration de la formation existante ou s'il faut inscrire cette formation dans un cursus scolaire classique. Il semble plus intéressant d'opter pour la première solution, compte tenu des problèmes majeurs que soulève la seconde. Il ne faut tout d'abord pas perdre de vue que l'enseignement relève de la compétence des communautés. Il sera par ailleurs nécessaire de modifier le statut des policiers ou à tout le moins des élèves policiers. Il faudra également prendre en compte les aspects budgétaires d'une telle réforme.

Concernant les aspects méthodologiques du rapport, pourquoi deux méthodes ont-elles été employées et qu'est-ce qui les singularise?

L'intervenant note que l'évaluation de la formation policière a été mise en œuvre, mais sans inclure la direction du recrutement et la direction de la formation. Les acteurs du terrain, tels que les bourgmestres et les

In het openbare onderwijs worden eerder verworven competenties of kwalificaties gevaloriseerd, en dat aan de hand van de ECTS-fiches. Wat is het oordeel van de auteurs van het verslag over de bruikbaarheid van het systeem voor de leermodules in het politieonderwijs in België?

De voorzitters van de visitatiecommissies hebben ook gewezen op de hoge kostprijs van het politieonderwijs. In het rapport is geen duidelijk kostenplaatje opgenomen. Bestaat er een raming over de kostprijs van de opleiding en het voortgezette onderwijs? Zo ja, volstaan die middelen of kan een deel daarvan beter worden besteed?

Tijdens de voorstelling van de visitatierapporten bleek dat de slaagpercentages extreem hoog liggen. Dat betekent ofwel dat nagenoeg alle kandidaten zeer bekwaam zijn, ofwel dat de evaluaties lacunes bevat. Hoe schatten de auteurs van het rapport die situatie in?

De heer Defreyne wijst er ten slotte op dat het politieonderwijs centraal of gedecentraliseerd kan worden ingericht. Welke vorm geniet de voorkeur van de voorzitters van de visitatiecommissies, en waarom?

*
* *

De heer André Frédéric (PS) vindt niet dat de politieopleiding op dit ogenblik een puinhoop is. Sommige punten zijn zeker voor verbetering vatbaar, maar uit het rapport valt op te maken dat de opleiding over het algemeen deugt.

De vraag is of de bestaande opleiding intern moet worden verbeterd, dan wel in het gewone hoger onderwijs geïntegreerd. De eerste optie lijkt de voorkeur weg te dragen, gezien de grote moeilijkheden die met de tweede optie gepaard gaan. Eerst en vooral mag niet uit het oog worden verloren dat het onderwijs een gemeenschapsbevoegdheid is. Het statuut van de politiemensen, of toch zeker dat van de aspiranten, zou trouwens moeten worden gewijzigd. Ook de budgettaire aspecten van een dergelijke hervorming mogen niet worden vergeten.

Waarom worden in het rapport twee methodes gehanteerd en waarin verschillen die twee methodes?

De spreker stelt vast dat de politieopleiding is geëvalueerd, maar dat de directie van de rekrutering en de directie van de opleiding daarbij niet aan bod zijn gekomen. De actoren op het terrein, zoals de burge-

conseils des zones de police, n'ont pas non plus été consultés. Quelles en sont les raisons?

Par rapport à l'École nationale de police, le rapport souligne qu'à aucun moment l'école n'a de voix sur le contrôle budgétaire. Il n'y a donc pas de concertation et il est impossible pour l'école de planifier un certain nombre de projets.

Quel devrait être le rôle de l'école dans l'élaboration des programmes de formation?

Le programme serait trop axé sur la pratique policière et pas suffisamment sur le rôle sociétal de la police. Qu'entendez-vous par là?

La recherche doit jouer un rôle prépondérant dans l'évolution de la pensée et pratique policière. Que préconisez-vous pour remédier à ce problème?

La formation ne prendrait pas suffisamment en compte le rôle de leadership. Le rapport évoque à ce sujet l'organisation d'un stage à l'extérieur de la police. Quel serait l'intérêt d'un tel stage, compte tenu des fortes spécificités de la police?

*
* *

M. Jan Van Esbroeck (N-VA) demande tout d'abord s'il sera donnée suite aux rapports d'évaluation. Le but est-il d'instaurer un système d'accréditation, avec la possibilité de sanctionner les écoles de police qui ne satisfont pas aux normes fixées en matière de qualité?

Au cours de leurs exposés, les auteurs membres des commissions de visite ont formulé des critiques précises à l'encontre de la situation actuelle, mais ils ont également noté des éléments positifs. Mme Boon est arrivée à la conclusion que les écoles de police fournissent effectivement des policiers correctement formés, grâce notamment au fait qu'elles mettent fortement l'accent sur les attentes sur le terrain. M. Van Esbroeck pense pouvoir en conclure que les écoles fournissent de la qualité en dépit de la manière dont elles sont organisées grâce à l'engagement personnel, à l'implication et aux initiatives du personnel. Cette vision est-elle correcte?

Les rapports de visite pointent également clairement les différences de qualité entre les écoles de police. Si les écoles du Limbourg et du Brabant flamand font l'objet d'une évaluation positive, les écoles d'Anvers et de Flandre orientale enregistrent des scores nettement moins bons. L'école de police de Bruxelles fait

meesters en de raden van de politiezones, werden evenmin geraadpleegd. Waarom niet?

Voorts staat in het rapport te lezen dat de Nationale Politieschool voor Officieren op geen enkel ogenblik bij de begrotingscontrole is betrokken. Er is dus geen overleg, zodat de school bepaalde projecten onmogelijk kan plannen.

Welke rol zouden de politiescholen moeten vervullen bij de uitwerking van de opleidingsprogramma's?

Het programma zou te sterk focussen op de politiepraktijk en niet genoeg op de maatschappelijke rol van de politie. Wat bedoelen de sprekers daarmee?

De recherche moet een bepalende rol spelen in het toekomstige denken en doen van de politiediensten. Hoe willen de sprekers dat aspect aanpakken?

In de opleiding zou onvoldoende aandacht gaan naar de leiderschapsfunctie. Het rapport maakt in dat verband gewag van een externe stage, die niet door de politie wordt georganiseerd. Wat kan een dergelijke stage bijbrengen, rekening houdend met de verregaande specificiteit van het politiewerk?

*
* *

De heer Jan Van Esbroeck (N-VA) informeert voor eerst of de evaluatierapporten een vervolg zullen krijgen. Is het de bedoeling een accreditatiesysteem in te voeren, met de mogelijkheid sanctionnerend op te treden tegen de politiescholen die niet voldoen aan de vastgelegde kwaliteitsnormen?

De auteurs van de visitatiecommissies lieten tijdens hun uiteenzettingen duidelijke punten van kritiek horen op de huidige situatie, maar zagen ook positieve elementen. Mevrouw Boon kwam tot het besluit dat de politiescholen wel degelijk goed opgeleide mensen afleveren, dank zij onder meer een sterke focus op de verwachtingen van het werkveld. Voor de heer Van Esbroeck lijkt de conclusie te zijn dat de scholen kwaliteit leveren ondanks de wijze waarop zijn georganiseerd zijn en dank zij de persoonlijke inzet, betrokkenheid en initiatief van het personeel. Klopt die visie?

De visitatierapporten wijzen ook duidelijk de verschillen aan in kwaliteit tussen de politiescholen. De scholen uit Limburg en Vlaams-Brabant krijgen een gunstige beoordeling, de scholen uit Antwerpen en Oost-Vlaanderen scoren duidelijk minder goed. Ook de politieschool van Brussel bleek één van de zwak-

également figure de mauvais élève. Le manque d'uniformité constitue un problème fréquemment invoqué à cet égard. Mme Boon a recommandé aux écoles de s'inspirer davantage de ce qui se fait ailleurs. Il faut également privilégier plus encore la concertation et la coopération, notamment sous la forme de partenariats. La commission de visite formule, à cet effet, une série de propositions concrètes, comme la rédaction de fiches de cours et la mise en place d'unités d'enseignement. La commission de visite estime-t-elle qu'il est positif, pour accroître l'uniformité, d'abandonner le modèle décentralisé au profit de la mise sur pied de quelques académies de police?

L'intervenant fait également observer qu'il y a un manque d'uniformité malgré le caractère extrêmement rigide de la réglementation fédérale. Selon le rapport, ce cadre rigide nuirait au rapport qualité-prix de la formation policière. Les auteurs du rapport pourraient-ils préciser les points sur lesquels la réglementation est trop stricte? Comment accroître l'autonomie des écoles sans négliger pour autant le souci d'uniformité?

Pour évaluer la formation policière pilotée par le fédéral, la commission de visite applique des normes qui sont définies par les communautés qui sont compétentes pour l'enseignement. Ce constat nous amène à nous demander s'il ne serait pas préférable d'organiser également la formation policière au niveau des communautés, en alignant les socles de compétences par le biais d'un comité de concertation.

*
* *

M. Michel Doomst (CD&V) constate que dans leurs exposés, les auteurs du rapport se sont principalement intéressés aux similitudes globales et aux dénominateurs communs entre les différentes écoles. Cela signifie-t-il que les écoles de police sont comparables en termes de qualité, de capacité et de possibilités ou existe-t-il également des différences essentielles? Cette question a son importance pour examiner si l'on peut également avoir recours aux mêmes remèdes pour résoudre les problèmes.

L'intervenant demande également si le coût élevé de la formation est lié à l'approche fragmentaire. Une approche plus rationnelle permettrait-elle de faire baisser les coûts?

Le recrutement et la sélection constituent des problèmes majeurs. Il faut attendre longtemps pour savoir si l'on a été sélectionné et dès le premier jour, on bénéficie d'un statut définitif et le taux de réussite

kere broertjes. Het gebrek aan uniformiteit is daarbij een vaak gehoord probleem. Mevrouw Boon heeft de aanbeveling geformuleerd dat scholen meer "over het muurtje" moeten kijken. Er moet ook meer plaats komen voor overleg en samenwerking, onder meer in de vorm van partnerschappen. De visitatiecommissie formuleert daartoe een aantal concrete voorstellen, zoals het opstellen van lesfiches en het inrichten van een vakgroepwerking. Ziet de visitatiecommissie met het oog op een verhoogde uniformiteit heil in het afstappen van het gedecentraliseerd model ten voordele van de inrichting van enkele politieacademies?

De spreker merkt ook op dat er een gebrek bestaat aan uniformiteit, en dat ondanks het zeer rigide karakter van de federale regelgeving. Dat strakke kader zou volgens het rapport nefast zijn voor de verhouding prijs/kwaliteit van de politieopleiding. Kunnen de auteurs van het rapport verduidelijken op welke punten de regelgeving te strikt is? Hoe kan de autonomie van de scholen worden verhoogd zonder de zorg voor uniformiteit uit het oog te verliezen?

Om de federaal gestuurde politieopleiding te evalueren gebruikt de visitatiecommissie normen die zijn bepaald door de gemeenschappen, die bevoegd zijn voor onderwijs. Die vaststelling noopt tot de vraag of ook het politieonderwijs niet beter wordt georganiseerd op het niveau van de gemeenschappen, waarbij via een overlegcomité de eindtermen op elkaar worden afgestemd.

*
* *

De heer Michel Doomst (CD&V) stelt vast dat de auteurs van het rapport tijdens hun uiteenzettingen voornamelijk oog hebben gehad voor de globale gelijkenissen en gemene delers tussen de verschillende scholen. Betekent dat dat de politiescholen op het vlak van kwaliteit, capaciteit en mogelijkheden met elkaar vergelijkbaar zijn, of bestaan er ook wezenlijke verschillen? Die vraag is van belang om na te gaan of ook gebruik kan worden gemaakt van de zelfde remedies om de problemen het hoofd te bieden.

De spreker wenst ook te weten of de hoge kostprijs van de opleiding te maken heeft met de fragmentarische aanpak. Zou een meer gestroomlijnde aanpak kunnen zorgen voor een daling van het kostenplaatje?

De rekrutering en de selectie zijn grote pijnpunten. Het duurt lang eer men weet of men geselecteerd is, en vanaf de eerste dag heeft men een vast statuut en een slaagkans van bijna 100 %. De heer Doomst stelt

est de pratiquement 100 %. M. Dooms précise clairement que cette situation doit être réglée. Les auteurs du rapport considèrent-ils eux aussi qu'il s'agit d'une priorité absolue?

Enfin, l'intervenant indique qu'une phase d'évaluation réussie doit être suivie d'une mise en œuvre efficace. À cet égard, il faut surtout avoir à l'esprit que la formation policière est par trop fermée. La police doit absolument sortir de sa tour d'ivoire". À cet effet, une proposition structurée formulée par les écoles, éventuellement étayée par le monde universitaire, peut apporter les solutions qui s'imposent. Ce n'est en effet pas la tour d'ivoire mais son caractère policier qui semble constituer le problème fondamental, en ce sens que les programmes sont trop rigides, que la rotation interne des professeurs est trop grande et que la délibération n'a pas lieu au sein des écoles mais de la police fédérale. Les auteurs du rapport sont-ils d'accord pour dire qu'une initiative émanant des écoles a le plus de chance d'aboutir? Une correction suffit-il à cet égard, ou faut-il une réorientation fondamentale de la politique?

*
* *

M. Eric Thiébaud (PS) note que bien qu'il existe un cadre légal très strict, il y a une grande disparité entre les formations et les volumes de cours dispensés. Est-ce qu'il en découle une différence de qualité de formation entre les différentes écoles?

Les écoles de police ne sont pas associées à l'analyse des critères de qualité au niveau de la sélection du recrutement, au niveau de l'engagement dans les zones de police, voire même au sein des programmes. Il serait préférable que les écoles soient pleinement impliquées dans ce processus. Quelles seraient vos propositions en la matière?

Il y aurait très peu de différence entre la formation des inspecteurs et des inspecteurs principaux. Quelles sont les différences concrètes?

Par rapport au profil des compétences, le rapport met en avant une série de problèmes tels que la mauvaise connaissance de la langue ou la mauvaise éducation des aspirants-inspecteurs. Ne faudrait-il pas dès lors rendre le processus de sélection plus exigeant?

Selon le rapport, la durée de la formation d'inspecteur serait trop courte. N'est-ce pas plutôt un problème de ventilation entre la partie théorique et la partie pratique?

clairement que cette situation doit être réglée. Les auteurs du rapport considèrent-ils eux aussi qu'il s'agit d'une priorité absolue?

Ten slotte stelt spreker dat op de geslaagde evaluatiefase ook een degelijke implementatie moet volgen. Daarbij moet vooral de vaststelling in het achterhoofd worden gehouden dat de het politieonderwijs te gesloten is. De blauwe ivoren toren moet absoluut worden verlaten. Een onderbouwd voorstel vanuit de scholen, eventueel academisch ondersteund, kan daartoe de nodige oplossingen aanreiken. Het fundamentele probleem lijkt immers niet te liggen bij de ivoren toren, maar bij het blauwe karakter ervan, in de vorm van te sterk afgelijnde programma's, sterk intern wisselende docenten en een deliberatie die niet door de scholen maar door de federale politie gebeurt. Zijn de auteurs van het rapport het eens dat een initiatief van de scholen de beste kans op slagen heeft? Is daarbij een bijschaving voldoende, of is er nood aan een fundamentele heroriëntering van het beleid?

*
* *

De heer Eric Thiébaud (PS) merkt op dat er, hoewel een bijzonder strikt wettelijk kader bestaat, grote verschillen bestaan tussen de opleidingen onderling en tussen de omvang van de cursussen. Leidt een en ander tot een kwaliteitsverschil in de door de verschillende scholen verstrekte opleiding?

De politiescholen worden niet betrokken bij de analyse van de kwaliteitscriteria inzake de rekruteringsselectie, noch bij de manier waarop de mensen achteraf worden ingedeeld bij de politiezones; zelfs binnen de programma's zelf gebeurt dit niet. Het ware verkieslijk dat de scholen ten volle worden betrokken bij dat proces. Welke voorstellen worden terzake gedaan?

Er zou heel weinig verschil bestaan tussen de opleiding van de inspecteurs en die van de hoofdinspecteurs. Wat zijn de concrete verschillen?

In verband met het competentieprofiel beklemt toont het rapport een reeks pijnpunten zoals de ontoereikende kennis van de eigen taal of de gebrekkige vooropleiding van de kandidaat-inspecteurs. Zou het selectieproces dus niet veeleisender moeten worden gemaakt?

Volgens het rapport zou de duur van de inspecteursopleiding te kort zijn. Gaat het niet veeleer om een knelpunt inzake de indeling tussen het theoretische en het praktische gedeelte?

L'intervenant constate que le mentor n'a visiblement pas suffisamment de contacts avec l'école de l'étudiant qu'il supervise. Quelles seraient les initiatives à prendre en la matière?

La formation est avant tout axée sur les policiers qui devront travailler dans les services d'interventions, alors que la réforme des polices mettait au contraire l'accent sur la proximité et la police locale. Il est évident que l'on va devoir redéfinir le rôle du policier.

Le taux de réussite de la formation est de 99 %, alors que l'examen d'entrée ne retient que 25 % des candidats. Il est clair que c'est cette épreuve préalable qui s'avère fondamentale. Une fois passée, le candidat est certain de devenir policier.

Il y a beaucoup d'agents de police qui n'ont pas de diplôme et qui ont même accédé à cette carrière à un âge avancé suite à une réorientation. Il faut que cette possibilité subsiste pour les personnes n'ayant aucun diplôme, à condition bien entendu qu'elles soient motivées et réussissent les examens de sélection.

*
* *

M. Koenraad Degroote (N-VA) demande si la formation policière continuera de faire partie de la structure de la police, ou si elle se rapprochera plutôt de l'enseignement régulier. Le groupe de l'intervenant plaide en tout cas en faveur de cette seconde piste, avec une organisation au niveau des Communautés et un comité de concertation entre les Communautés pour harmoniser les socles de compétences. Ce système comporte en effet un certain nombre d'avantages par rapport au système actuel. À l'heure actuelle, les différentes écoles de police ont des quotas. Cela signifie que chaque école peut former un certain pourcentage du nombre de personnes disponibles. Cette situation pose des problèmes aux différentes zones de police, car elles doivent puiser dans ces quotas pour remplir leurs places vacantes. Or, dans certaines provinces, c'est la pénurie, tandis que dans d'autres, il y a une offre excédentaire. Par ailleurs, il se fait qu'à l'heure actuelle, les écoles de police ne sont pas financées de manière uniforme. Il existe une diversité de formes de financement, qui dépend entre autres de la mesure dans laquelle les provinces et les communes contribuent à ce financement. Une organisation au niveau des Communautés serait à même de résoudre les problèmes de quotas et de financement.

L'intervenant demande en outre quelles sont les réformes supplémentaires jugées nécessaires par les

De spreker merkt op dat de mentor duidelijk niet genoeg contacten heeft met de school van de student die hij begeleidt. Welke initiatieven zouden terzake moeten worden genomen?

De opleiding is vooral gericht op de politiemensen die in de interventiediensten zullen moeten werken, terwijl de politiehervorming integendeel de klemtoon legde op een politie die dicht bij de burger staat en op de lokale politie. Uiteraard zal de rol van de politieman een nieuwe invulling moeten krijgen.

Het slaagpercentage bij de opleiding bedraagt 99 %, terwijl voor het toelatingsexamen maar 25 % van de kandidaten slaagt. Het is duidelijk dat die voorafgaande test van fundamenteel belang blijkt te zijn. Zodra een kandidaat voor die test is geslaagd, is hij er zeker van dat hij politieman zal worden.

Veel politiemensen hebben geen diploma; sommigen zijn zelfs op oudere leeftijd in die loopbaan gestapt ingevolge een heroriëntering. Die mogelijkheid moet blijven bestaan voor mensen zonder enig diploma, op voorwaarde uiteraard dat zij gemotiveerd zijn en voor de selectie-examens slagen.

*
* *

De heer Koenraad Degroote (N-VA) vraagt of het politieonderwijs een onderdeel blijft van de politiestructuur of het eerder evolueert in de richting van het reguliere onderwijs. De fractie van de spreker pleit in ieder geval voor de tweede piste, met een organisatie op het niveau van de gemeenschappen en met een overlegcomité tussen de gemeenschappen voor wat betreft de afstemming van de eindtermen. Dat systeem biedt immers een aantal voordelen ten overstaan van het huidige. Nu bestaan in de verschillende politiescholen quota. Dat betekent dat elke school een bepaald percentage van het aantal beschikbare personen mag opleiden. Dat leidt tot problemen bij de verschillende politiezones, omdat zij uit die quota moeten putten om hun vacatures in te vullen. In sommige provincies is er namelijk een tekort, en in andere provincies een overaanbod. Daarnaast is het ook zo dat de politiescholen momenteel niet op een uniforme wijze worden gefinancierd. Er bestaat een diversiteit aan financieringsvormen, onder meer afhankelijk van de mate waarin de provincies en de gemeenten een bijdrage leveren. Een organisatie op het niveau van de gemeenschappen kan de problemen inzake quota en financiering oplossen.

De spreker informeert tevens welke hervormingen de voorzitters van de visitatiecommissies bijkomend

présidents des commissions de visite. Quels sont selon eux les avantages et les inconvénients du système actuel? Quelles sont les conséquences financières des réformes qu'ils proposent, par exemple en ce qui concerne la durée des études, la sélection, la rémunération et la reconnaissance des diplômes?

M. Degroote conclut en disant que les rapports de visite traduisent une volonté d'aller vers davantage de qualité, et ce, dans de nombreux domaines. Il souligne que dans le cadre de ce plaidoyer pour plus de qualité, il convient également de prêter attention à l'état des infrastructures. En Flandre occidentale, l'état de ces infrastructures laisse en tout cas beaucoup à désirer.

*
* *

M. Siegfried Bracke, président, constate que les présidents des commissions de visite sont partisans de l'introduction du système BaMa, qui est la structure universelle en Europe dans l'enseignement supérieur. Ce système impose toutefois un nouveau choix, à savoir entre une formation professionnelle ou une formation faisant partie de l'enseignement supérieur. Existe-t-il, à l'étranger, des exemples de formation des policiers intégrée dans le système BaMa? L'intervenant peut s'imaginer qu'une telle intégration donnerait lieu à un afflux massif de candidats, ce qui se traduirait à son tour par un taux d'échec élevé en première année — sauf si l'on prévoit un *numerus clausus* — et par une première année très générale et théorique, ce qui ne serait pas bénéfique pour la formation. L'intervenant a en outre l'impression générale que les auteurs des rapports de visite partent de l'idée que la formation des policiers est de moindre qualité que les autres formations dispensées dans l'enseignement supérieur en Belgique. Cette lecture des rapports est-elle correcte?

M. Bracke pose encore plusieurs questions spécifiques. Lors de son exposé, le professeur de Kimpe a établi un lien entre la formation policière et la culture du profit personnel. Peut-elle éclaircir davantage ce lien? Elle a également indiqué que le professeur Brice De Ruyver s'était retiré au début du projet. Quel était le motif de ce retrait? L'intervenant souligne également que les présidents des commissions de visite ont clairement indiqué que la formation policière dispose de moyens financiers plus que suffisants. On entend rarement dire qu'une organisation dispose de moyens financiers suffisants. Que représenterait, en termes de coûts, la mise en œuvre des propositions contenues dans les rapports, comme, par exemple, l'instauration du système BaMa? L'intervenant demande en outre dans quelle mesure cette proposition relative au système BaMa est

nodig achten. Welke voor- en nadelen zien zij in het huidige systeem? Welke financiële gevolgen hebben hun hervormingsvoorstellen, bij voorbeeld inzake de aanpassing van de studieduur, de selectie, de verloning en de erkenning van de diploma's?

De heer Degroote besluit dat uit de visitatierapporten een streven naar kwaliteit spreekt, en dat op heel wat gebieden. Hij wijst er op dat bij het pleidooi voor kwaliteit ook gekeken moet worden naar de staat van de accommodaties. De toestand van de West-Vlaamse accommodaties laat in ieder geval zeer te wensen over.

*
* *

De heer Siegfried Bracke, voorzitter, stelt vast dat de voorzitters van de visitatiecommissies pleiten voor de invoering van het BaMa-systeem, de universele Europese structuur van het hoger onderwijs. Dat systeem dwingt tot een nieuwe keuze, met name tussen een professionele opleiding of een opleiding als deel van het hoger onderwijs. Bestaan er buitenlandse voorbeelden waar de politieopleiding werd ingeschakeld in het BaMa-systeem? De spreker kan zich voorstellen dat die inschakeling zal leiden tot een massieve instroom van kandidaten. Dat leidt op zijn beurt tot een hoog aantal niet-geslaagden in het eerste jaar - tenzij er gewerkt wordt met een *numerus clausus* - en tot een zeer algemeen en theoretisch eerste studiejaar. Dat laatste komt de opleiding niet ten goede. De spreker heeft bovendien de algemene indruk dat de auteurs van de visitatierapporten er van uitgaan dat de politieopleidingen een kwalitatieve achterstand vertonen ten overstaan van de andere opleidingen in het hoger onderwijs in België. Klopt die lezing van de rapporten?

De heer Bracke heeft daarnaast nog enkele specifieke vragen. Professor de Kimpe heeft tijdens haar uiteenzetting het verband gelegd tussen de politieopleiding en de graaicultuur. Kan zij die link verder verduidelijken? Zij heeft tevens gesteld dat professor Brice De Ruyver zich heeft teruggetrokken bij de aanvang van het project. Wat was de reden daartoe? De spreker wijst er ook op dat de voorzitters van de visitatiecommissies duidelijk hebben gemaakt dat de politieopleiding over meer dan voldoende financiële middelen beschikt. De stelling dat een organisatie voldoende financiële middelen heeft, wordt zelden gehoord. Wat zouden de voorstellen uit de rapporten, zoals bij voorbeeld de invoering van het BaMa-systeem, betekenen voor het kostenplaatje? De spreker informeert ook in welke mate het BaMa-voorstel gedragen is door de provinciale politiescholen. Zo zou

soutenue par les écoles de police provinciales. L'école de police du Brabant flamand serait notamment contre cette proposition. Quels pourraient être les arguments justifiant cette opposition?

L'intervenant s'enquiert enfin des priorités des présidents des commissions de visite. Les rapports contiennent en effet une proposition globale. Il est très possible que le monde politique ne souhaite pas s'engager sur l'ensemble. Dans pareil cas, quel élément du rapport mériterait, le cas échéant, une attention et une mise en œuvre prioritaires, et pourquoi?

*
* *

Mme Sybille Smeets précise que les membres du comité d'expert ne se sont pas prononcés sur les futures réformes. Le comité a reçu un cadre d'évaluation et a été chargé d'effectuer une analyse des formations en suivant la procédure de visite de l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES), ainsi que du *Vlaamse Interuniversitaire Raad/Vlaamse Hogeschole Raad*.

La commission ne propose pas une augmentation de la durée de la formation. Si cette dernière est considérée comme trop courte, c'est parce que les compétences demandées aux policiers à la fin de leur formation sont beaucoup trop nombreuses et ambitieuses, au vu de cette dernière.

Le cadre actuel est trop strict. Il n'a pas été modifié depuis plus de dix ans, alors que les écoles le demandent et proposent des modifications pour l'amélioration de la formation.

Il existe également énormément de cours qui se juxtaposent au sein des différents modules, créant des contradictions ou redondances entre eux. Or, les écoles sont obligées de donner ces modules et ne peuvent pas les évaluer.

Par ailleurs, l'évaluation finale échappe à l'école. Seul l'État fédéral peut décider d'arrêter un aspirant policier. De plus, il ne faut pas non plus sous-estimer le rôle des syndicats dans la défense des intérêts des aspirants, étant donné qu'il s'agit déjà de policiers.

La procédure de sélection et de recrutement n'a pas été évaluée. La commission se base donc uniquement sur les dires des acteurs entendus. Il ne s'agit pas à proprement parlé d'un examen, car le nombre de places disponibles est limité, mais plutôt d'un concours. Le

de politie school van Vlaams-Brabant tegen het voorstel gekant zijn. Wat zouden de argumenten kunnen zijn voor die tegenkating?

Tenslotte peilt de spreker naar de prioriteiten van de voorzitters van de visitatiecommissies. De rapporten bevatten namelijk een alomvattend voorstel. Het is best mogelijk dat de politiek niet wenst mee te stappen in het volledige verhaal. Welk element uit het rapport verdient in dat geval hoe dan ook een prioritaire aandacht en implementatie, en waarom?

*
* *

Mevrouw Sybille Smeets licht toe dat de leden van het *Comité d'experts* zich niet hebben uitgesproken over de toekomstige hervormingen. Het comité heeft een evaluatiekader ontvangen; voorts werd het ermee belast de opleidingen te analyseren en daarbij de visitatieprocedure te volgen van het *Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur* (AEQES) en van de *Vlaamse Interuniversitaire Raad/Vlaamse Hogeschole Raad*.

De Commissie stelt geen langere opleiding voor. Als die opleiding als te kort wordt beschouwd, is dat omdat ze in vergelijking met die opleiding van de politiemensen veel te veel en veel te ambitieuze bekwaamheden worden gevergd in de dagelijkse praktijk die volgt op die opleiding.

Het huidige raamwerk is te strikt. Het is al tien jaar lang niet bijgestuurd, terwijl de scholen terzake vragende partij zijn en wijzigingen voorstellen om de opleiding te verbeteren.

Voorts bestaan er heel veel cursussen die binnen de verschillende modules naast elkaar staan en onderling leiden tot inconsistenties en overlappings. De scholen zijn echter verplicht die modules te doceren en mogen ze niet evalueren.

Bovendien heeft de school geen vat op de eindevaluatie. Alleen de federale Staat kan beslissen om de rekrutering van een aspirant-politieman af te blokken. Evenmin te onderschatten is de rol van de vakbonden bij het verdedigen van de belangen van de aspiranten, aangezien het al om politiemensen gaat.

De selectie- en rekruteringsprocedure werd niet geëvalueerd. De Commissie baseert zich dan ook uitsluitend op de verklaringen van de gehoorde actoren. Het gaat niet om een examen in de eigenlijke zin van het woord omdat het aantal beschikbare plaatsen

taux de réussite dépend de ce fait en grande partie du nombre de candidats par rapport aux nombres de places disponibles.

Il existe en effet certains problèmes au niveau des connaissances linguistiques ou du comportement social, mais ils ne sont pas majoritaires.

La difficulté réside dans le fait que les écoles sont totalement démunies face à de tels problèmes. De manière générale, les acteurs entendus considèrent que le concours est suffisamment exigeant. Le véritable problème se situe au niveau du profil de compétences pour les inspecteurs de police, où l'on pose des exigences beaucoup trop élevées et qui ne relèvent pas du ressort des écoles de police.

*
* *

Mme Kaat Boon souligne que la question cruciale est de savoir quels policiers on désire. Ensuite, à la lueur de la réponse à cette question fondamentale, il convient de réexaminer le profil de la fonction et d'assouplir le programme. Ce faisant, on pourra s'adapter plus facilement à l'actualité et aux évolutions en cours. C'est ainsi par exemple que la formation AMOK a été introduite à la suite du drame survenu à la crèche Fabeltjesland à Termonde. Toutefois, comme il n'y avait pas de place pour ce module dans la formation de base, il a fallu l'insérer dans la formation continuée.

*
* *

Mme Sybille Smeets explique que la formation de base est actuellement tournée vers l'intervention, principalement parce que les policiers sont d'abord intégrés dans ces services. Le programme de formation est tourné vers un métier principalement réactif et urgent. Les exercices pratiques, relatifs à la maîtrise de la violence, la maîtrise des armes à feu et les exercices intégrés, sont ainsi axés sur un bon usage de ces recours, mais pas sur l'absence de ces recours. Les aspirants sont par exemple formés à utiliser la contrainte ou la force sans douleur, mais ne sont pas formés à n'utiliser aucune forme de contrainte. Globalement, on travaille peu de compétences sociales ou de communication.

Les écoles de police sont relativement fermées. Elles sont organisées au niveau provincial ou en partenariat complet avec les zones de police. Tous les acteurs partent également du postulat que le client principal

beperkt is, maar veeleer om een vergelijkend examen. Derhalve hangt het slaagpercentage grotendeels af van het aantal kandidaten in verhouding tot het aantal beschikbare plaatsen.

Weliswaar rijzen inderdaad een aantal moeilijkheden met de taalkennis of met de sociale omgang, maar die komen relatief weinig voor.

De moeilijkheid is dat de politiescholen volstrekt geen vat hebben op dergelijke knelpunten. Over het algemeen beschouwen de gehoorde actoren het vergelijkend examen als voldoende veeleisend. Het echte pijnpunt ligt bij het competentieprofiel voor de politie-inspecteurs, voor wie de gestelde vereisten veel te hoog zijn, een aspect waar de politiescholen niet voor bevoegd zijn.

*
* *

Mevrouw Kaat Boon benadrukt dat de hamvraag moet zijn welke politiemensen men wil. In functie van die basisvraag moet het functieprofiel worden herbekeken en moet het programma worden versoepeld. Op die manier zal flexibeler kunnen worden ingespeeld op de actualiteit en op bestaande evoluties. Zo werd naar aanleiding van het drama in de kinderkribbe Fabeltjesland in Dendermonde de AMOK-opleiding ingevoerd. Daarvoor was echter geen plaats in de basisopleiding, en zij moest bijgevolg worden ondergebracht in de voortgezette opleiding.

*
* *

Mevrouw Sybille Smeets legt uit dat de basisopleiding thans op interventies is gericht, vooral omdat de politiemensen eerst in die diensten worden opgenomen. Het opleidingsprogramma is toegespitst op een hoofdzakelijk reactief beroep dat spoedinterventies omvat. De praktische oefeningen in verband met de geweldbeheersing en een gecontroleerde vuurwapenhantering alsook de gecombineerde oefeningen, zijn aldus gericht op een behoorlijk gebruik van die hulpmiddelen, maar niet op het ontbreken van die hulpmiddelen. De aspiranten worden bijvoorbeeld opgeleid om pijnloos dwang of kracht aan te wenden, maar worden niet opgeleid om geen enkele vorm van dwang te gebruiken. Over het algemeen wordt weinig werk gemaakt van sociale of communicatieve vaardigheden.

De politiescholen vormen een betrekkelijk gesloten geheel. Ze zijn georganiseerd op provinciaal niveau, dan wel in volledig partnerschap met de politiezones. Alle actoren vertrekken eveneens van de stelling dat de

sont les zones et services de police. Dès le départ, la manière d'élaborer la formation est donc déjà très fermée. Les chargés de cours sont par ailleurs avant tout engagés sur base de leur expérience professionnelle, ce qui a tendance à renfermer encore plus les écoles.

L'intervenante est d'avis, à titre personnel, qu'il faudrait réfléchir à la possibilité de développer une formation qui, sans forcément rentrer dans un modèle d'études supérieures, ferait appel à des chargés de cours ou des formateurs issus d'autres milieux que ceux de la police et de la sécurité en général.

*
* *

Mme Kaat Boon admet qu'il existe des différences entre les écoles de police. Quoi qu'il en soit, les écoles doivent être associées à la recherche de solutions aux manquements. Elles ont elles-mêmes déjà fait un certain nombre de propositions visant à améliorer la formation à l'avenir et actuellement, elles en discutent ensemble. Mme Boon ne se prononce pas sur la question de savoir à quel niveau il serait préférable d'organiser les formations de police. Les rapports de visite ont uniquement constaté la situation existante en matière de formations et observé qu'il faudrait l'améliorer à l'avenir.

L'oratrice fait remarquer que la fonction des mentors est en tout cas très importante. Il existe une formation qui leur est destinée, mais une fois qu'elle a été suivie, elle reste valable pour une durée illimitée. Il serait préférable que les mentors suivent à nouveau la formation après un certain délai. Les mentors eux-mêmes ont formulé cette remarque. La relation entre les mentors et les écoles variait d'une école à l'autre. Elle n'était pas mauvaise par définition. Dans certaines écoles, ces contacts étaient bien entretenus. Il existe donc bel et bien de bonnes pratiques. C'était également l'objectif de la visite: discuter d'exemples de bonnes pratiques afin de les mettre en oeuvre dans des lieux où la situation est moins bonne à cet égard.

*
* *

M. Carrol Tange précise qu'au niveau de la formation des policiers, la vision que l'on peut avoir du rôle du policier est importante. Les formations d'inspecteur, inspecteur-principal et officiers ont de nombreux points en commun. Un élément qui caractérise toutefois très clairement la formation d'officier par rapport aux autres formations est le fait que les officiers sont appelés à jouer un rôle spécifique au niveau du changement au sein de l'institution et de la pratique policière. Or, les

politiezones en politiediensten de belangrijkste 'klant' zijn. Het opleidingsaanbod wordt dus van meet af aan heel eng benaderd. De docenten worden overigens in de eerste plaats in dienst genomen op basis van hun beroepservaring, waardoor de scholen zich nog meer op zichzelf terugplooiën.

De spreker is persoonlijk van mening dat zou moeten worden nagedacht over een opleidingsmodel dat niet noodzakelijk op de leest van het hoger onderwijs geschoeid is, maar waarbij een beroep zou worden gedaan op docenten of opleiders uit andere sectoren dan de politie en de veiligheid in het algemeen.

*
* *

Mevrouw Kaat Boon geeft toe dat er verschillen bestaan tussen de politiescholen. Bij het remediëren van de tekortkomingen moeten de scholen hoe dan ook worden betrokken. Zij hebben zelf reeds een heel aantal voorstellen gedaan voor een betere opleiding in de toekomst, en zijn die momenteel samen aan het bespreken. Mevrouw Boon spreekt zich niet uit over de vraag op welk niveau de politieopleidingen het best worden georganiseerd. De visitatierapporten hebben enkel de bestaande situatie van de opleidingen vastgesteld en opgemerkt dat het in de toekomst beter zal moeten.

De spreker merkt op dat de functie van de mentoren in ieder geval van groot belang is. Er bestaat een opleiding voor, doch eens zij gevolgd is, blijft zij onbeperkt geldig. De opleiding zou echter beter herhaald worden na een bepaalde periode. Ook de mentoren zelf hebben die opmerking gemaakt. De relatie tussen de mentoren en de scholen was in elke school verschillend. Zij was niet per definitie slecht. In sommige scholen werden die contacten goed verzorgd. Er bestaan dus wel degelijk goede praktijken. Dat was ook de bedoeling van de visitatie: goede praktijkvoorbeelden bespreken opdat zij zouden worden geïmplementeerd op plaatsen waar het op die punten minder goed gaat.

*
* *

De heer Carrol Tange, Franstalig covoorzitter van de *visitatiecommissie*, geeft aan dat de visie op de taak van de politiemensen een belangrijke rol speelt voor de politieopleiding. De inspecteurs-, hoofdinspecteurs- en officiersopleidingen hebben heel wat raakpunten. De officiersopleiding verschilt daarin van de andere opleidingen dat van de officieren wordt verwacht dat zij een specifieke rol spelen om binnen het politie-instituut en de politiepraktijk veranderingen teweeg te brengen. De

formations ne préparent pas assez l'officier à remplir son rôle de "penseur de la police". Ils sont par contre bien formés techniquement et au niveau de la pratique telle qu'elle existe actuellement.

Il semble difficile de développer la recherche dans une telle institution, bien que des partenariats avec certains instituts externes pourraient être une solution.

L'officier n'est pas qu'un meneur de troupes. Il a également de nombreuses autres tâches qui peuvent être comparées à des fonctions typiques d'autres secteurs professionnels. D'où l'idée de réfléchir à l'organisation de stages externes.

La formation d'officier doit également mettre l'accent sur le rôle de l'officier en tant qu'acteur du changement.

*
* *

Mme Kaat Boon souligne que la question cruciale est de savoir quels policiers on désire. Ensuite, à la lueur de la réponse à cette question fondamentale, il convient de réexaminer le profil de la fonction et d'assouplir le programme. Ce faisant, on pourra s'adapter plus soupagement à l'actualité et aux évolutions en cours. C'est ainsi par exemple que la formation AMOK a été introduite à la suite du drame survenu à la crèche Fabeltjesland à Termonde. Toutefois, comme il n'y avait pas de place pour ce module dans la formation de base, il a fallu l'insérer dans la formation continuée.

*
* *

Mme Sybille Smeets explique que la formation de base est actuellement tournée vers l'intervention, principalement parce que les policiers sont d'abord intégrés dans ces services. Le programme de formation est tourné vers un métier principalement réactif et urgent. Les exercices pratiques, relatifs à la maîtrise de la violence, la maîtrise des armes à feu et les exercices intégrés, sont ainsi axés sur un bon usage de ces recours, mais pas sur l'absence de ces recours. Les aspirants sont par exemple formés à utiliser la contrainte ou la force sans douleur, mais ne sont pas formés à n'utiliser aucune forme de contrainte. Globalement, on travaille peu de compétences sociales ou de communication.

Les écoles de police sont relativement fermées. Elles sont organisées au niveau provincial ou en partenariat complet avec les zones de police. Tous les acteurs

opérations préparent de l'officier même à peu pour la tâche en tant que "politierein". Ce que les techniques et les actuels aspects liés à la pratique, sont en fait bien enseignés.

Il n'est pas évident de développer la recherche dans une telle institution, bien que des partenariats avec certains instituts externes pourraient être une solution.

L'officier est plus qu'un meneur de troupes. Il a également de nombreuses autres tâches, qui peuvent être comparées à des fonctions typiques d'autres secteurs professionnels. D'où l'idée de réfléchir à l'organisation de stages externes.

Pendant la formation des officiers, il faut également mettre l'accent sur le rôle de l'officier en tant qu'acteur du changement.

*
* *

Mevrouw Kaat Boon va plus loin dans la distinction entre la formation de inspecteur et de chefinspecteur. Un chefinspecteur doit être capable de diriger les inspecteurs et les agents. La commission de visite a reçu des critiques sur le fait que pendant la formation de chefsinspecteurs, il n'est pas suffisamment mis l'accent sur la direction et sur la manière dont cela se passe, et qu'il y a beaucoup de chevauchements avec la formation de inspecteur.

*
* *

Mevrouw Sybille Smeets explique que la formation de base est actuellement tournée vers l'intervention, principalement parce que les policiers sont d'abord intégrés dans ces services. Le programme de formation est tourné vers un métier principalement réactif et urgent. Les exercices pratiques, relatifs à la maîtrise de la violence, la maîtrise des armes à feu et les exercices intégrés, sont ainsi axés sur un bon usage de ces recours, mais pas sur l'absence de ces recours. Les aspirants sont par exemple formés à utiliser la contrainte ou la force sans douleur, mais ne sont pas formés à n'utiliser aucune forme de contrainte. Globalement, on travaille peu de compétences sociales ou de communication.

Les écoles de police sont relativement fermées. Elles sont organisées au niveau provincial ou en partenariat complet avec les zones de police. Tous les acteurs

partent également du postulat que le client principal sont les zones et services de police. Dès le départ, la manière d'élaborer la formation est donc déjà très fermée. Les chargés de cours sont par ailleurs avant tout engagés sur base de leur expérience professionnelle, ce qui a tendance à renfermer encore plus les écoles.

L'intervenante est d'avis, à titre personnel, qu'il faudrait réfléchir à la possibilité de développer une formation qui, sans forcément rentrer dans un modèle d'études supérieures, ferait appel à des chargés de cours ou des formateurs issus d'autres milieux que ceux de la police et de la sécurité en général.

*
* *

Mme Kaat Boon se penche plus avant sur la différence entre les formations d'inspecteur et d'inspecteur principal. Un inspecteur principal doit pouvoir diriger les inspecteurs et les agents. La commission de visite a noté la critique selon laquelle la formation des inspecteurs principaux met trop peu l'accent sur l'aspect direction et la manière de diriger et présente trop de chevauchements avec la formation d'inspecteur.

En ce qui concerne les questions relatives au coût financier, l'oratrice souligne que la commission de visite n'était pas habilitée à effectuer un audit financier. Il n'en demeure pas moins qu'il serait intéressant d'effectuer un tel audit.

En réponse à la question sur les priorités, elle plaide surtout en faveur d'une modernisation de la réglementation et d'une clarification du statut des élèves. Au terme de la période de formation d'un an, stage compris, le lauréat devrait pouvoir travailler pendant une période d'un à trois ans comme aspirant inspecteur ou comme aspirant inspecteur principal. Après cette période, il appartient à la zone de police d'évaluer si la personne peut être admise au statut permanent.

La commission de visite néerlandophone a aussi demandé aux inspecteurs et inspecteurs principaux ayant achevé leur formation s'ils auraient rejoint la police si la formation n'avait pas été rémunérée. La réponse a été unanimement négative. Il y a lieu de tenir compte de cette réponse sans équivoque. Il est en effet important qu'il y ait non seulement un flux entrant de personnes sortant de l'école, mais aussi un flux entrant de personnes quittant un emploi (des personnes ayant de l'expérience, qui peuvent apporter leurs connaissances sociales et professionnelles).

Alle actoren vertrekken eveneens van de stelling dat de politiezones en politiediensten de belangrijkste 'klant' zijn. Het opleidingsaanbod wordt dus van meet af aan heel eng benaderd. De docenten worden overigens in de eerste plaats in dienst genomen op basis van hun beroepservaring, waardoor de scholen zich nog meer op zichzelf terugplooiën.

De spreekster is persoonlijk van mening dat zou moeten worden nagedacht over een opleidingsmodel dat niet noodzakelijk op de leest van het hoger onderwijs geschoeid is, maar waarbij een beroep zou worden gedaan op docenten of opleiders uit andere sectoren dan de politie en de veiligheid in het algemeen.

*
* *

Mevrouw Kaat Boon gaat dieper in op het verschil tussen de opleidingen tot inspecteur en tot hoofdinspecteur. Een hoofdinspecteur moet leiding kunnen geven aan de inspecteurs en de agenten. De visitatiecommissie heeft de kritiek opgevangen dat tijdens de opleiding van de hoofdinspecteurs te weinig de nadruk wordt gelegd op het leidinggeven en op de manier waarop dat gebeurt, en er teveel overlappingsen bestaan met de opleiding tot inspecteur.

Wat betreft de vragen naar het financiële kostenplaatje benadrukt de spreekster dat de visitatiecommissie niet de bevoegdheid had een financiële audit uit te voeren. Dat neemt niet weg dat het wellicht interessant zou zijn om het te doen.

Bij de vraag naar de prioriteiten pleit zij bovenal voor een modernisering van de reglementering en voor een verduidelijking van het statuut van de leerlingen. Na de opleidingsperiode van één jaar met de stage zou de geslaagde tijdens een periode van één tot drie jaar aan de slag moeten kunnen gaan als aspirant-inspecteur of aspirant-hoofdinspecteur. Na die periode is het aan de politiezone om te evalueren of de persoon mag overstappen naar het vast statuut.

De Nederlandstalige visitatiecommissie heeft ook aan alle afgestudeerde inspecteurs en hoofdinspecteurs gevraagd of zij bij de politie zouden gekomen zijn zonder verloning tijdens de opleiding. Het antwoord was unaniem negatief. Met dat duidelijke antwoord moet rekening worden gehouden. Het is immers belangrijk dat er niet alleen een instroom is van schoolverlaters, maar ook van jobverlaters (mensen met ervaring die hun maatschappelijke en professionele wijsheid kunnen meebrengen).

*
* *

Mme Sybille Smeets évoque le problème de l'organisation des formations, qui doit être supportées intégralement par les écoles de police. Il s'agit pourtant d'une formation avant tout professionnelle. Les zones de police ne sont pas suffisamment associées, et sont également peu demandeuses.

Ces dernières jouent par contre un rôle important au niveau de l'organisation des stages. Chaque mentor doit avoir suivi une formation obligatoire. La rémunération est d'ordre symbolique, ce qui complique le recrutement de bons candidats. Le mentor reste membre du personnel de sa zone de police. De ce fait, les relations entre l'école et le mentor ne peuvent se faire que par la voie hiérarchique, causant des problèmes de communication. Le mentor ne connaît souvent pas bien les objectifs de l'école, si bien que ses objectifs divergent fréquemment de ceux de cette dernière.

*
* *

Mme Sofie De Kimpe commence par répondre aux questions portant sur les choix de procédure du projet. Elle répond à ces questions en sa qualité de coordinatrice de projet. L'école de police de Namur n'a pas déposé de rapport parce qu'elle a elle-même déclaré qu'elle n'était pas en mesure de le faire. Elle a indiqué ne pas disposer des moyens ni de l'expertise nécessaires pour rédiger un RAE dans un délai d'un an. Par la suite, le commissaire général a reçu une demande de report émanant de l'école. Il n'aurait pas été équitable vis-à-vis des autres écoles d'accéder à cette demande. On a proposé que l'école dépose un RAE l'année suivante, mais elle ne l'a pas fait non plus. Il est par conséquent impossible de se prononcer sur la qualité de l'enseignement à l'école de police de Namur.

On a également demandé pourquoi le recrutement et la sélection prenaient tant de temps. La sévérité de la sélection et le nombre de phases qui la composent expliquent ces délais dans une large mesure. Chaque année, des 10 000 candidatures reçues on choisit un millier de candidats pour participer à la formation. La direction du recrutement et de la sélection, qui assume cette tâche, y consacre naturellement beaucoup de temps. Si l'exercice doit être effectué sur une plus courte période, il faut alors revoir l'ensemble du concept.

Pour ce qui est de la question de savoir pourquoi la méthode est différente en Flandre et en Wallonie,

*
* *

Mevrouw Sybille Smeets snijdt het probleem aan van de organisatie van de opleidingen. Het zijn de politiescholen die de opleidingen organiseren, hoewel het in de eerste plaats om een beroepsopleiding gaat. De politiezones worden bij die organisatie onvoldoende betrokken, maar ze zijn op dat punt ook niet echt vragende partij.

Wat de organisatie van de stages betreft, spelen de politiezones daarentegen wel een belangrijke rol. Elke mentor moet een verplichte opleiding hebben gevolgd. De vergoeding is veeleer symbolisch, wat het ook moeilijk maakt goede kandidaten aan te trekken. De mentor blijft personeelslid van zijn politiezone. Als gevolg daarvan verlopen de contacten tussen de school en de mentor alleen via hiërarchische weg, wat leidt tot communicatiemoeilijkheden. Vaak kent de mentor de doelstellingen van de school niet goed, zodat diens doelstellingen vaak van die van de school afwijken.

*
* *

Mevrouw Sofie De Kimpe gaat vooreerst in op de vragen over de procedurekeuzes van het project. Op die vragen biedt zij een antwoord als projectcoördinator. De politieschool van Namen heeft geen rapport neergelegd omdat zij zelf heeft aangegeven dat zij niet in staat was dat te doen. Zij heeft meegedeeld noch over de middelen noch over de deskundigheid te beschikken om op één jaar tijd een ZER te schrijven. Nadien heeft de commissaris-generaal vanwege de school een vraag om uitstel ontvangen. Het zou niet fair geweest zijn ten overstaan van de andere scholen om op die vraag in te gaan. Er werd voorgesteld dat de school het jaar daarop een ZER zou neerleggen, maar ook dat is niet gebeurd. Het is bijgevolg niet mogelijk een uitspraak te doen over de kwaliteit van het onderwijs in de politieschool van Namen.

Tevens werd de vraag gesteld waarom de rekrutering en de selectie een lange periode in beslag neemt. Veel heeft te maken met de strengheid waarmee en het aantal fasen waarin wordt geselecteerd. Jaarlijks wordt uit 10 000 kandidaten een duizendtal kandidaten gekozen om aan de opleiding deel te nemen. De directie van de rekrutering en de selectie, die die taak ter harte neemt, besteedt daar uiteraard veel tijd aan. Indien die oefening op een kortere tijd moet gebeuren, moet tegelijk het gehele concept worden herdacht.

De vraag waarom de methode verschillend is tussen Vlaanderen en Wallonië wordt het best gesteld aan de

le mieux est de la poser aux ministres des deux communautés en charge de l'enseignement. Il convient toutefois de remarquer à cet égard que de nombreuses choses sont aujourd'hui réglées au niveau européen. L'instance qui souhaite délivrer un diplôme selon le système BaMa doit, par exemple, suivre la réglementation européenne en matière d'accréditation. Il faut en effet un cadre de réflexion uniforme pour assurer les échanges d'étudiants et l'équivalence des diplômes. Avec cette donnée de base à l'esprit, on arrive à la conclusion que les systèmes flamand et wallon ne sont pas particulièrement différents. Les philosophies qui les sous-tendent sont certes différentes. En Flandre, l'accréditation est liée à la qualité et au financement ("pas de qualité, pas d'argent"). En Wallonie, on œuvre à la qualité de la formation par le biais d'évaluations de la qualité, sans que cela ne soit lié au financement.

L'intervenante suppose que les zones de police ont été associées à l'évaluation de l'enseignement policier. Elles constituent l'un des partenaires interrogés au cours de la commission de visite. Par exemple, des questions ont été posées aux chefs de corps et aux bourgmestres.

En réponse aux questions concernant l'existence de différences perceptibles entre l'enseignement public et l'enseignement policier, Mme De Kimpe indique que cette évaluation était plus une simulation réaliste qu'une réelle visite semblable à celles qui ont lieu dans l'enseignement public. Elle n'est toutefois pas convaincue qu'une accréditation aurait été accordée si une visite de cette nature avait eu lieu dans l'enseignement policier dès lors qu'il n'y a pas de sélection au cours de ce processus d'enseignement. En d'autres termes, l'établissement d'enseignement ne contrôle pas suffisamment la réussite ou la non-réussite des candidats. Cet élément est une condition importante pour l'obtention de l'accréditation. Ce constat n'est naturellement aucunement indicatif de la qualité de l'enseignement policier proprement dit. Cependant, il est un fait que la formation policière est fortement tournée vers l'intérieur: les enseignants sont des policiers et c'est l'organisation qui définit les profils et les compétences. Il convient toutefois d'y travailler. L'intervenante ne qualifierait en tout cas pas d'aventure l'instauration du système BaMa, vu la grande expertise qui existe dans l'enseignement régulier. À trois pays près, la Belgique est en outre le seul pays d'Europe qui n'est pas doté d'une structure BaMa pour l'enseignement policier.

À l'heure actuelle, les coûts du système policier se décomposent comme suit: Le budget de la police fédérale consacré à l'enseignement s'élève à 61 658 286 euros. Un peu plus de la moitié de ce montant, soit 31 901 511 euros, va à la rémunération des aspirants. Un

bevoegde onderwijsministers van de beide gemeenschappen. Daarbij dient evenwel te worden opgemerkt dat heel wat zaken thans op Europees niveau worden geregeld. De instantie die een diploma volgens het BaMa-systeem wenst af te leveren moet bij voorbeeld de Europese accreditatieregelgeving volgen. Om de uitwisseling van studenten en de evenwaardigheid van diploma's te verzekeren is immers een uniform denk-kader nodig. Met dat basisgegeven in het achterhoofd is het Vlaamse en het Waalse systeem niet bijzonder verschillend. Wel is de achterliggende filosofie anders. In Vlaanderen is de accreditatie gekoppeld aan de kwaliteit en de financiering ("Geen kwaliteit, geen geld."). In Wallonië wordt aan de hand van de kwaliteitsevaluaties gewerkt aan de kwaliteit van de opleiding, zonder koppeling aan de financiering.

De spreekster neemt aan dat de politiezones betrokken werden bij de evaluatie van het politieonderwijs. Zij zijn één van de bevraagde partners tijdens de visitatie-commissie. Er werden bij voorbeeld vragen gesteld aan korpschefs en aan burgemeesters.

Aangaande de vragen of er een kloof merkbaar is tussen het publieke onderwijs en het politieonderwijs, antwoordt mevrouw De Kimpe dat de evaluatie veeleer een realistische simulatie was dan een werkelijke visitatie zoals die plaatsvinden in het publieke onderwijs. Zij is er evenwel niet van overtuigd dat er in geval van een dergelijke visitatie in het politieonderwijs een accreditatie zou zijn uitgereikt. De reden daarvoor is dat er geen selectie is in het onderwijsproces. De onderwijsinstelling heeft met andere woorden te weinig vat op het al dan niet slagen van de kandidaten. Dat element is een belangrijke voorwaarde voor het verkrijgen van een accreditatie. Die vaststelling zegt uiteraard niets over de kwaliteit van het politieonderwijs zelf. Wel is het zo dat de politieopleiding sterk intern gericht is: de lesgevers zijn politiemensen en de organisatie bepaalt de profielen en de competenties. Aan die punten moet wel worden gewerkt. De spreekster zou de invoering van het BaMa-systeem in geen geval als een avontuur omschrijven. Daarvoor is er in het reguliere onderwijs te veel expertise aanwezig. België is bovendien op drie landen na het enige Europese land dat geen BaMa-structuur heeft voor het politieonderwijs.

Het kostenplaatje van het huidige politiesysteem ziet er als volgt uit. Het budget van de federale politie voor het onderwijs bedraagt 61 658 286 euro. Van dat bedrag gaat iets meer dan de helft, meerbepaald 31 901 511 euro, naar de lonen van de aspiranten. Naar

million d'euros est consacré à la rémunération d'enseignants externes. Un montant de 10 605 000 euros est réparti entre les dix écoles de police au titre de subventions et le reste du budget va au personnel engagé à titre définitif. Outre ce montant prévu dans le budget pour la police fédérale, de nombreux postes sont financés par les provinces (par exemple dans les bâtiments) et par les zones de police elles-mêmes. Les zones contribuent surtout au financement pour les formations certifiées et fonctionnelles avancées et beaucoup moins pour les formations de base.

Le gros problème de la très grande rigidité du cadre réglementaire se situe surtout au niveau de la capacité d'innovation. L'enseignement doit pouvoir réagir très rapidement aux tendances du moment. On peut citer l'exemple de la législation Salduz, qui devrait pouvoir être intégrée immédiatement aux cours. Dans les universités, les programmes d'enseignement sont adaptés chaque année et des glissements sont opérés entre les branches et les enseignants. À l'heure actuelle, cette flexibilité n'existe pas dans l'enseignement policier.

Mme De Kimpe répond ensuite aux questions portant sur l'avenir de la formation des policiers. Elle y répond non pas en tant que coordinatrice du projet mais en tant qu'universitaire. Ses réponses reflètent dès lors sa vision personnelle sur le sujet, et ce, sur la base de l'étude réalisée.

Un premier point est la question de savoir qui, à l'avenir, doit piloter la formation des policiers. Actuellement, c'est la police elle-même qui le fait. Il s'agit d'une formation d'entreprise, intégrée dans l'organisation policière. La responsabilité finale en est assumée par la ministre de l'Intérieur et la ministre de la Justice.

Le pilotage quotidien est assuré par la police fédérale et les écoles de police. La police fédérale en définit le cadre général. L'oratrice plaide pour que cette tâche ne relève plus de la police fédérale, sans qu'elle soit transférée aux communautés. La police est en effet toujours une matière fédérale et l'opération risque d'échouer si elle aboutit dans un débat communautaire. Les communautés peuvent évidemment aussi jouer un rôle de pilotage au niveau de la délivrance des diplômes, et l'autorité fédérale au niveau du financement et de la police.

En ce qui concerne le statut des écoles, on remarque une très grande diversité: l'une est une ASBL, l'autre une régie provinciale autonome, une autre encore une régie communale, etc. Cette situation génère aussi une grande diversité en ce qui concerne les canaux de financement, et donc également une inégalité entre les écoles. L'oratrice plaide par conséquent pour qu'on

het betalen van externe lesgevers gaat 1 miljoen euro. Een bedrag van 10 605 000 euro wordt onder de tien politiescholen verdeeld als subsidie, en de rest van het budget gaat naar het vast aangeworven personeel. Naast dat bedrag dat voorzien is in het budget voor de federale politie wordt heel wat gefinancierd door de provincies (bv. in de gebouwen) en door de politiezones zelf. De zones financieren voornamelijk op het vlak van de voortgezette gecertificeerde en functionele opleidingen, en veel minder in de basisopleidingen.

Het grote probleem van het zeer rigide regelgevend kader situeert zich vooral op het vlak van het innoverend vermogen. Onderwijs moet zeer snel kunnen inspelen op actuele tendensen. Een voorbeeld daarvan is de Salduz-wetgeving, die onmiddellijk in de cursussen geïmplementeerd zou moeten kunnen worden. Aan de universiteiten worden jaarlijks de onderwijsprogramma's aangepast, met verschuivingen van vakken en lesgevers. Die flexibiliteit is thans niet aanwezig in het politieonderwijs.

Vervolgens gaat mevrouw De Kimpe in op de vragen over de toekomst van het politieonderwijs. Die vragen beantwoordt zij niet zozeer als projectcoördinator maar als academicus. Haar antwoorden weerspiegelen dan ook haar persoonlijke visie op het thema, en dat op basis van het verrichte studiewerk.

Een eerste punt is de vraag wie het politieonderwijs in de toekomst moet aansturen. Vandaag de dag gebeurt dat door de politie zelf. Het gaat om een corporate opleiding die ingebed zit in de politieorganisatie. De eindverantwoordelijkheid ligt bij de minister van Binnenlandse Zaken en bij de minister van Justitie.

De dagelijkse aansturing gebeurt door de federale politie en door de politiescholen. De federale politie bepaalt daarbij het algemene kader. De spreekster pleit ervoor om die taak van de federale politie los te koppelen zonder haar over te hevelen naar de gemeenschappen. Politie is immers nog steeds een federale materie en de operatie dreigt vast te zullen lopen indien zij terechtkomt in een communautair debat. Uiteraard kunnen de gemeenschappen ook een aansturende rol spelen op het vlak van de aflevering van de diploma's, en de federale overheid op het vlak van de financiering en de politie.

Wat betreft het statuut van de scholen valt op dat er heel wat diversiteit is: de ene is een vzw, de andere een provinciaal autonoom bedrijf, nog een ander een gemeentebedrijf, enz. Dat zorgt voor een even grote diversiteit aan financieringskanalen en dus ook voor ongelijkheid tussen de scholen. De spreekster pleit bijgevolg voor het bedenken van een ander en meer

réfléchisse à un autre système de financement, plus uniforme, dans lequel les écoles deviendraient des sortes d'établissements d'enseignement autonomes, financés par l'autorité fédérale. Les compétences professionnelles ou initiales lors de l'arrivée sont alors déterminées par les écoles et la police conserve le contrôle des compétences finales. L'organisation policière garde ainsi une clé importante: elle décide qui peut ou non entrer dans son organisation et quel diplôme ces personnes doivent posséder pour pouvoir postuler à la police. Les écoles seront responsables de l'apprentissage des compétences requises. Cette donnée, qui fait défaut aujourd'hui, impliquerait une responsabilisation des écoles. La police reproche aux écoles de ne pas fournir les personnes qu'il faut et les écoles reprochent à la police d'imposer un cadre trop strict. Les écoles s'en tiennent par conséquent strictement aux règles imposées, sans viser la qualité. La grande diversité existante comporte en outre le risque qu'apparaissent des baronnies empêchant de veiller à ce que les socles de compétences soient partout identiques. Un organe de contrôle doit être mis en place à cette fin. Cela se fait aujourd'hui aussi, vu que la police fédérale doit veiller au fonctionnement intégré. Un conseil de l'enseignement policier pourrait ainsi veiller à l'uniformité des compétences, de la qualité et du financement.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de choisir entre le maintien du système actuel, étant entendu que l'on continuera d'investir dans la qualité, ou l'instauration d'un nouveau système se pose alors la question de savoir quelle autorité assumera le rôle de pilotage: l'autorité fédérale, les communautés ou les deux. La responsabilité du choix incombe en tout cas au parlement. Mme De Kimpe plaide en faveur des deux pistes et quoi qu'il en soit pour l'instauration du système BaMa. Les policiers suivent une formation et un diplôme établit une passerelle avec l'enseignement public. Dans l'autre cas, il n'est tout simplement pas tenu compte des compétences acquises antérieurement. À l'inverse aussi, les personnes ayant acquis des compétences intéressantes à l'extérieur doivent partir de zéro au sein de l'organisation policière. La flexibilisation des flux entrants et sortants représenterait une grande plus-value pour la police et pour le monde extérieur. Le système BaMa pourrait en même temps être un instrument pratique pour l'échange de professeurs et pour la coopération internationale entre les services de police. Les partenariats entre les écoles de police et les hautes écoles et les universités, qui sont quasiment inexistantes à l'heure actuelle, deviendraient également possibles dans une plus large mesure. Les écoles de police doivent toutefois pouvoir conserver leur spécificité. Elles possèdent une très grande expertise — au Pays-Bas, on parle de "*schoppen-kloppen-schieten*" (donner des coups de

uniform financieringssysteem, waarbij de scholen een soort autonome onderwijsinstellingen worden, gefinancierd door de federale overheid. De beroeps- of begincompetenties bij het binnenkomen worden dan door de scholen bepaald, en de politie behoudt het toezicht op de eindcompetenties. De politieorganisatie houdt op die manier een belangrijke sleutel in handen: zij bepaalt wie er al dan niet tot haar organisatie toetreedt en welk diploma die mensen moeten hebben om te mogen solliciteren bij de politie. De scholen krijgen de verantwoordelijkheid om de vereiste competenties aan te leren. Dat gegeven, dat vandaag de dag ontbreekt, zou een responsabilisering van de scholen betekenen. De scholen krijgen het verwijt van de politie dat zij niet de juiste mensen afleveren, en de politie krijgt het verwijt van de scholen dat zij een te strikt kader oplegt. Bijgevolg houden de scholen zich strikt aan de opgelegde regels, zonder de kwaliteitssturing voor ogen te houden. De grote bestaande diversiteit houdt bovendien het risico in dat er baronnieën ontstaan, waardoor men er niet langer op kan toezien dat de eindcompetenties overal dezelfde zijn. Daartoe moet een controleorgaan worden ingebouwd. Dat gebeurt vandaag ook, aangezien de federale politie moet toezien op de geïntegreerde werking. Een politieonderwijsraad zou aldus kunnen toezien op de gelijkmatigheid van de competenties, de kwaliteit en de financiering.

Gelet op het bovenstaande moet een keuze worden gemaakt tussen het behoud van het huidige systeem met een verdere investering in kwaliteit, of de invoering van een nieuw systeem met de vraag welke overheid de aansturende rol op zich neemt: de federale overheid, de gemeenschappen of beiden. De keuzeverantwoordelijkheid ligt in elk geval bij het Parlement. Mevrouw De Kimpe pleit voor beide pistes hoe dan ook voor de invoering van het BaMa-systeem. Politie mensen volgen onderwijs en een diploma biedt hen een aansluiting bij het publiek onderwijs. In het andere geval wordt zonder meer geen rekening gehouden met eerder verworven competenties. Ook omgekeerd moeten mensen met van buitenaf opgebouwde interessante competenties binnen de politieorganisatie van nul beginnen. Het flexibiliseren van de in- en uitstroom zou een grote meerwaarde betekenen voor de politie en voor de buitenwereld. Het BaMa-systeem zou tegelijk een handig vehikel kunnen zijn voor de uitwisseling van docenten en voor de internationale samenwerking tussen de politiediensten. Ook partnerschappen tussen de politiescholen en de hogescholen en de universiteiten, die vandaag de dag haast onbestaand zijn, zouden in hogere mate mogelijk worden. Politiescholen moeten echter wel hun eigenheid kunnen behouden. Zij beschikken over heel wat deskundigheid — in Nederland spreekt men over "*schoppen-kloppen-schieten*" — die niet aan een universiteit kunnen worden onderwezen. De spreekster

pied-frapper-tirer) — qui ne peut pas être enseignée à l'université. L'oratrice est convaincue en outre que le fait de miser uniquement sur une amélioration de la qualité sans proposer de diplôme n'offre pas suffisamment de garanties à long terme. Le diplôme récompense l'effort fourni et constitue le moyen idéal pour mesurer le niveau de la formation par rapport aux formations dispensées dans les hautes écoles et les universités.

Mme De Kimpe cite notamment le Canada en exemple. Ce pays dispose d'un très bon système de formation policière, qui est presque entièrement intégré dans l'enseignement public. Les Pays-Bas aussi disposent d'une très bonne formation, mais s'inspirant encore du modèle corporatiste. Il y a peu de collaboration avec l'enseignement supérieur, de sorte que l'échange et l'harmonisation laissent encore à désirer.

L'oratrice attire également l'attention sur le nombre élevé de candidats qui se présentent chaque année (environ 10 000). Un grand nombre d'entre eux proviennent de l'enseignement professionnel. Beaucoup de candidats ne possèdent aucun diplôme. L'instauration de conditions d'admission (p.ex. un *numerus clausus*) permettrait donc de réduire ce nombre. Une autre possibilité consisterait à opérer une sélection sévère pendant les premiers mois de la formation (p.ex. au niveau de l'aptitude physique). Il est exact que 98 % des candidats réussissent. Ce chiffre est ridicule et n'est nullement comparable aux chiffres de l'enseignement public.

L'exemple de la culture du profit personnel évoqué ci-dessus renvoyait à la thèse du professeur Smeets selon laquelle la discipline sur le terrain ne coïncide pas toujours avec celle appliquée au sein des écoles de police. Les écoles de police font généralement régner une rigueur militaire, sans insister sur le développement de la compétence "autonomie". Cela signifie que les policiers, qui ont appris à exécuter les ordres, se retrouvent souvent par la suite livrés à eux-mêmes lorsqu'ils sont confrontés sur le terrain à des problèmes sociétaux comme la corruption et la culture du profit personnel. Les écoles de police doivent donc également apprendre à leurs élèves à gérer sur le terrain les aspects liés à la déontologie, à la discipline et aux pouvoirs discrétionnaires. Les policiers qui succombent aujourd'hui à cette culture du profit personnel sont ceux qui n'ont pas appris comment réagir à ces tentations.

C'est pour des motifs personnels que le professeur De Ruyver a renoncé à sa mission. Cette décision a été prise par lui seul. Il souhaitait se charger de cette mission, mais n'était pas en mesure de l'accepter à ce moment, par manque de temps.

is er bovendien van overtuigd dat enkel het inzetten op kwaliteitsverbetering zonder diploma's geen voldoende waarborgen biedt op de lange termijn. Het diploma is een beloning voor de geleverde inspanning en biedt een ideale spiegel om het niveau ervan te meten met de opleidingen aan de hogescholen en de universiteiten.

Mevrouw De Kimpe wijst onder meer Canada aan als voorbeeld. Het land heeft een zeer goed politie-opleidingssysteem, dat bijna volledig ingebed is in het publieke onderwijs. Ook Nederland kent een zeer goede, maar nog steeds corporate opleiding. Er is weinig samenwerking met het hoger onderwijs, waardoor de uitwisseling en de afstemming nog niet zo goed verloopt

De spreekster wijst ook op de grote jaarlijkse instroom: jaarlijks bieden zich ongeveer 10 000 kandidaten aan. Een hoog aantal van hen komen uit het beroepsonderwijs. Heel wat mensen hebben nog geen diploma. Er bestaat dus een mogelijkheid om die instroom te verkleinen door de invoering van toelatingsvoorwaarden (bv. een *numerus clausus*). Een andere mogelijkheid is om tijdens de eerste maanden van de opleiding een grove selectie door te voeren (bv. inzake de lichamelijke geschiktheid). Het is bovendien inderdaad zo dat 98 % van de kandidaten slaagt. Dat cijfer is lachwekkend, en is in geen enkel opzicht te vergelijken met de cijfers uit het publieke onderwijs.

Het voorbeeld van de graaicultuur was een verwijzing naar de stelling van professor Smeets, die stelde dat de mate van discipline die gehanteerd wordt in de politiescholen niet altijd strookt met de discipline op het terrein. Aan de politiescholen geldt doorgaans een militaire strengheid, maar aan de andere kant is er weinig ruimte voor de ontwikkeling van de competentie "zelfredzaamheid". Dat betekent dat politiemensen, die aangeleerd hebben bevelen uit te voeren, later op het terrein vaak op zichzelf zijn aangewezen in de omgang met maatschappelijke problemen, zoals corruptie en graaicultuur. Aan de politiescholen moet dus ook de omgang met deontologie, tucht en de discretionaire bevoegdheid op het terrein worden aangeleerd. Politiemensen die vandaag de dag in een graaicultuur terechtkomen, hebben niet geleerd hoe daar mee om te gaan.

Professor De Ruyver heeft afgehaakt omwille van persoonlijke redenen. Het is zijn beslissing geweest. Hij wou de taak graag aanvaarden, maar was op dat ogenblik naar tijdsbesteding niet in staat de opdracht te aanvaarden.

L'oratrice indique enfin que le choix de retenir telle ou telle priorité est principalement lié au choix fondamental entre, d'une part, le maintien du système actuel (qui est coûteux) et, d'autre part, l'instauration d'un cadre fondamentalement repensé bénéficiant de suffisamment de moyens et axé sur la qualité. Le professeur privilégie la seconde option et précise qu'elle implique en premier lieu une adaptation du statut et de la réglementation des diplômes. Les policiers et l'organisation méritent bien cela.

*
* *

M. Eric Thiébaud (PS) se demande si l'urgence est réellement au changement de structure. Il serait avant tout important de revoir le statut du policier. En attendant, il faut essayer d'améliorer la formation telle qu'elle existe actuellement.

On est également en droit de se demander si les policiers seraient effectivement intéressés de suivre une formation classique reconnue, mais non rémunérée. En France, l'Ecole nationale de la Gendarmerie n'est pas non plus de type classique. Techniquement, toute formation de type militaire est peu adaptée à une structure classique.

Concernant les officiers, l'intervenant se demande s'il ne faudrait pas prévoir une formation complémentaire pour les personnes étant nommées directement à ce grade, afin d'établir une distinction avec les autres qui ont dû gravir tous les échelons avant d'y arriver.

*
* *

M. Michel Doomst (CD&V) estime qu'il convient à présent d'entreprendre les actions nécessaires en se fondant sur les conclusions des différents rapports. Il déduit des interventions des auteurs des rapports que s'il n'est pas nécessaire de détricoter entièrement le système de l'enseignement policier, une rénovation fondamentale s'impose néanmoins.

L'intervenant distingue trois points d'attention à cet égard. Tout d'abord, l'approche du système d'enseignement ne doit plus être statique, mais évolutive, ce qui signifie que la formation doit fournir des policiers possédant les compétences souhaitées et qu'elle doit à cet effet être adaptée chaque année aux besoins. Deuxièmement, la formation doit devenir plus indépendante de l'appareil policier. Enfin, une approche davantage "*bottom up*" doit remplacer l'actuelle approche "*top down*".

Ten slotte geeft de spreker aan dat de keuze voor bepaalde prioriteiten bovenal te maken heeft met de fundamentele keuze tussen het behoud van het huidige (en dure) systeem, of de invoering van een fundamenteel herdacht kader met voldoende middelen dat werkt rond kwaliteit. De professor opteert voor het laatste, met als prioritaire daden de aanpak van het statuut en de diplomaregeling. Die twee acties is men de politiemensen en de organisatie verschuldigd.

*
* *

De heer Eric Thiébaud (PS) vraagt zich af of de structuurverandering wel echt urgent is. Het ware vooral belangrijk het politiestatuut aan te passen. In afwachting daarvan moet worden geprobeerd de opleiding zoals ze nu bestaat, te verbeteren.

Voorts rijst terecht de vraag of de politiemensen er daadwerkelijk belangstelling voor zouden hebben om onbetaald een opleiding te volgen in het gewone hoger onderwijs. In Frankrijk is de *École nationale de la Gendarmerie* evenmin van het traditionele type. Technisch gesproken zijn alle opleidingen van het militaire type weinig afgestemd op een structuur zoals die bestaat in het gewone hoger onderwijs.

De spreker vraagt zich af of ten behoeve van de officieren niet in een bijkomende opleiding zou moeten worden voorzien voor de rechtstreeks in die graad benoemde mensen, teneinde een onderscheid te maken met de anderen die alle echelons hebben moeten doorlopen alvorens die graad te verkrijgen.

*
* *

De heer Michel Doomst (CD&V) stelt dat het thans zaak is om op basis van de conclusies in de verschillende rapporten de nodige acties te ondernemen. Hij leidt uit de tussenkomsten van de auteurs van de rapporten af dat het niet noodzakelijk is om het politieonderwijssysteem volledig tot op de grond af te breken, maar dat wel een grondige renovatie aan de orde is.

Daarbij onderscheidt hij drie aandachtspunten. Ten eerste moet de aanpak in het onderwijsstelsel niet langer statisch zijn maar wel evolutief. Dat betekent dat de opleiding politiemensen moet afleveren met de gewenste competenties, en dat daartoe jaarlijks de opleiding moet worden aangepast aan de noden. Ten tweede moet de opleiding onafhankelijker worden van het politieapparaat. Ten slotte moet er meer "*bottom up*" geworden gewerkt in plaats van de huidige "*top down*".

En d'autres termes, les écoles doivent être davantage associées au processus. M. Doomst demande si telles doivent bien être les grandes lignes du plan d'action.

*
* *

M. Siegfried Bracke, président, constate qu'aux Pays-Bas, la structure BaMa a été intégrée dans la formation des policiers. Ce pays applique également une sorte de système scolaire militaire à l'enseignement policier, avec une seule académie de police pour tout le pays. Ce modèle ne pourrait-il pas servir de base au futur système (intermédiaire) belge? Il offre le lien logique et nécessaire avec la structure BaMa tout en maintenant à l'enseignement policier son caractère de formation professionnelle, ce qui n'est pas le cas de toutes les formations dispensées dans le cadre de cette structure. L'exemple néerlandais n'est-il pas un exemple à suivre pour la Belgique?

*
* *

Mme Sofie De Kimpe explique que la plupart des pays européens utilisent la structure BaMa tout en payant un salaire aux aspirants, ce qui signifie que l'un n'exclut pas l'autre. Il convient toutefois de préciser que s'ils perçoivent un salaire, les aspirants sont, aux yeux de la loi, des travailleurs et non des étudiants. Le statut de travailleur salarié diffère bien entendu du statut d'étudiant. Il existe également des différences salariales entre les pays qui appliquent la structure BaMa. En Suède, les aspirants touchent une solde (plutôt faible), alors qu'aux Pays-Bas, ils perçoivent un véritable salaire. L'enseignement policier dispensé en France ne relève pas, quant à lui, de la réglementation BaMa.

L'école militaire belge applique le système BaMa. Elle propose notamment un master en sciences militaires et sociales. Cette institution forme également des ingénieurs, des médecins, Elle dispose même d'un système d'accréditation européen, fait de la recherche scientifique et publie à ce sujet.

L'oratrice estime qu'il est sain et démocratique que les écoles de police soient associées aux processus de transformation (l'évaluation "*bottom up*") et interrogées à ce sujet. Elle a pu constater dans le cadre du projet que les écoles de police sont caractérisées par une grande dynamique et créativité. Il serait donc judicieux d'exploiter ces passions et ces talents.

De scholen moeten met andere woorden meer inspraak krijgen. De heer Doomst vraagt of dat inderdaad de grote lijnen moeten zijn van het actieplan.

*
* *

De heer Siegfried Bracke, voorzitter, stelt vast dat in Nederland de BaMa-structuur geïmplementeerd is in de politieopleiding. Het land hanteert ook een soort militaire schoolsysteem in het politieonderwijs, met één politieacademie voor het gehele land. Kan dat model niet als basis dienen voor het toekomstige Belgische (tussen)systeem? Enerzijds biedt het de logische en noodzakelijke aansluiting op de BaMa-structuur, en anderzijds blijft het politieonderwijs een professionele opleiding, wat niet zo is voor alle opleidingen in de BaMa-omgeving. Is het Nederlandse voorbeeld voor België een na te volgen praktijkvoorbeeld?

*
* *

Mevrouw Sofie De Kimpe legt uit dat de meeste Europese landen de BaMa-structuur hanteren en tegelijk de aspiranten een wedde uitbetalen. Het ene sluit het andere dus niet uit. Bij de betaling van loon zijn de aspiranten evenwel wettelijk gezien werknemer en geen student. Het werknemersstatuut verschilt uiteraard van het studentenstatuut. Tussen de landen met de BaMa-structuur bestaan ook verschillen in de hoogte van het loon. In Zweden ontvangen de aspiranten een (lagere) soldij, in Nederland krijgen zij een volwaardig loon. Het Franse politieonderwijs valt dan weer niet onder de BaMa-regeling.

De Belgische militaire school hanteert wel het BaMa-systeem. Er wordt onder meer een masteropleiding in de militaire en sociale wetenschappen aangeboden. De instelling levert ook onder meer ingenieurs en geneesheren af. Zij beschikt zelfs over een Europees accreditatiesysteem, doet aan wetenschappelijk onderzoek en publiceert daarover.

De spreekster vindt het gezond en democratisch dat de politiescholen betrokken en bevroegd zouden worden bij de veranderingsprocessen (d.i. de zogenaamde "*bottom up*"-evaluatie). Uit haar ervaring met het project weet zij dat in de politiescholen een grote dynamiek en creativiteit aanwezig is. Het valt dan ook toe te juichen als van die passies en talenten gebruik zou worden gemaakt.

Il est évident également que les rapports de visite ne peuvent en aucun cas constituer un point final. Le projet a mis en route un système de contrôle de la qualité avec une simulation réaliste. Il a aussi créé une plate-forme "qualité" qui rassemble les responsables de la qualité et les organisateurs du projet dans le but de développer des initiatives de promotion de la qualité. C'est ainsi qu'un travail est réalisé en ce moment en vue d'améliorer la qualité du personnel pédagogique. Dans ce processus, les profils d'inspecteur, d'inspecteur en chef et d'officier sont une nouvelle fois remis en cause. L'étude sur les nouveaux profils sera terminée à la fin mars.

Mme De Kimpe estime que l'exemple des Pays-Bas présente des aspects positifs et négatifs. Un élément positif est qu'il adopte la structure Bama. De plus, la formation policière y est très bien organisée, avec une direction centralisée assurée par une seule académie de police. Cette structure bénéficie dès lors d'investissements importants. La dynamique centrale qui l'anime est admirable. D'un autre côté, la formation reste intégrée dans l'organisation elle-même. Ce pilotage étroit est la source d'un certain nombre de problèmes. C'est ainsi par exemple que lors de la visite, nous avons été frappés par le fait que le test choisi par les corps de police pour leurs étudiants de niveau baccalauréat s'écartait souvent de la mission qui leur avait été confiée par l'académie de police. En sa qualité de futur employeur, le corps de police l'emporte donc généralement. Un deuxième problème du modèle des Pays-Bas est que ce ne sont pas les chargés de cours qui font passer l'examen final, si bien qu'il n'y a pas réellement de sélection au sein de l'école. Par conséquent, les étudiants se conforment davantage à la volonté du corps qu'à celle de l'école. C'est pour cette raison qu'a été mis sur pied le projet actuel "*Geef de docent zijn vak terug*", dans le cadre duquel les chargés de cours choisiront les épreuves et procéderont eux-mêmes aux évaluations. De cette manière, l'organisation enseignante aura un plus grand impact sur les étudiants. Par ailleurs, le statut de salarié est également mis en question, tandis que la piste des étudiants boursiers est envisagée.

L'exemple des Pays-Bas a donc, lui aussi, des avantages et des inconvénients, mais il nous invite en tout cas à réfléchir à la mesure dans laquelle la formation des policiers doit être centralisée. Au cours des dix dernières années, en raison de leur ancrage provincial, les écoles de police belges ont acquis une sorte d'autonomie. Quoi qu'il advienne, il ne sera certainement pas simple de faire marche arrière dans ce domaine. De plus, l'égalité ne constitue pas une garantie de la qualité des compétences finales. Cela dit, même

Het is ook evident dat de visitatierapporten geenszins een eindpunt mogen zijn. Het project heeft een kwaliteitszorgsysteem met een realistische simulatie in gang gezet. Er is een kwaliteitsplatform georganiseerd waarin de kwaliteitsverantwoordelijken samen zijn gebracht met de projectorganisatie met het oog op de ontwikkeling van kwaliteitsbevorderende initiatieven. Zo wordt momenteel gewerkt aan de kwaliteit van het pedagogisch personeel. Ook de profielen van inspecteur, hoofdinspecteur en officier worden daarbij opnieuw in vraag gesteld. Eind maart wordt het onderzoek over de nieuwe profielen afgerond.

Mevrouw De Kimpe ziet aan het Nederlandse voorbeeld zowel positieve als negatieve kanten. Positief is dat het de BaMa-structuur hanteert. Bovendien heeft het een zeer goed georganiseerd politieonderwijs, dat centraal gestuurd wordt vanuit één politieacademie. Er wordt dan ook sterk in geïnvesteerd. De heersende dynamiek is bewonderenswaardig. Aan de andere kant is de opleiding er nog steeds ingebed in de organisatie zelf. Die sterke aansturing leidt tot een aantal problemen. Zo viel tijdens de visitatieoefening bij voorbeeld op dat bachelorstudenten van hun korps vaak een andere proef krijgen toegewezen dan de opdracht die zij van de politieacademie hadden ontvangen. Het korps haalt als toekomstige werkgever daarbij doorgaans de bovenhand. Een tweede probleem in het Nederlandse model is dat eindexamen niet door de docenten wordt afgenomen, waardoor er eigenlijk geen selectie wordt doorgevoerd in de school. De studenten schikken zich bijgevolg meer naar de wil van het korps dan naar die van de school. Om die reden loopt momenteel in Nederland het project "*Geef de docent zijn vak terug*", waarbij de lesgevers zelf zullen evalueren en de opdrachten zullen geven. Op die manier moet de onderwijsorganisatie meer impact krijgen op de studenten. Tevens wordt ook het werknemersstatuut in vraag gesteld, en wordt aan de piste van de beursstudent gedacht.

Ook het Nederlandse voorbeeld heeft dus voor- en nadelen, maar het nodigt in ieder geval uit tot de vraag naar de mate waarin het politieonderwijs centraal gestuurd moet zijn. De voorbije tien jaar hebben de politiescholen in België door hun provinciale verankering een soort autonomie verworven. Het zal hoe dan ook niet eenvoudig zijn om daar aan te tornen. Bovendien is gelijkheid geen garantie voor de kwaliteit van de eindcompetenties. Ook in andere opleidingen zijn de afgestudeerden evenwaardig, van welke instelling zij

dans d'autres orientations, les étudiants qui terminent leurs études sont sur un pied d'égalité, quelle que soit l'institution d'où ils proviennent. Par ailleurs, la diversité offre également des possibilités et des opportunités. À Bruxelles, par exemple, on pourrait envisager de mettre davantage l'accent sur les grandes villes.

III. — AUDITIONS DES PERSONNES ASSOCIÉES AUX FORMATIONS DE POLICE

M. Dirk Van Nuffel, chef de corps de la police locale de Bruges, indique qu'il occupe sa fonction actuelle depuis janvier 2011. Jusqu'en janvier 2012, il a présidé, pendant près de onze ans, la commission permanente de la police locale (CPPL). C'est en cette qualité qu'il a été l'un des quatre initiateurs du projet "La police, une organisation apprenante". Ce projet trouve son origine dans les critiques formulées au sujet de l'enseignement policier. Très vagues et anecdotiques, ces critiques ne reposaient toutefois sur aucun fondement scientifique. Aussi s'imposait-il de procéder à un audit sérieux de l'enseignement policier, de préférence en y associant les intéressés. L'évaluation a dès lors été réalisée en deux phases: les autoévaluations par les écoles de police ont été suivies des visites.

Il est également important de souligner que le projet n'est pas seulement un concept d'enseignement mais aussi concept général de management. Il se fonde en effet sur le développement et l'exploitation des compétences des collaborateurs dans le cadre du développement stratégique. Cette approche d'organisation apprenante en tant que principe de management doit être intégrée dans l'organisation optimale.

La politique préconisée par la police tant locale que fédérale est appelée la fonction de police d'excellence. Elle s'articule autour de trois grandes composantes:

- *community policing* (la police de proximité);
- *intelligence led policing* (la fonction de police guidée par l'information), et
- l'organisation optimale.

L'idée de l'organisation apprenante cadre avec le troisième volet, celui de l'organisation optimale. Le concept se fonde sur le principe de l'apprentissage tout au long de la vie. Il est incontestable que la formation de base des policiers ne sera jamais suffisamment longue et intensive pour dispenser tout le savoir nécessaire pour exercer la fonction. L'apprentissage tout au long de la vie est une combinaison permanente d'apprentissage par l'expérience, de formation continue et de mise à jour de connaissances acquises précédemment. La loi Salduz,

ook afkomstig zijn. Tegelijk biedt diversiteit ook mogelijkheden en kansen. In Brussel kan bij voorbeeld dieper worden ingegaan op grootstedelijke problemen.

III. — HOORZITTING MET DE PERSONEN DIE BIJ DE POLITIEOPLEIDINGEN BETROKKEN ZIJN

De heer Dirk Van Nuffel, korpschef van de lokale politie Brugge legt uit dat hij zijn huidige functie uitoefent sedert januari 2011. Tot januari 2012 was hij gedurende bijna elf jaar voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP). In die functie was hij één van de vier initiatiefnemers voor het project "Politie, een lerende organisatie". De aanleiding tot het project lag in de kritiek op het politieonderwijs. Die kritiek was echter zeer diffuus en anekdotisch, en geenszins wetenschappelijk onderbouwd. Er was bijgevolg nood aan een degelijke doorlichting van het politieonderwijs, bij voorkeur met participatie van de betrokkenen. Om die reden is de evaluatie in twee fasen gebeurd: na de zelfevaluatie door de politiescholen werden de visitaties uitgevoerd.

Het is tevens belangrijk te onderlijnen dat het project niet alleen een onderwijsconcept is, maar ook een algemeen managementconcept. Het steunt namelijk op het ontwikkelen en exploiteren van competenties bij medewerkers in het kader van de beleidsontwikkeling. Die benadering van de lerende organisatie als managementprincipe moet geïntegreerd worden in de optimale bedrijfsvoering.

De beleidslijn waarvoor zowel de lokale als de federale politie staat wordt de Excellente Politiezorg genoemd. Zij valt uiteen in drie grote componenten:

- *community policing* (de gemeenschapsgerichte politiezorg);
- *intelligence led policing* (de informatiegestuurde politiezorg), en
- de optimale bedrijfsvoering.

De idee van de lerende organisatie past binnen het derde luik, die van de optimale bedrijfsvoering. Het concept steunt op het beginsel van het levenslang leren. Het lijkt geen twijfel dat de basisopleiding van politiemensen nooit lang of intens genoeg zal zijn om alle kennis mee te geven die nodig is om de functie uit te oefenen. Het levenslang leren is een voortdurende combinatie van ervaringsgericht leren, bijscholing en updaten van vroeger opgedane kennis. De Salduz-wetgeving is bij voorbeeld een eerste stap in het volledig herdenken van

par exemple, constitue un premier pas dans la redéfinition fondamentale du droit de la procédure pénale et des enquêtes policières et judiciaires, la réflexion contradictoire se substituant à l'approche inquisitoriale. Dans ce contexte, la formation des policiers doit être totalement recadrée.

En plus de l'apprentissage tout au long de la vie, le développement de centres de connaissance digitaux s'impose lui aussi. L'un de ceux-ci est déjà opérationnel, à savoir le centre de connaissance circulation. Au sein de la police intégrée, un certain nombre d'experts développe, en étroite collaboration avec un certain nombre d'autres institutions (par exemple, l'Institut belge pour la sécurité routière), des méthodes de répression en matière de circulation.

Les quatre initiateurs étaient convaincus de la nécessité d'une rationalisation de l'enseignement policier. Il sera toujours nécessaire de dispenser une formation professionnelle technique au sein d'un milieu professionnel, c'est-à-dire au sein d'une structure policière ou d'une structure attenante, et ce, en raison de l'aspect technique particulier ou de la confidentialité du transfert de connaissances. C'est ainsi que l'enseignement régulier n'enseigne, par exemple, probablement pas la maîtrise de la violence ou les techniques de maintien de l'ordre public. D'autre part, pour certains aspects, les connaissances peuvent parfaitement être dispensées dans le cadre de l'enseignement régulier, par exemple les branches de droit de la procédure pénale, de psychologie, de droit des personnes et de la famille ou de management. Il n'est pas nécessaire que l'enseignement policier clone ces branches.

En matière de la formation de base du cadre subalterne comme du cadre moyen et du cadre des officiers, le transfert de connaissances consiste toujours en la combinaison d'une formation générale et d'une formation technique professionnelle spécifique. Cela ne vaut toutefois pas dans la même mesure pour les trois formations: dans la formation de base jusqu'au rang d'inspecteur, le rapport entre les connaissances générales/connaissances techniques professionnelles est de 25/75, dans la formation jusqu'au rang d'inspecteur principal, il est de 50/50 et pour les officiers, il est de 75/25. Ces chiffres peuvent être utiles lorsqu'il s'agira de rechercher un nouveau modèle d'enseignement policier.

Outre le contenu de la formation, l'aspect budgétaire est important. Dans ce cadre, il s'agit d'abord de savoir si les faibles moyens ne doivent pas être affectés par priorité au transfert des connaissances techniques professionnelles. La question de la durée de la formation est, elle aussi, pertinente, la formation étant d'autant plus onéreuse qu'elle est longue.

het strafprocesrecht en van het voeren van politionele of gerechtelijke onderzoeken, waarbij de inquisitoriale benadering plaats maakt voor een contradictoir denken. De politiemensen moeten in het licht daarvan worden opgeleid in een totaal andere setting.

Aansluitend bij het levenslang leren is ook de ontwikkeling van de digitale kenniscentra noodzakelijk. Eén van die centra is reeds operationeel, met name het kenniscentrum Verkeer. Binnen de geïntegreerde politie is een aantal deskundigen verzameld dat in nauw overleg met een aantal andere instellingen (bv. het Belgisch Instituut voor de Verkeersveiligheid) werkt aan de ontwikkeling van handavingsmethodieken over verkeer.

De vier initiatiefnemers waren er van overtuigd dat er nood was aan een rationalisering van het politieonderwijs. Er zal steeds een beroepstechnische opleiding nodig zijn binnen een *corporate* omgeving, d.w.z. binnen de politiestructuur of er nauw bij aanleunend, en dat omwille van het bijzonder technische aspect of de vertrouwelijke aard van de kennisoverdracht. In het reguliere onderwijs worden bij voorbeeld wellicht geen geweldbeheersing of technieken van handhaving van de openbare orde onderwezen. Anderzijds is voor bepaalde aspecten de kennisoverdracht via het reguliere onderwijs best mogelijk, zoals voor de vakken strafprocesrecht, psychologie, personen- en familierecht of management. Het is niet nodig dat het politieonderwijs die vakken kloont.

Zowel voor de basisopleiding van het basiskader als van het middenkader en het officierenkader gaat de kennisoverdracht steeds om een combinatie van een algemene vorming en van een specifieke beroepstechnische vorming. Wel geldt dat niet voor de drie opleidingen in dezelfde mate: de verhouding algemene/beroepstechnische kennis is voor de basisopleiding tot inspecteur 25/75, voor de vorming tot hoofdinspecteur 50/50 en voor de officieren 75/25. Die cijfers kunnen dienstig zijn bij de zoektocht naar een nieuw politieonderwijsmodel.

Naast de inhoud van de opleiding is er ook het budgettaire verhaal. Binnen dat kader geldt vooreerst de vraag of de schaarse middelen niet prioritair moeten worden ingezet voor de overdracht van de beroepstechnische kennis. Ook de vraag naar de duur van de opleiding is van belang, want hoe langer de vorming duurt, hoe duurder ze wordt.

Un autre aspect est celui du statut de ceux qui suivront la formation. Resteront-ils statutaires après avoir réussi les épreuves de recrutement et de sélection, ou seront-ils d'abord engagés en qualité de contractuels pendant le stage? Percevront-ils toujours une rémunération complète? D'une part, on peut défendre la thèse selon laquelle une personne qui habite encore chez ses parents n'a pas besoin d'une rémunération complète, mais, d'autre part, on souhaite aussi attirer des personnes ayant déjà une expérience professionnelle. Ces personnes peuvent aussi être des soutiens de famille et donc avoir besoin d'une rémunération. Le débat sur la rémunération doit donc être abordé de manière nuancée.

L'orateur souligne également l'importance du principe de la socialisation de la police. Cela signifie que la police doit être intégrée dans la société. Pourquoi, dès lors, ne socialiserait-on pas aussi davantage la formation des policiers? À cet effet, on pourrait, par exemple, leur faire suivre une partie de leur formation dans un milieu où ils rencontrent d'autres types de personnes, dans le secteur public ou en dehors de celui-ci. Cette donnée relève du *community policing*, et est également qualifiée de socialisation dans la formation.

Enfin, M. Van Nuffel aborde le débat concernant l'adaptation de la formation policière à la structure BaMa. Pour lui, ce n'est en tout cas pas un sujet fétiche. En effet, une accréditation de la formation n'est pas un objectif en soi, mais plutôt un instrument pour promouvoir la qualité. Il n'empêche qu'il faut se poser la question de savoir si la formation d'inspecteur principal ne doit pas atteindre le niveau d'instruction d'un *bachelor*, et si le personnel actuel peut obtenir ce *bachelor* au moyen de formations ou en valorisant des expériences antérieures. L'orateur plaide en tout cas pour la thèse selon laquelle les officiers doivent recevoir une formation académique. Dans le cadre du *community policing*, ils entrent en effet en contact avec d'autres partenaires (aide sociale, services communaux, aménagement du territoire, etc.), qui ont également suivi une formation académique. Pour qu'ils puissent être reconnus en tant que partenaires à part entière dans l'élaboration et l'exécution de la politique, la formation académique est de toute façon intéressante, moins en raison des connaissances spécifiques qu'elle leur apporte qu'en raison des compétences acquises au cours de cette formation.

Tous les éléments présentés ci-dessus ont servi de base au projet "La police, une organisation apprenante".

*
* *

Een ander aspect is dat van het statuut van diegene die de opleiding zullen volgen. Zullen zij statutair blijven na het slagen in de recruiterings- en selectieproeven, of worden zij tijdens de stage eerst contractueel tewerkgesteld? Zullen zij nog steeds een volledig loon ontvangen? Enerzijds kan men de stelling verdedigen dat iemand die nog bij de ouders inwoont geen nood heeft aan een volledig loon, maar anderzijds wil men ook mensen met beroepservaring aantrekken. Die mensen kunnen ook kostwinner zijn en dus behoefte hebben aan een loon. Het debat over de verloning moet dus met de nodige zin voor nuance worden benaderd.

De spreker wijst ook op het belang van het principe van de vermaatschappelijking van de politie. Dat betekent dat de politie moet ingebed zijn in de samenleving. Waarom zou men dan ook niet het politieonderwijs meer vermaatschappelijken? Dat kan bij voorbeeld door een deel van de opleiding te laten volgen in een milieu waarin zij anderen ontmoeten, binnen of buiten de openbare sector. Dat gegeven valt onder het luik van de *community policing*, en wordt ook aangeduid als de socialisering binnen de opleiding.

Ten slotte gaat de heer Van Nuffel in op het debat rond de afstemming van de politieopleiding op de BaMa-structuur. Voor hem is dat in ieder geval geen fetisj. Een accreditatie van de vorming is immers geen doel op zich, maar veeleer een instrument voor kwaliteitsbevordering. Dat neemt niet weg dat de vraag moet gesteld worden of de opleiding tot hoofdinspecteur niet de scholingsgraad moet bereiken van een bachelor, en dat het bestaande personeel die bachelor kan behalen aan de hand van opleidingen of door de valorisatie van eerder opgedane ervaring. De spreker is in ieder geval gewonnen voor de stelling dat officieren een universitaire opleiding moeten hebben gevolgd. In het kader van de *community policing* komen zij immers in contact met andere partners (welzijnswerk, gemeentelijk diensten, ruimtelijke ordening, enz.), die ook een opleiding aan de universiteit achter de rug hebben. Om als volwaardige partner in de beleidsontwikkeling en -uitvoering gehonoreerd te worden, is de universitaire opleiding hoe dan ook interessant, niet omwille van de specifieke opgedane kennis, maar wegens de tijdens de opleiding aan de universiteit verworven competenties.

Al de bovenstaande elementen vormden de insteek voor het opzetten van het project "Politie, een lerende organisatie".

*
* *

M. Koenraad Degroote (N-VA) souligne que la question cruciale est de savoir dans quelle direction doit aller la formation de la police. Il est ressorti des exposés précédents qu'il convient de choisir entre deux positions. D'une part, l'accent a été mis sur la spécificité des compétences professionnelles techniques. Pour cette raison, il serait préférable de maintenir la situation actuelle. D'autre part, il y a le plaidoyer pour abandonner les académies de police provinciales en vue d'instaurer une seule académie de police par communauté. Les avantages et les inconvénients ont déjà été énumérés, mais on n'a pas pris position en faveur de l'un ou l'autre système. Les orateurs sont-ils favorables à une organisation au niveau des provinces ou au niveau des communautés?

*
* *

M. Vincent Gilles, président du Syndicat Libre de la Fonction publique (FLSP), estime que le système actuel a montré ses limites. Le policier n'est pas suffisamment formé par rapport aux fondamentaux que requiert son travail et aux attentes de l'institution policière. Ceci s'explique notamment par le paysage de la formation policière qui est trop sujet à des volontés de différenciations des différentes académies. La coupole actuelle n'a plus suffisamment à dire face à ces dernières.

Il faudrait dès lors tendre vers une plus grande uniformité, ainsi que mettre en place un examen commun au niveau national. Il est également essentiel de mettre en place une série de normes. Pour ce faire, l'idée de s'intégrer dans le système de l'enseignement conventionnel est une solution, bien qu'elle ne soit pas une fin en soi. Il ne faut en effet pas perdre de vue que la formation des policiers est avant tout une formation professionnelle et qu'elle doit le rester. En conséquence, il ne serait dans tous les cas pas question de s'orienter vers l'enseignement universitaire.

*
* *

M. Nicolas Antoine, représentant de la Centrale Générale des Services publics (CGSP), est d'avis que le système actuel n'est pas très performant, car le nombre de matières est trop important, alors que le délai de la formation n'est que de 12 mois. Il serait préférable de se recentrer sur les fondamentaux. Certaines matières ne sont en effet pas nécessaires pour qu'un aspirant-officier soit opérationnel en début de carrière.

De heer Koenraad Degroote (N-VA) wijst er op dat de cruciale vraag is welke richting de politieopleiding uit moet gaan. Uit de voorbije uiteenzettingen is gebleken dat een keuze moet gemaakt worden tussen twee posities. Enerzijds werd gewezen op de specificiteit van de technische beroepscompetenties. Om die reden zou de huidige situatie best behouden blijven. Anderzijds is er het pleidooi om af te stappen van de provinciale politiescholen ten voordele van één politieschool per gemeenschap. De voor- en nadelen zijn reeds opgesomd, maar daarbij werd geen stelling ingenomen ten voordele van het ene of het andere systeem. Zijn de sprekers voorstander van een organisatie op het niveau van de provincies of op het niveau van de gemeenschappen?

*
* *

De heer Vincent Gilles, voorzitter van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA), is van mening dat het huidige systeem tegen de eigen grenzen aanbotst. De opleiding van de politieman schiet tekort ten opzichte van de fundamentele vereisten van het werk en de verwachtingen ten aanzien van het politie-instituut; dat kan met name worden verklaard doordat het politieopleidingslandschap te versnipperd is door de differentiëringsdrang bij de verschillende politiescholen. De bestaande koepel heeft tegenover die politiescholen niet voldoende zeggenschap meer.

Bijgevolg zou moeten worden gestreefd naar meer eenvormigheid en worden voorzien in een gemeenschappelijk examen op nationaal niveau. Voorts moeten normen worden uitgewerkt. In dat verband is het idee om de opleiding in het gewoon onderwijs te integreren een oplossing, maar geen doel op zich. Men mag immers niet uit het oog verliezen dat de politieopleiding in de eerste plaats een beroepsopleiding is en moet blijven. Bijgevolg kan er geen sprake van zijn de politieopleiding in te passen in het universitair onderwijs.

*
* *

De heer Nicolas Antoine, vertegenwoordiger van de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD), is van mening dat het huidige systeem niet echt efficiënt is, aangezien heel veel materies moeten worden behandeld, terwijl de opleiding maar twaalf maanden duurt. De aandacht zou opnieuw moeten worden gericht op de *fundamentals*. Niet alle leerstof is immers even belangrijk om een aspirant-officier bij het begin van zijn loopbaan inzetbaar te maken.

Il serait toutefois trop compliqué de tout revoir, certainement d'un point de vue budgétaire. Le mieux serait d'améliorer le système existant. Il serait ainsi intéressant de revoir le statut des chargés de cours, qui devraient être formés. Il faudrait également mettre en place une formation continue.

*
* *

M. Jan Adam, secrétaire à la centrale syndicale chrétienne des services publics – Police (CSC – Services publics – Police) explique que les syndicats ont été étroitement associés au projet “La police, une organisation apprenante”. L'un des éléments que cette concertation a mis en avant est que le contrôle de la qualité appliqué aux diplômés en tant que “produits finis” n'est pas toujours efficace. Ce contrôle doit être axé sur une multitude de facettes. Le plaidoyer défendu par certains en faveur d'un examen général ne peut satisfaire à cette condition.

Un deuxième constat était que le projet pédagogique de la formation était bien trop “rouillé”. Il fallait clairement un nouvel élan. Ce renouvellement a été impulsé par le projet. La question centrale reste toutefois de savoir comment mettre sur pied un système bien huilé, dont fait notamment partie le débat sur la rémunération des aspirants. Ce coût salarial représente annuellement environ 30 millions d'euros. La suppression de cette somme risque de faire baisser drastiquement l'intérêt pour la formation. Un faible nombre d'aspirants risque, à son tour, d'avoir des répercussions fâcheuses sur les besoins en personnel et, par ricochet, sur la sécurité du citoyen. Une intervention budgétaire doit donc être menée avec la prudence qui s'impose. Par ailleurs, la rémunération des aspirants contribue à attirer un groupe très éclectique de candidats, et donc pas seulement ceux qui sortent de l'école.

M. Adam plaide pour que l'on maintienne le statut existant, qui offre une protection solide. On peut toutefois examiner s'il est nécessaire ou possible de prolonger la formation, mais cette analyse se heurtera également aux contraintes financières.

*
* *

M. Thierry Dierick, directeur de l'académie de police Emilien Vaes, attire l'attention sur les difficultés qui se présentent en raison du cadre et du programme très stricts qui sont imposés aux écoles de police. Si les attentes de l'organisation policière évoluent logiquement,

Het zou echter te ingewikkeld zijn om alles te veranderen, niet het minst uit budgettair oogpunt. Het beste zou zijn het bestaande systeem te verbeteren. Zo zou het interessant zijn het statuut van de docenten te herzien en deze op te leiden. Ook zou werk moeten worden gemaakt van voortgezette opleiding.

*
* *

De heer Jan Adam, secretaris Politie van de Christelijke centrale van de Openbare diensten (ACV – Openbare Diensten – Politie) legt uit dat de vakbonden nauw betrokken zijn geweest bij het project “Politie, een lerende organisatie”. Eén van de elementen die uit dat overleg naar voren is gekomen is dat de kwaliteitscontrole op de afgestudeerden als “afgewerkt product” niet steeds afdoende is. Een dergelijke controle moet zich richten op een veelheid van facetten. Het pleidooi van sommigen voor een algemeen examen kan niet aan die voorwaarde voldoen.

Een tweede element was de vaststelling dat het pedagogisch project van de opleiding al te zeer was vastgeroest. Er bleek een duidelijke nood te bestaan aan een nieuw élan. Die vernieuwing is onder impuls van het project op gang gekomen. De centrale vraag blijft evenwel hoe men een goed functionerend systeem op poten kan zetten. Daarbij hoort onder meer de discussie naar de verloning van de aspiranten. Die loonkost bedraagt jaarlijks ongeveer 30 miljoen euro. Het schrappen van dat bedrag houdt het risico in dat de interesse in de opleiding drastisch daalt. Een laag aantal aspiranten kan op zijn beurt kwalijke gevolgen hebben voor de personeelsnoden en dus voor het waarborgen van de veiligheid van de burger. Een mogelijk ingrijpen in de budgettering moet dus met de nodige omzichtigheid gebeuren. Bovendien draagt de verloning van de aspiranten bij tot het aantrekken van een zeer diverse groep geïnteresseerden, en dus niet enkel van schoolverlaters.

De heer Adam pleit voor het behoud van het bestaande statuut, dat een degelijke bescherming biedt. Wel kan worden bekeken of een verlenging van de opleiding nodig of mogelijk is, maar ook die analyse zal stuiten op de grenzen van de betaalbaarheid.

*
* *

De heer Thierry Dierick, directeur van de politie-school Emilien Vaes, vestigt de aandacht op de moeilijkheden ingevolge het erg strikte kader en programma waar de politiescholen zich aan moeten houden. De verwachtingen ten aanzien van de politieorganisatie

ce n'est malheureusement pas le cas du programme de formation. C'est ainsi qu'il y a par exemple des plaintes régulières sur l'absence de connaissances des nouveaux policiers en droit pénal. Même si ces plaintes sont fondées, une école de police ne peut rien faire, car le programme de formation est fixe.

Un autre problème est lié aux aptitudes pédagogiques des chargés de cours. Ces derniers exercent une autre fonction à temps plein, ont l'expérience professionnelle requise, mais pas nécessairement les aptitudes pour enseigner. Il faudrait pouvoir les former, mais ce n'est pour l'instant pas possible par manque de temps disponible de leur part, leur organisation ne leur en donnant pas suffisamment.

Il faut également être prudent avec la mise en place d'un examen unique, qui requiert le développement d'épreuves standardisées. L'évaluation de connaissances peut se faire par des questions à choix multiples, mais pas l'évaluation de compétences et de savoir-faire ou de savoir-être.

*
* *

M. Marc Bloeyaert, directeur de l'école de police de Flandre occidentale, explique qu'une grande partie de son expérience professionnelle ne se situe pas au sein de la police, mais dans l'enseignement régulier. Avant d'exercer sa fonction actuelle, il a travaillé 24 ans dans l'enseignement supérieur. Cela explique pourquoi il a parfois une vision différente de la formation policière.

L'orateur fait sienne la thèse selon laquelle la formation au sein de la police est une formation professionnelle typique, mais il ajoute qu'il en va de même de nombreuses autres formations, comme celle d'infirmière. Jadis, les formations d'infirmière étaient liées aux hôpitaux. Devenues par la suite autonomes, elles constituent aujourd'hui un enseignement spécifique. Cet exemple montre que la formation policière pourrait, elle aussi, se composer d'établissements d'enseignement accrédités qui délivrent des diplômes et doivent, pour ce faire, satisfaire aux normes de qualité de l'enseignement régulier.

Il ne peut se déclarer favorable à un examen unique au sein de la police. Cela revient, en effet, à réduire l'évaluation des connaissances immédiates durant un seul gros examen écrit et facile à corriger. En agissant ainsi, on ne testera aucunement les aptitudes et les attitudes, alors que ces aspects sont terriblement importants pour le personnel policier.

veranderen logischerwijze, maar dat geldt helaas niet voor het opleidingsaanbod. Zo duikt bijvoorbeeld geregeld de klacht op dat nieuwe politiemensen geen kennis hebben van strafrecht. Hoe gegrond die klachten ook kunnen zijn, een politieschool is met handen en voeten aan het opleidingsprogramma gebonden.

Een ander probleem houdt verband met de pedagogische vaardigheden van de docenten. Zij hebben nog een andere — voltijdse — baan en de vereiste beroepservaring, maar beschikken niet altijd over de vaardigheden om les te geven. Men zou hen moeten kunnen opleiden, maar dat kan momenteel niet omdat zij zelf te weinig tijd hebben, doordat de structuur waarin ze actief zijn, hen onvoldoende tijd toekent.

Voorts moet men omzichtig omspringen met het idee van een eenvormig examen; dat veronderstelt dat standaardproeven worden uitgewerkt. Kennis kan worden getoetst aan de hand van multiplechoicevragen, maar competenties, vaardigheden en houdingen niet.

*
* *

De heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse politieschool, licht toe dat een groot deel van zijn professionele achtergrond niet ligt binnen de politie, maar wel in het reguliere onderwijs. Vóór zijn huidige functie heeft hij 24 jaar gewerkt in het hoger onderwijs. Dat verklaart waarom hij soms een aparte blik heeft op het politieonderwijs.

De spreker onderschrijft de stelling dat de vorming binnen de politie een typische beroepsopleiding is, maar voegt daar aan toe dat hetzelfde geldt voor een veelheid van opleidingen, zoals de verpleegkunde. Vroeger waren de opleidingen verpleegkunde verbonden aan de ziekenhuizen. Zij hebben zich later verzelfstandigd tot een eigen onderwijs. Het voorbeeld toont aan dat niets belet dat het politieonderwijs ook zou bestaan uit geaccrediteerde onderwijsinstellingen die diploma's afleveren en die daarvoor moeten voldoen aan de kwaliteitsnormen van het reguliere onderwijs.

De keuze voor een eenheidsexamen binnen de politie kan niet op zijn steun rekenen. Het betekent immers het herleiden van de beoordeling van de parate kennis tijdens één groot schriftelijk en makkelijk verbeterbaar examen. Vaardigheden en attitudes zullen dus op geen enkele wijze worden getest. Nochtans zijn die eigenschappen zeer belangrijk voor politiemensen.

De même, dans les écoles de police, les aspirants sont avant tout des étudiants. La relation pédagogique joue donc un rôle très important. Celle-ci ne peut être comparée à une relation entre un employeur et son salarié. Les statistiques montrent que plus de 30 % des étudiants ont plus de 25 ans, et ont donc déjà une certaine expérience de la vie. Pour eux, on peut également voir s'il est possible de recourir à des bourses ou prêts d'études.

*
* *

M. Vincent Houssin, vice-président national du Syndicat libre de la Fonction publique (SLFP), se dit favorable à un examen unique dans un souci de contrôle de qualité univoque. Parallèlement, l'orateur plaide également pour que l'on soumette les écoles de police à un contrôle de la qualité, analogue à celui de l'Inspection dans l'enseignement régulier. Aujourd'hui, il n'y a aucun contrôle de ce type, exception faite de l'étude qui a été réalisée sous la direction du professeur De Kimpe.

En ce qui concerne la rémunération des aspirants, M. Houssin avertit qu'en cas de suppression des traitements, la formation n'attirera plus que les très jeunes candidats. En outre, il faut, en pareil cas, se poser la question de savoir ce qu'il adviendra de la sélection. Celle-ci sera-t-elle opérée au début ou à la fin de la formation? Le pourcentage élevé de réussite prouve uniquement que la sélection effectuée en début de formation est très stricte et que les aspirants sont très motivés. L'idée de faire coexister deux sortes d'étudiants — ceux qui perçoivent une rémunération et ceux qui n'en perçoivent pas — est difficilement défendable.

L'orateur recommande par conséquent de ne pas modifier le système de rémunération. Le seul exercice qui doit être effectué est d'examiner de quelle manière la qualité de l'enseignement policier peut être améliorée. Dans cette perspective, la mise en place de la structure BaMa doit aussi être un moyen d'améliorer la qualité, et non un instrument pour remettre en cause l'ensemble du système.

*
* *

M. Guy Marchal, coordinateur à la politique en matière de ressources humaines auprès du Directeur Général de l'Appui et de la Gestion (DGS) de la Police fédérale, souligne que la question centrale est de savoir quelles sont les compétences et le profil que l'on souhaite atteindre pour les différents niveaux de fonction au sein de la police. Une première analyse devrait être

Ook in de politiescholen zijn de aspiranten in de eerste plaats student. Bijgevolg is de pedagogische relatie van groot belang. Die kan niet worden vergeleken met een relatie tussen een werkgever en een werknemer. Uit de cijfers blijkt dat meer dan 30 procent van de studenten een leeftijd heeft boven de 25 jaar, en dus reeds een zekere levenservaring geniet. Voor hen kan ook worden gekeken hoe zij een beroep kunnen doen op studiebeurzen of -leningen.

*
* *

De heer Vincent Houssin, nationaal ondervoorzitter van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt (VSOA) toont zich een voorstander van het eenheidsexamen vanuit een bezorgdheid voor een eenduidige kwaliteitscontrole. Daarnaast pleit de spreker ook voor een controle op de kwaliteit in de politiescholen, naar analogie met de inspectie die in het reguliere onderwijs bestaat. Momenteel is er geen sprake van een dergelijke controle, met uitzondering van de studie die onder leiding van professor De Kimpe is uitgevoerd.

Wat de verloning van de aspiranten betreft, waarschuwt de heer Houssin dat bij het schrappen van de lonen enkel nog zeer jonge mensen zullen worden aangetrokken. Bovendien moet men zich in dat geval de vraag stellen wat er zal gebeuren met de selectie. Zal die doorgevoerd worden aan het begin of op het einde van de opleiding? Het hoge slaagpercentage is enkel het bewijs dat de selectie aan het begin van de opleiding zeer streng is en dat de aspiranten in hoge mate gemotiveerd zijn. Het idee om te werken met twee soorten studenten — zij die een vergoeding krijgen en zij die er geen krijgen — is moeilijk verdedigbaar.

De spreker raadt dan ook aan niet aan het verloningssysteem te raken. De enige oefening die gemaakt moet worden is nagaan hoe de kwaliteit van het politieonderwijs verbeterd kan worden. In het licht daarvan moet ook de invoering van de BaMa-structuur een middel zijn om de kwaliteit te verhogen, en geen instrument om het gehele systeem in vraag te stellen.

*
* *

De heer Guy Marchal, beleidscoördinator Human Resources bij de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer (DGS) van de Federale Politie, onderstreept de kernvraag: welke competenties en welk profiel wenst men voor de verschillende functieniveaus bij de politie te bereiken. Uit een eerste analyse, die binnenkort beschikbaar zou moeten zijn, zal blijken welke

prochainement disponible, qui devrait permettre de faire ressortir les compétences de fin de formation nécessaires. Il devrait s'agir d'une série de compétences génériques, qu'il est possible d'enseigner dans des établissements scolaires classiques, mais également un grand nombre de compétences très spécifiques à la fonction de policier.

Aucun coût n'a par contre pu être établi, étant donné qu'aucun choix n'a été effectué par rapport à la solution à retenir.

Il faudrait aboutir à un système intégré de qualité, qui accorderait d'avantage d'autonomie aux écoles de police et instaurerait un équilibre entre cette autonomie et la responsabilisation des écoles et qui reposerait sur la confiance.

Le système de l'enseignement supérieur conventionnel n'est pas une fin en soi, mais c'est un système qui existe déjà, qui a fait ses preuves et qui permet un contrôle de la qualité des formations.

*
* *

M. Eric Picqueur, délégué permanent Police de la Centrale générale des Services publics (CGSP), plaide pour un système où les pouvoirs publics continueraient de fixer les objectifs finaux, mais qui laisserait davantage de liberté aux écoles sur la manière de les atteindre. Pour ce faire, une réforme de la structure des écoles de police est nécessaire, de même qu'une plus grande concertation sur la composition des modules de la formation. L'école des officiers pourrait faire figure d'exemple dans ce domaine, en se donnant la structure d'une faculté de police, avec des départements par groupes de matières et des chargés de cours. L'école pourra se concerter avec les départements correspondants au sein des académies de police provinciales. Si toutes les académies poursuivent les mêmes objectifs finaux, il n'est pas nécessaire d'organiser un examen unique au niveau national. Les objectifs finaux ne doivent évidemment pas viser à évaluer uniquement les connaissances théoriques, mais également la volonté de se recycler constamment.

Il importe non seulement que les écoles soient en contact les unes avec les autres, mais qu'il y ait également un lien avec l'enseignement régulier. L'orateur n'est pas favorable à une évolution du type de celle qu'a connue la formation en soins infirmiers dans l'exemple donné par M. Bloeyaert. La formation militaire est un exemple plus pertinent. Pour les militaires, il est inimaginable qu'au terme d'une formation dans l'enseignement régulier, ils puissent assumer une fonction au sein

compétenties op de einde van de opleiding nodig zijn. Het zou moeten gaan om een reeks algemene vaardigheden die men in de gewone scholen moet kunnen aanleren, maar ook om een groot aantal heel specifieke politievaardigheden.

Er konden daarentegen geen kosten worden vastgesteld, omdat geen enkele keuze werd gemaakt met betrekking tot de oplossing die uit de bus moet komen.

Men zou moeten uitkomen op een systeem van integrale kwaliteitszorg, dat de politiescholen meer autonomie zou geven, dat tussen die autonomie en de responsabilisering van de scholen een evenwicht zou instellen en dat op vertrouwen zou zijn gebaseerd.

Het systeem van gewoon hoger onderwijs is geen doel op zich, maar een systeem dat al bestaat, dat zich heeft bewezen en dat kwaliteitscontrole van de opleidingen mogelijk maakt.

*
* *

De heer Eric Picqueur, vaste afgevaardigde Politie van de Algemene centrale van de Openbare diensten (ACOD) pleit voor een systeem waarin de overheid de eindtermen blijft bepalen, maar waarbij aan de politiescholen meer vrijheid wordt gelaten om ze te behalen. Daarvoor is een hervorming van de structuur van de politiescholen nodig, alsook een hogere mate van overleg over de samenstelling van de opleidingsonderdelen. De officiersschool zou daarin als voorbeeld kunnen fungeren, door zich te structureren als een faculteit voor de politie, met vakgroep- en docentenwerking. De school kan op haar beurt overleg plegen met de vakgroepen binnen de provinciale politiescholen. Indien alle scholen dezelfde eindtermen hanteren, is het niet noodzakelijk een nationaal eenheidsexamen te organiseren. De eindtermen moet uiteraard niet alleen peilen naar de theoretische kennis, maar ook naar de attitude van de bereidheid om zich voortdurend bij te scholen.

Het is niet alleen van belang dat de scholen onderling met mekaar in contact staan, ook de relatie met het reguliere onderwijs is noodzakelijk. De spreker is geen voorstander van een evolutie zoals de opleiding verpleegkunde in het voorbeeld van de heer Bloeyaert heeft doorgeemaakt. Een geschikter voorbeeld is de militaire opleiding. Voor militairen is het ondenkbaar dat zij na een vorming in het reguliere onderwijs een functie in het leger opnemen. Voor politiemensen geldt

de l'armée. Il en va de même pour les policiers. Cela n'empêche pas qu'il y ait des contacts avec l'enseignement régulier, notamment en faisant appel à des chargés de cours.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de toucher au statut actuel des élèves. Le statut de l'aspirant, rémunération incluse, peut être maintenu. L'instauration de la structure BaMa aurait pour conséquence de faire passer la durée de la formation des officiers à cinq ans au niveau master, et à trois ans au niveau baccalauréat, avec un examen d'entrée, comme à l'École royale militaire. Cette préoccupation n'est pas primordiale pour l'instant, dès lors que l'une des conditions pour accéder à la formation d'officier est d'être titulaire d'un diplôme universitaire.

*
* *

M. Gert Cockx, président national du Syndicat national du personnel de police et de sécurité (SNPS), se considère comme un témoin privilégié de l'enseignement policier, car il a suivi tant la formation du cadre de base que la formation des officiers. L'orateur peut affirmer que d'après son expérience, le niveau de la formation policière n'est certainement pas catastrophique. Les commissions de visite ont du reste jugé la formation satisfaisante, ce qui reflète parfaitement la situation actuelle. S'il va de soi que la formation ne prépare pas l'étudiant à toutes les situations auxquelles il risque d'être confronté dans sa vie professionnelle, force est de constater que l'enseignement policier place la barre très haut, en visant à faire de l'aspirant un professionnel accompli capable de fonctionner dès le premier jour au sein d'une catégorie professionnelle déterminée — avec des hauts et des bas, ce qui est tout naturel.

Il n'en reste pas moins que la formation peut toujours être améliorée. De plus, beaucoup des problèmes pointés par la commission de visite ne sont pas nouveaux. C'est principalement au niveau du contrôle de qualité des objectifs finaux que le bât blesse. L'objectif poursuivi par la formation du cadre de base peut se résumer comme suit: il s'agit de pouvoir mobiliser le policier ou la policière pour l'une des sept fonctions de base — à l'exception du volet recherche — qu'une zone de police doit organiser. L'intéressé doit être immédiatement opérationnel. Cela ne signifie pas qu'il doit être préparé à tous les aspects éventuels de la fonction, mais il est nécessaire que les connaissances, aptitudes et attitudes qui lui ont été enseignées soient axées sur le profil final. L'enseignement des connaissances peut être confié dans une certaine mesure à des professeurs externes. Les aspects professionnels devront en revanche être organisés dans un contexte policier. Cette combinaison

hetzelfde. Dat neemt niet weg dat er contacten bestaan met het reguliere onderwijs, door bij voorbeeld beroep te doen op docenten.

Daarnaast is het niet nodig om te raken aan het huidige statuut van de leerlingen. Het statuut van aspirant, met inbegrip van de verloning, kan blijven bestaan. De invoering van de BaMa-structuur zou tot gevolg hebben dat de masteropleiding voor officieren een duur van vijf jaar moet hebben en een bachelor een duur van drie jaar, met een ingangsexamen, naar analogie met de Koninklijke Militaire School. Die bezorgdheid is momenteel niet primordiaal, aangezien één van de toelatingsvoorwaarden tot de officierenopleiding het bezit van een universitair diploma is.

*
* *

De heer Gert Cockx, nationaal voorzitter van het Nationaal syndicaat voor het politie- en veiligheidspersoneel (NSPV) legt uit dat hij een bevoorrechte getuige is van het politieonderwijs, aangezien hij zowel de opleiding voor het basiskader als voor de officieren heeft doorlopen. Op basis van zijn ervaring besluit hij dat het niveau van de politieopleiding geenszins dramatisch is. Ook de visitatiecommissies gaven de opleiding een voldoende. Die beoordeling weerspiegelt uitstekend de huidige situatie. Uiteraard bereidt de vorming de student niet voor op elke mogelijk denkbare situatie tijdens het professionele leven.

Niettemin legt het politieonderwijs de lat erg hoog, met de ambitie om de aspirant op te leiden tot volleurde professionals die vanaf dag één kunnen functioneren in een welbepaalde beroepscategorie. Dat is uiteraard een proces van vallen en opstaan. De bovenstaande vaststellingen beletten natuurlijk niet dat er nog steeds ruimte is voor verbetering. Bovendien zijn vele pijnpunten waar de visitatiecommissie op heeft gewezen niet nieuw. Het schoentje wringt vooral op het vlak van het kwaliteitstoezicht op de eindtermen. De verwachting voor het basiskader kan eenvoudig worden omschreven als de mogelijkheid om de politiemann of -vrouw te kunnen inschakelen in één van de zeven basisfuncties — uitgezonderd het luik recherche — die een politiezone moet organiseren. De persoon moet onmiddellijk operationeel inzetbaar zijn. Dat betekent niet dat hij of zij moet voorbereid zijn op alle mogelijke aspecten van de functie. Wel is het noodzakelijk dat de kennis,

d'enseignement interne et externe peut être adaptée en fonction du profil final. Ainsi, par exemple, la formation de base continuera à être dispensée en majeure partie dans le milieu policier, car son objectif est de préparer l'intéressé à travailler à relativement court terme. La combinaison des deux types d'enseignement pourra être plus marquée en ce qui concerne le cadre moyen, eu égard aux aptitudes générales (*leadership*, organisation,...) qui doivent également être acquises au sein de cette formation. La formation des officiers pourra être externalisée encore davantage, en raison des qualités de *management* qui doivent leur être enseignées.

L'orateur constate avec surprise que le contrôle de la qualité de la formation policière n'existe pas. Il n'y a pas, au niveau de la police, l'équivalent de l'inspection de l'enseignement régulier. Personne, au sein de l'organisation, ne se sent non plus appelé à assumer cette tâche.

L'orateur est en tout cas d'avis que la structure organisationnelle n'a pas une incidence déterminante sur la qualité. Son expérience lui apprend que ce n'est pas la structure de l'enseignement qui est déterminante pour la qualité prestée. La solution réside davantage à trois autres niveaux. En premier lieu, il convient de revoir le cadre pédagogique. Il s'agit ici non seulement des qualités pédagogiques des professeurs, mais aussi de la manière dont ils donnent cours et des facteurs ambiants à l'enseignement. En deuxième lieu, il convient d'analyser le contenu des cours. Sur ce point, l'orateur souscrit aux critiques des académies de police. La réglementation relative au matériel didactique forme un carcan très rigide et détaillé sur lequel on peut, à juste titre, s'interroger. Il est préférable que les académies de police bénéficient de la latitude et de la liberté nécessaires pour concrétiser les objectifs finaux. En troisième lieu, il subsiste la question de savoir comment mesurer que quelqu'un a satisfait aux objectifs finaux. M. Cockx est convaincu qu'en travaillant sur ces trois éléments, il est possible de réaliser des progrès importants dans l'optique d'une amélioration de la qualité de l'enseignement policier.

*
* *

M. Eric Thiébaud (PS) a le sentiment que l'on s'éloigne de l'essentiel, qui est de savoir si les corps de police sont satisfaits des policiers qui sortent des écoles de police. Une homogénéité des formations est-elle nécessaire?

vaardigheden en attitudes die worden bijgebracht, afgestemd zijn op dat eindprofiel. Voor het kennisgedeelte kan ook voor een stuk een beroep worden gedaan op externe lesgevers. De beroepsaspecten zullen wel in het politiemidden georganiseerd moeten worden. Die mengvorm van intern en extern onderwijs kan worden aangepast aan het eindprofiel. De basisvorming zal bij voorbeeld nog steeds grotendeels in het politiemilieu plaatsvinden, omdat men de betrokkene op relatief korte termijn op de job voorbereidt. Voor het middenkader kan de mengvorm meer worden toegepast, aangezien ook algemene vaardigheden zoals leidinggeven en organiseren moeten worden bijgebracht. De officierenopleiding kan in nog grotere mate worden uitbesteed omwille van de aan te leren managementkwaliteiten.

De spreker stelt tot zijn verbazing vast dat de kwaliteitscontrole op de politieopleiding niet bestaat. Bij de politie is er geen equivalent van de inspectie op het reguliere onderwijs. Binnen de organisatie voelt ook niemand zich geroepen om die taak op zich te nemen.

De heer Cockx is alvast van oordeel dat de organisatiestructuur niet determinerend is voor de kwaliteit. Zijn ervaring leert hem dat niet de structuur van het onderwijs bepalend is voor de geleverde kwaliteit. De oplossing ligt veeleer op drie andere vlakken. Ten eerste moet het pedagogisch kader worden herbekeken. Het gaat daarbij niet enkel om de pedagogische kwaliteiten van de lesgevers, maar ook over de manier waarop zij lesgeven en om de omgevingsfactoren van het onderwijs. Ten tweede moet onderzoek worden gedaan naar de inhoud van de cursussen. Op dat punt treedt de spreker de kritiek van de politiescholen bij. De regelgeving over het lesmateriaal vormt een zeer strak en gedetailleerd keurslijf waar zeer terecht vraagtekens bij te plaatsen zijn. De politiescholen moeten in plaats daarvan de nodige ruimte en vrijheid krijgen om de eindtermen in te vullen. Ten derde rest de vraag hoe men zal meten of iemand op voldoende wijze de eindtermen heeft bereikt. De heer Cockx is er van overtuigd dat bij het werken aan die drie elementen een grote vooruitgang kan worden geboekt op het vlak van de kwaliteitsverbetering van het politieonderwijs.

*
* *

De heer Eric Thiébaud (PS) heeft het gevoel dat men van het essentiële afdrijft, namelijk of de politiekorpsen tevreden zijn over de politiemensen die uit de politiescholen komen. Is een homogene opleiding nodig?

Il convient de rappeler que les policiers doivent être capables de satisfaire aux deux niveaux de l'organisation policière: la police locale et la police fédérale. Certains ont tendance à mettre en exergue certains problèmes au niveau des formations pour aboutir à une réforme des structures en profondeur. C'est pourtant avant tout d'une réforme des programmes que l'on a besoin, ainsi que d'une redéfinition du profil que l'on attend du policier aujourd'hui. Avant la réforme des polices, il y avait la police locale et la gendarmerie. Depuis, il y a une police unique, mais dont la formation est essentiellement axée sur l'intervention.

L'intervenant souhaiterait savoir s'il y a des problèmes au niveau des formateurs, qui seraient peu enclin à suivre eux-mêmes une formation.

La volonté de son groupe est de maintenir les structures actuelles et de réformer les programmes existants. Il n'y a aucun besoin de s'orienter vers l'enseignement supérieur conventionnel.

*
* *

M. Dirk Van Nuffel, chef de corps de la police locale de Bruges, souligne que l'avis formulé par les commissions de visite sur la qualité de l'enseignement policier était très nuancé. Le grand défi consiste à traduire dans la pratique les connaissances engrangées. Cela relève de la seule mission non seulement des établissements d'enseignement mais aussi des zones de police. C'est pourquoi il est important d'investir dans le mentorat et dans l'encadrement des policiers fraîchement émoulus. Ce chaînon fait trop souvent défaut.

En outre, M. Van Nuffel fait observer que tous les orateurs, à l'exception de M. Picqueur, ont affirmé que les structures de l'enseignement policier ne constituent pas la préoccupation première. La question de savoir dans quelle structure la formation doit avoir lieu est la dernière à mériter une réponse. Ce dont il s'agit principalement, c'est de l'amélioration de la qualité, de la redéfinition des objectifs finaux en termes de compétences au lieu de connaissances, du contrôle de la qualité — éventuellement par le biais d'une inspection pédagogique — et de la recherche d'une synergie entre l'enseignement régulier et l'enseignement policier professionnel. Il s'agit, en d'autres termes, de l'ensemble de la chaîne de formation, du recrutement et de la sélection à la formation et à l'entrée en fonction dans un service de police opérationnel. En ce qui concerne la sélection, l'orateur ne croit pas que l'on réussira à installer le filtre parfait. Un mécanisme de sélection a toujours pour effet de retenir de faux bons candidats et d'écarter de

Hier dient men eraan te herinneren dat de politiemensen moeten kunnen meedraaien op de twee niveaus van de politieorganisatie: de lokale en de federale politie. Sommigen zijn geneigd te wijzen op bepaalde problemen omtrent de opleidingen, met de bedoeling een grondige structurele hervorming door te drukken. Er is echter in de eerste plaats nood aan een hervorming van de programma's, alsook een herdefiniëring van het profiel dat thans van de politiemensen wordt verwacht. Vóór de politiehervorming was er de lokale politie en de rijkswacht; sindsdien is er een eengemaakte politie, waarvan de opleiding echter primair op interventie is gericht.

De spreker wenst te weten of er problemen zijn op het vlak van de opleiders, die weinig geneigd zouden zijn zelf een opleiding te volgen.

Zijn fractie wil de huidige structuren behouden en de bestaande programma's hervormen. Het is helemaal niet nodig in het gewoon hoger onderwijs op te gaan.

*
* *

De heer Dirk Van Nuffel, korpschef van de lokale politie Brugge benadrukt dat het oordeel van de visitatiecommissies over de kwaliteit van het politieonderwijs zeer genuanceerd was. De grote uitdaging is de vertaling naar de praktijk van de opgedane kennis. Dat is niet enkel de taak van de onderwijsinstellingen, maar ook van de politiezones. Daarom is het van belang te investeren in het mentorschap en in de begeleiding van jonge tewerkgestelde politiemensen. Die schakel ontbreekt al te vaak.

Daarnaast merkt de heer Van Nuffel op dat alle sprekers, met uitzondering van de heer Picqueur, hebben gesteld dat de structuren van het politieonderwijs niet de eerste bekommernis zijn. De vraag binnen welke structuur dat alles moet gebeuren, is de laatste die een antwoord verdient. Wel gaat het in hoofdzaak om kwaliteitsverbetering, om het herdefiniëren van de eindtermen in termen van competenties in plaats van in kennis, om kwaliteitsbewaking — eventueel met een pedagogische inspectie — en om het zoeken naar synergie tussen het reguliere onderwijs en het beroepstechnische politieonderwijs. Het gaat met andere woorden om de gehele keten van het opleidingsgebeuren, van rekrutering en selectie tot opleiding en indiensttreding in een operationele politiedienst. Wat de selectie betreft, gelooft de spreker niet dat men er in zal slagen de perfecte filter te installeren. Een selectiemechanisme levert altijd valse positieven en ogenschijnlijk negatieven op. Moet men bijgevolg niet veeleer selecteren op het einde van de

mauvais candidats en apparence. Par conséquent, ne faudrait-il pas plutôt opérer une sélection à la fin de la formation? Ce choix a évidemment un coût, étant donné qu'un certain nombre de candidats seront recalés à la fin d'une formation de deux ans — que l'orateur préconise.

La question du rôle de l'agent de quartier n'est pas non plus récente. Dans les années septante et quatre-vingt, ce thème a également fait l'objet d'un débat. Malgré tous les efforts, le corps de police de Bruges éprouve, lui aussi, des difficultés à pourvoir aux fonctions d'agent de quartier. À cet égard, le salaire n'est pas l'obstacle majeur. Le problème principal est la perception que l'on a de cette fonction. L'idée que la fonction est inférieure et dépassée règne aussi au sein de l'appareil policier. Pourtant, ce métier évoluera également avec la technologie pour devenir plus moderne et plus dans l'air du temps.

Enfin, l'orateur réfute l'opinion selon laquelle la police souhaiterait à l'avenir décider elle-même de la manière dont elle souhaite voir organiser son enseignement. Il ne s'agit nullement de toucher à la primauté du politique mais seulement d'esquisser une ébauche préparatoire.

*
* *

M. Guy Marchal, coordinateur à la politique en matière de ressources humaines auprès du Directeur Général de l'Appui et de la Gestion (DGS) de la Police fédérale, souligne qu'il n'y a pas de volonté de modifier les structures, mais bien de se focaliser sur les compétences. Il faudrait par ailleurs remplacer l'actuel système normatif de contrôle de la qualité, qui est mal appliqué et trop contraignant pour les écoles, par un système intégré de qualité, qui mettrait d'avantage l'accent sur l'esprit et la culture du contrôle.

*
* *

M. Michel Doomst (CD&V) constate que le financement général des écoles de police ne semble poser aucun problème. Le subventionnement des écoles varie toutefois d'un établissement à l'autre. Peut-on concevoir une méthode de financement qui permette une optimisation et une objectivation? Comment renforcer le lien entre les moyens investis et la qualité de l'enseignement?

Par ailleurs, M. Van Nuffel a déjà souligné qu'actuellement, la sélection des aspirants intervient presque exclusivement au début de la formation. Comment remédier à ce problème fondamental?

éducation? Aan die keuze hangt uiteraard een kostenplaatje, aangezien men aan het einde van een opleiding van twee jaar — waar de spreker voor pleit — een aantal kandidaten ongeschikt zal verklaren.

Ook het discussiepunt over de rol van de wijkagent is verre van recent. Ook in de jaren '70 en '80 vormde het thema het voorwerp van debat. Ook het politiekorps van Brugge heeft ondanks alle inspanningen moeite met het invullen van de functies van wijkagent. Het loon is daarbij niet eens het grootste struikelblok. Het voornaamste probleem is de beeldvorming. Ook binnen het politieapparaat heerst de opvatting dat de functie minderwaardig en niet langer bij de tijd is. Nochtans zal ook die job evolueren met de technologie en dus modern en modieuzer worden.

Ten slotte weerlegt de spreker de opvatting als zou de politie in de toekomst zelf willen beslissen hoe het haar onderwijs georganiseerd wenst te zien. Het is allermindst de bedoeling om aan het primaat van de politiek te raken. Er wordt enkel een voorbereidend traject uitgezet.

*
* *

De heer Guy Marchal, beleidscoördinator Human Resources bij de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer (DGS) van de Federale Politie, onderstreept dat het niet de bedoeling is de structuren te veranderen — men wil zich wel toespitsen op de competenties. Voorts zou het huidige normatieve systeem van kwaliteitscontrole, dat verkeerd wordt toegepast en voor de scholen te belastend is, moeten worden vervangen door een systeem van integrale kwaliteitszorg, dat meer de nadruk zou leggen op de geest en de cultuur van controle.

*
* *

De heer Michel Doomst (CD&V) stelt vast dat er zich geen probleem stelt op het vlak van de algemene financiering van de politiescholen. Wel bestaan er verschillen wat betreft de subsidiëring van de verschillende scholen. Is er een financieringsmethode denkbaar die zou kunnen zorgen voor een optimalisering en een objectivering? Hoe kan een sterkere koppeling worden gemaakt tussen de middelen en de geleverde kwaliteit?

Daarnaast heeft de heer Van Nuffel er al op gewezen dat de selectie van de aspiranten momenteel bijna uitsluitend aan het begin van de opleiding gebeurt. Hoe kan aan dat fundamentele probleem worden verholpen?

M. Doomst demande enfin si la formation de base produit plutôt des généralistes ou des spécialistes. Les rapports de visite ont déjà révélé qu'il s'agit essentiellement d'une formation professionnelle très générale. Les zones de police locales n'ont-elles pourtant pas aussi besoin de personnel spécialisé?

*
* *

M. Dirk Van Nuffel, chef de corps de la police locale de Bruges, explique que les écoles de police forment actuellement les aspirants pour en faire des généralistes. Cette formation répond toutefois aux besoins des zones de police locale. Les spécialisations sont surtout acquises dans le courant de la carrière. Force est de constater, en outre, que les généralistes ne sont actuellement pas suffisamment valorisés. La seule compétence qui ne donne droit à aucune prime est précisément les connaissances générales.

*
* *

M. Guy Marchal, coordinateur à la politique en matière de ressources humaines auprès du Directeur Général de l'Appui et de la Gestion (DGS) de la Police fédérale, pense qu'il faut tenter d'éviter que la sélection ne se fasse qu'à la fin de la formation, au risque de donner une image erronée des compétences réelles des candidats. Il faut réfléchir à une solution pour aboutir à une continuité dans l'évaluation. À ce titre, les mentors devraient notamment avoir davantage leur mot à dire.

*
* *

M. Marc Bloeyaert, directeur de l'école de police de Flandre occidentale, explique qu'il faut faire une distinction entre le financement de la formation de base et celui des formations continues. La police fédérale prend en charge le financement de la formation au cadre de base ou moyen. Comme ce budget est insuffisant, un financement complémentaire a été mis en place, qui varie d'une école à l'autre. Ces différences sont dues au statut de l'école. L'une est une ASBL, l'autre une régie provinciale autonome, une autre encore un établissement provincial. Le financement ou le soutien supplémentaire (par exemple, par la mise à disposition d'infrastructures) varie en fonction du type d'établissement. Les formations continues, quant à elles, sont en partie financées par la police fédérale, et en partie par d'autres formes de financement qui, à leur tour, peuvent varier d'une école à l'autre. Certaines provinces (par exemple, la Flandre occidentale) accordent aux zones

Tot slot vraagt de heer Doomst of de basisopleiding veeleer generalisten dan wel specialisten oplevert. Uit de visitatierapporten is reeds gebleken dat het voornamelijk om een zeer algemene beroepsopleiding gaat. Hebben de lokale politiezones echter ook geen nood aan gespecialiseerd personeel?

*
* *

De heer Dirk Van Nuffel, korpschef van de lokale politie Brugge legt uit dat de politiescholen thans de aspiranten opleidt tot generalisten. Dat gegeven beantwoordt evenwel aan de behoeften van de lokale politiezones. Specialisaties worden voornamelijk tijdens de eigenlijke loopbaan aangeleerd. Het is bovendien zo dat de generalisten momenteel ondergewaardeerd worden. De enige competentie waarvoor geen premie bestaat is precies de generalistische kennis.

*
* *

Volgens de heer Guy Marchal, beleidscoördinator Human Resources bij de Algemene Directie van de ondersteuning en het beheer (DGS) van de Federale Politie, moet worden geprobeerd te voorkomen dat de selectie pas gebeurt aan het einde van de opleiding; anders dreigt een fout beeld te ontstaan van de werkelijke competenties van de kandidaten. Er moet worden nagedacht over een oplossing om inzake evaluatie continuïteit mogelijk te maken. In dat verband zouden de mentoren meer inspraak moeten kunnen hebben.

*
* *

De heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse politieschool, verduidelijkt dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen de financiering van de basisopleiding en die van de voortgezette vormingen. De federale politie staat in voor de middelen voor de opleiding van het basis- en het middenkader. Aangezien dat budget op zich onvoldoende is, bestaat een aanvullende financiering die verschilt van school tot school. Dat verschil heeft te maken met het statuut van de school. De ene school heeft het statuut van een vzw, een andere die van een autonoom provinciaal bedrijf en nog een andere van een provinciale instelling. Afhankelijk van die vorm is de bijkomende financiering of ondersteuning (bv. door het ter beschikking stellen van infrastructuur) anders. Daarnaast zijn er de voortgezette vormingen. Die worden deels gefinancierd door de federale politie, en deels door andere vormen van financiering, die op hun beurt kunnen verschillen van school tot school.

de police une contribution annuelle calculée sur la base des effectifs, d'autres remboursent les frais exposés en matière de formation continue.

L'orateur explique que, dans la perspective d'une adaptation éventuelle de cette situation complexe et hétérogène, la méthode de financement utilisée dans l'enseignement supérieur régulier semble donner satisfaction à toutes les institutions concernées. Ce système ne tient pas uniquement compte du nombre d'étudiants et d'orientations, mais aussi des "équipements collectifs", comme les services d'accompagnement scolaire, la formation des chargés de cours, etc. Il serait intéressant d'appliquer ce modèle à l'enseignement policier.

Il n'y a actuellement aucun lien entre la qualité de l'enseignement et son financement. Le grand défi de demain consistera à orienter l'enseignement en accordant une priorité majeure à la qualité. Les critères qualitatifs pourront alors être associés à l'octroi de moyens. Ce système est susceptible d'apporter une solution à la situation actuelle. Pour l'heure, les écoles de police ne sont pas encouragées à développer des projets de développement créatifs et dynamiques. Dans ces conditions, le choix d'un type d'enseignement classique et conservateur est beaucoup plus évident.

*
* *

M. Roland Defreyne (Open Vld) fait remarquer qu'il est ressorti tant des rapports de visite que des exposés que le cadre réglementaire des formations de la police est très strict. Une approche plus souple serait de maintenir le volet technique de la formation axé sur la police, et d'intégrer la formation générale dans l'enseignement régulier. Les écoles de police ne doivent pas proposer ce qui est déjà disponible sur le marché.

Par ailleurs, l'intervenant doute qu'une formation d'un an soit suffisante pour être immédiatement opérationnel dans une zone de police. On peut certainement se poser la question de l'utilité du stage d'un à deux mois dans une zone de police dans le cadre la formation. La nomination immédiate après la formation est considérée comme évidente, alors que ce n'est pas le cas pour les autres membres des services publics. Également en ce qui concerne le pourcentage de réussite, les aspirants des écoles de police sont les seuls dans ce cas. Tous ces éléments invitent à se demander s'il est nécessaire de s'efforcer d'établir un statut spécial protégé pour cette catégorie professionnelle.

Sommige provincies (bv. West-Vlaanderen) geven de politiezones een bijdrage per jaar die berekend is op de personeelsaantallen, andere provincies vergoeden datgene wat wordt geconsumeerd aan voortgezette vormingen.

De spreker legt met het oog op een mogelijke aanpassing van die complexe en heterogene situatie uit dat de financieringsmethode in het reguliere hoger onderwijs aan alle betrokken instellingen voldoening lijkt te schenken. Dat systeem houdt niet alleen rekening met het aantal studenten en richtingen, maar ook met de zogenaamde collectieve voorzieningen, zoals de studiebegeleidingsdiensten, training van docenten, enz. Het zou een interessante oefening zijn om dat model toe te passen op het politieonderwijs.

Momenteel bestaat er geen relatie tussen de kwaliteit van het onderwijs en de financiering ervan. De grote uitdaging voor de toekomst is het onderwijs aan te sturen vanuit een hoofdbezorgdheid voor kwaliteit. De kwaliteitscriteria kunnen dan worden gekoppeld aan de toekenning van middelen. Een dergelijk systeem kan een oplossing bieden voor de huidige situatie. Thans worden de politiescholen niet ondersteund bij het opzetten van creatieve en dynamische ontwikkelingsprojecten. Dat betekent dat de keuze voor een behoudsgezinde en klassieke onderwijsvorm veel meer voor de hand ligt.

*
* *

De heer Roland Defreyne (Open Vld) merkt op dat zowel uit de visitatierapporten als uit de uiteenzettingen is gebleken dat het regelgevend kader van de politieopleidingen zeer strikt is. Een soepelere benadering is diegene waarbij het technische luik van de vorming op de politie georiënteerd blijft, en de algemene vorming ingebed wordt in het reguliere onderwijs. De politiescholen moeten niet aanbieden wat reeds op de markt beschikbaar is.

Daarnaast betwijfelt de spreker betwijfelt of een opleiding van één jaar voldoende is om onmiddellijk inzetbaar te zijn in een politiezone. Het is zeer de vraag of de stage van één tot twee maanden in een politiezone in het kader van de opleiding veel nut heeft. De onmiddellijke benoeming na de opleiding wordt gezien vanzelfsprekend, terwijl dat niet het geval is voor het andere overheidspersoneel. Ook wat betreft het slaagpercentage staan de aspiranten van de politiescholen alleen op eenzame hoogte. Al die elementen nodigen uit tot de reflectie of het noodzakelijk is om voor die beroepscategorie een bijzonder beschermd statuut na te streven.

*
* *

M. Vincent Gilles, président du Syndicat Libre de la Fonction publique (FLSP), veut éviter de verrouiller le système. Les normes qui ont été choisies il y a six ans n'étaient pas les bonnes. C'est ainsi que l'on a notamment arrêté un certain nombre d'heures pour chaque cours. Ce n'était pas une bonne idée. Il faut au contraire tendre vers des normes pédagogiques.

*
* *

M. Koenraad Degroote (N-VA) conclut que le financement complexe des écoles de police, notamment, démontre que l'on ne pourra éviter une adaptation des structures et des systèmes.

*
* *

M. Siegfried Bracke, président, remarque que les représentants de la police et des syndicats reconnaissent que l'enseignement policier connaît un certain nombre de problèmes, mais qu'ils ne sont pas trop importants. C'est surtout le contrôle de la qualité qui est pointé du doigt. On a également souligné la grande hétérogénéité des académies de police, aux niveaux tant de la forme que du financement. Un accroissement d'échelle au niveau des communautés ne peut-il pas être la solution pour comprimer les coûts, d'une part, et pour mieux organiser le contrôle de la qualité, d'autre part? Par ailleurs, l'introduction de la structure BaMa peut également apporter une réponse au problème posé par le fait que les personnes sortant de l'appareil policier ne disposent actuellement pas d'un diplôme accrédité pour leur formation policière. Les Pays-Bas, par exemple, utilisent tant une organisation de la formation policière au niveau national que le système BaMa. Un accroissement d'échelle de l'enseignement policier en Belgique ne peut-il pas déboucher sur des économies d'échelle, et pourquoi?

*
* *

M. Jan Adam, secrétaire Police de la Centrale chrétienne des services publics (CSC – Services publics – Police), confirme que la qualité de la formation et son contrôle doivent retenir l'essentiel de l'attention. Pour ce qui est du niveau idéal de l'enseignement policier, l'orateur estime que c'est au Parlement de trancher la question, en tenant compte des conséquences financières liées à ce choix. Aujourd'hui, l'enseignement policier est organisé au niveau provincial. Le niveau

*
* *

De heer Vincent Gilles, voorzitter van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA), wil een vergrening van het systeem voorkomen. De zes jaar geleden gekozen normen waren niet de goede; zo werd voor elke cursus een welbepaald aantal uren vastgelegd. Dat was geen goed idee. In plaats daarvan moet naar pedagogische normen worden gestreefd.

*
* *

De heer Koenraad Degroote (N-VA) besluit dat onder meer de complexe financiering van de politiescholen aantoon dat men niet om een aanpassing van de structuren en de systemen heen zal kunnen.

*
* *

De heer Siegfried Bracke, voorzitter, merkt op dat de vertegenwoordigers van de politie en de vakbonden erkennen dat het politieonderwijs een aantal problemen kent, maar dat die niet al te groot zijn. Vooral de kwaliteitscontrole wordt aangeduid als het grootste struikelblok. Tegelijk is gewezen op de grote heterogeniteit van de politiescholen, zowel wat de vorm als wat de financiering betreft. Kan een schaalvergroting op het niveau van de gemeenschappen dan niet de oplossing zijn om enerzijds de kosten te drukken en anderzijds de kwaliteitscontrole beter te organiseren? Daarnaast kan ook de invoering van de BaMa-structuur een antwoord bieden op het probleem dat mensen die uit het politie-apparaat stappen thans niet over een geaccrediteerd diploma beschikken voor hun politievorming. Nederland hanteert bijvoorbeeld zowel een organisatie van de politievorming op landelijk niveau als het BaMa-systeem. Kan een schaalvergroting van het Belgische politieonderwijs al dan niet tot schaalvoordelen, en waarom?

*
* *

De heer Jan Adam, secretaris Politie van de Christelijke centrale van de Openbare diensten (ACV – Openbare Diensten – Politie) bevestigt dat de kwaliteitsvolle invulling van en de controle op de opleiding het voornaamste aandachtspunt moet zijn. Wat het meest geschikte niveau voor het politieonderwijs aangaat, is de spreker van oordeel dat het aan het Parlement is om de knoop door te hakken, rekening houdend met de financiële consequenties die aan die keuze verbonden

local — avec les gouverneurs et les bourgmestres — joue par conséquent un rôle important à l'heure actuelle, également en matière de financement.

*
* *

M. Dirk Van Nuffel, chef de corps de la police locale de Bruges, explique que l'objectif premier consistera à rechercher une synergie entre l'enseignement régulier et l'enseignement technique professionnel. Au sein de la police, on n'a pas encore trouvé la réponse à la question de l'organisation de cette synergie. La question de la grandeur d'échelle optimale fait partie de cet exercice, qui est actuellement en cours.

Force est par ailleurs de constater que l'enseignement régulier est, lui aussi, très hétérogène, mais qu'il est également en mesure d'atteindre des objectifs finaux généraux ainsi que de répondre à des normes de qualité. Pour autant, on ne plaide pas pour une structure unique dans l'enseignement régulier.

*
* *

M. Eric Thiébaut (PS) considère que ce raisonnement s'applique pour toutes les formes d'enseignement, qu'il soit communal, provincial, de communauté ou autres. À ce titre, il convient de souligner que la province du Hainaut est un des plus grands formateurs en Communauté française.

*
* *

M. Siegfried Bracke, président, souscrit aux propos selon lesquels l'organisation de la formation de la police au niveau provincial ne doit pas faire obstacle à la qualité. Il constate uniquement qu'il y a consensus sur le fait qu'il faut assurer un contrôle de qualité car il y a ici et là quelques lacunes sur le plan qualitatif. La question se pose de savoir si un accroissement d'échelle peut offrir une solution en la matière, et permettre éventuellement en même temps de faire des économies.

Il est notamment ressorti des exposés introductifs que le problème du "old boys network" se pose par exemple chez les professeurs. Une organisation à plus grande échelle permettrait peut-être de neutraliser ce phénomène par un système de contrôle de la qualité.

zijn. Momenteel is het politieonderwijs georganiseerd op het provinciale niveau. Het lokale niveau — met de gouverneurs en de burgemeesters — speelt bijgevolg op dit ogenblik een grote rol, ook op het vlak van de financiering.

*
* *

De heer Dirk Van Nuffel, korpschef van de lokale politie Brugge legt uit dat de centrale opdracht zal bestaan in het zoeken van een synergie tussen het reguliere en het beroepstechnische onderwijs. Binnen de politie is het antwoord op de vraag naar de organisatie van die synergie nog niet gevonden. De vraag naar de optimale schaalgrootte maakt deel uit van die oefening, die momenteel aan de gang is.

Daarnaast kan men niet om de vaststelling heen dat ook het regulier onderwijs zeer heterogeen is, maar tegelijk wel kan voldoen aan algemene eindtermen en kwaliteitsstandaarden. Toch pleit men voor het regulier onderwijs niet voor een eenheidsstructuur.

*
* *

Volgens de heer Eric Thiébaut (PS) geldt die redenering voor alle onderwijsvormen, ongeacht of dat onderwijs wordt georganiseerd door de gemeente, de provincie, de gemeenschap of nog andere instanties. In dat verband moet worden beklemtoond dat de provincie Henegouwen een van de grootste, opleidingen verstrekende instanties van de Franse Gemeenschap is.

*
* *

De heer Siegfried Bracke, voorzitter, gaat akkoord met de stelling dat de organisatie van het politieonderwijs op provinciaal niveau de kwaliteit niet in de weg hoeft te staan. Hij stelt enkel vast dat er eensgezindheid bestaat over de stelling dat er een kwaliteitscontrole moet zijn omdat er hier en daar kwalitatief iets misloopt. De vraag is of een schaalvergroting daarvoor een oplossing kan bieden, en eventueel tegelijk ook kostenbesparend kan zijn.

Uit de inleidende uiteenzettingen is onder meer gebleken dat er zich bij voorbeeld bij de docenten het probleem van het "old boys network" voordoet. Bij een organisatie op een grotere schaal wordt een dergelijk fenomeen door een systeem van kwaliteitscontrole misschien wel geneutraliseerd.

*
* *

M. Nicolas Antoine, représentant de la Centrale Générale des Services publics (CGSP), ne pense pas que l'idée de retenir une seule école par communauté soit bénéfique pour la qualité de l'enseignement. Cela poserait également des problèmes pour trouver des chargés de cours, qui ne pourraient plus nécessairement enseigner dans leur province.

*
* *

M. Marc Bloeyaert, directeur de l'école de police de Flandre occidentale, fait remarquer que la position des écoles de police est remise en question depuis de nombreuses années déjà. Les écoles sont dès lors surtout elles-mêmes demandeuses d'une décision politique claire et stable. Quoi qu'il en soit, les écoles sont prêtes à procéder à un accroissement d'échelle, par exemple par le biais d'associations.

*
* *

M. Thierry Dierick, directeur de l'académie de police Emilien Vaes, rappelle qu'il existe 196 corps de police. Un enseignement organisé au niveau provincial permet dès lors de mieux répondre aux exigences de ces corps de police, qui sont parfois très différentes.

*
* *

M. Roland Defreyne (Open Vld) a l'impression que de nombreux professeurs assurent leur tâche d'enseignement en plus de leur emploi régulier à la police. Cette situation entraîne de nombreux déplacements depuis et vers les écoles de police, pour des périodes de cours relativement courtes. Cette organisation n'est pas du tout efficace et, dans un certain sens, génère aussi du gaspillage. Une organisation au niveau provincial comptant un certain nombre de professeurs par école de police est-elle vraiment nécessaire? N'y a-t-il pas moyen d'organiser les choses de façon plus rationnelle? Ne faudrait-il pas qu'un plus grand nombre de professeurs externes, indépendants et de formation académique assurent cet enseignement?

*
* *

M. Vincent Gilles, président du Syndicat Libre de la Fonction publique (FLSP), confirme que le système

*
* *

De heer Nicolas Antoine, vertegenwoordiger van de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD), denkt niet dat het idee om te opteren voor één enkele school per gemeenschap gunstig is voor de kwaliteit van het onderwijs. Zulks zou ook moeilijkheden doen rijzen om docenten te vinden, die niet noodzakelijk nog langer in hun provincie zouden kunnen doceren.

*
* *

De heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse politieschool, merkt op dat de positie van de politiescholen reeds vele jaren in vraag wordt gesteld. De scholen zijn bijgevolg vooral zelf vragende partij voor een duidelijke en stabiele beleidsbeslissing. Er bestaat hoe dan ook een bereidheid bij de scholen tot schaalvergroting, bij voorbeeld door middel van samenwerkingsverbanden.

*
* *

De heer Thierry Dierick, directeur van de Politieschool Emilien Vaes, herinnert eraan dat er 196 politiekorpsen bestaan. Dankzij op provinciaal niveau georganiseerd onderwijs kan beter tegemoet worden gekomen aan de vereisten van die politiekorpsen, die vaak sterk van elkaar verschillen.

*
* *

De heer Roland Defreyne (Open Vld) heeft de indruk dat veel docenten hun lesgevende taak vervullen naast hun reguliere job bij de politie. Die situatie leidt tot heel wat verplaatsingen van en naar de politiescholen, en dat voor relatief korte lesperiodes. Dat is allerm minst efficiënt en in zekere zin ook geldverspilling. Is een organisatie op het niveau van de provincie met een aantal docenten per politieschool echt noodzakelijk? Kan dat niet rationeler worden georganiseerd? Moeten er niet meer externe, onafhankelijke en universitair gevormde docenten die lesgevende taak op zich nemen?

*
* *

De heer Vincent Gilles, voorzitter van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA), bevestigt dat

actuel n'est plus rationnel. Les chargés de cours ont généralement trop de déplacements à effectuer. Certains sont également trop présents dans certaines écoles.

*
* *

M. Marc Bloeyaert, directeur de l'école de police de Flandre occidentale, explique qu'une enquête récente consacrée à l'enseignement policier montre que 80 % des enseignants des écoles de police sont des professeurs invités. Les 20 % restants sont constitués de personnel permanent des écoles. Dans l'enseignement régulier, ce rapport est précisément inversé. La grande majorité des professeurs ne dispensent en effet qu'un nombre limité d'heures de cours. On ne peut attendre de toutes ces personnes qu'elles suivent une formation spécifique d'enseignant. Il ressort de ce portrait de la situation que, dans une certaine mesure, un agrandissement d'échelle présentera indubitablement des avantages.

L'orateur fait le parallèle avec l'évolution qu'ont connue les hautes écoles. Ces établissements ont procédé à des fusions et des associations afin non seulement de partager des moyens humains et matériels, mais aussi de développer de nouvelles fonctions. S'agissant de ce dernier point, on peut songer, par exemple, au développement de la connaissance et de l'expertise au profit des corps ou à la création d'infrastructures collectives. De telles initiatives ne peuvent être développées qu'à grande échelle.

Lors de la visite, l'école de police de Flandre occidentale n'a obtenu qu'une cote insuffisante pour l'aspect accompagnement scolaire, parce que l'école ne dispose pas d'un service d'accompagnement scolaire — qui constitue une infrastructure collective. L'école ne dispose toutefois pas des moyens nécessaires pour engager un pédagogue, fût-ce à temps partiel. Dans le cadre d'une fusion, il serait possible d'avoir, par exemple, un pédagogue ou une cellule pédagogique pour tous les membres affiliés. En guise de conclusion, l'orateur précise qu'il se recommande en tout cas de consacrer une étude à un éventuel agrandissement d'échelle et aux partenaires qu'il s'agirait d'y associer.

Le rapporteur,

Bercy SLEGERS

Le président,

Siegfried BRACKE

de huidige regeling niet langer rationeel is. Doorgaans moeten de docenten te veel afstanden afleggen; voorts zijn sommigen teveel aanwezig in bepaalde scholen.

*
* *

De heer Marc Bloeyaert, directeur van de West-Vlaamse politieschool, legt uit dat recent onderzoek naar het politieonderwijs heeft aangetoond dat 80 % van de lesgevers aan de politiescholen gastdocenten zijn. De overige 20 % is vast personeel van de scholen. In het reguliere onderwijs is die verhouding net omgekeerd. Het is dus inderdaad zo dat de overgrote meerderheid van de docenten slechts een beperkt pakket lesuren verzorgt. Men kan van al die mensen niet verwachten dat zij een specifieke lerarenopleiding volgen. Die situatieschets leert dat schaalvergroting ongetwijfeld in zekere mate voordelen biedt.

De spreker maakt de vergelijking met de evolutie die de hogescholen hebben ondergaan. Die instellingen zijn overgegaan tot fusies en associaties, met als doel om niet alleen om mensen en middelen te bundelen, maar ook om nieuwe functies uit te werken. Bij dat laatste element moet men bij voorbeeld denken aan de ontwikkeling van kennis en expertise ten behoeve van de korpsen, of aan de uitbouw van de collectieve voorzieningen. Dergelijke initiatieven kunnen enkel op een grotere schaal worden ontwikkeld.

De West-Vlaamse politieschool heeft tijdens de visitatie een onvoldoende gekregen voor het aspect studiebegeleiding, omdat de school geen studiebegeleidingsdienst — wat een collectieve voorziening is — heeft. De school beschikt echter niet over de nodige middelen om zelfs maar een deeltijdse pedagoog in dienst te nemen. In een fusieverband zou bij voorbeeld een pedagoog of pedagogische cel ten behoeve van alle aangesloten leden wel financieel haalbaar zijn. De spreker besluit dat een onderzoek naar mogelijke schaalvergroting en de daarin te betrekken partners in ieder geval aanbeveling verdient.

De rapporteur,

Bercy SLEGERS

De voorzitter,

Siegfried BRACKE