



**Réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts**

« Pour une formation des policiers et policières conforme aux besoins de la Ville »

Rapport-préavis N° 2020 / 01

Lausanne, le 16 janvier 2020

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

**1. Résumé**

Dans le présent rapport-préavis, la Municipalité expose les principes fondamentaux de la formation policière en Suisse. Elle y relève son évolution, notamment le passage de sa durée de un à deux ans à compter de 2020 et met en avant la philosophie qui la sous-tend. L'accent est porté sur l'expérience pratique, les futur-e-s policier-ère-s effectuant une année pleine au sein des corps amenés à être leurs futurs employeurs. Harmonisé au niveau national, ce cursus traduit une volonté claire de favoriser une meilleure connaissance de l'environnement de travail et de ses particularités, à l'image de la multiculturalité. Ce rapport-préavis aborde également la question de la formation continue, laquelle est, elle, assurée directement par les corps de police et intègre une composante éthique et relationnelle. Une attention particulière est également accordée aux violences sexuelles, à l'accueil du public ou à la multiculturalité, inscrivant ainsi résolument l'activité policière au sein de notre ville dans une perspective de proximité en contact direct avec les usager-ère-s.

**2. Objet du rapport-préavis**

Par le présent rapport-préavis, la Municipalité répond au postulat de Mme Céline Misiego et crts « Pour une formation des policiers et policières conforme aux besoins de la Ville » déposé le 24 avril 2018. La postulante souhaite que la Municipalité examine les besoins en formation du Corps de police (CP) à la lumière des interventions accomplies et des populations rencontrées, vérifie que la formation de l'Académie de police de Savatan réponde à ces besoins et, dans le cas contraire, entreprenne toutes démarches pour améliorer la formation de manière à pallier ces lacunes. Le texte du postulat relève en particulier la question de l'adéquation des pratiques policières, et des formations qui les déterminent, à la réalité de la multiculturalité.

**3. Préambule**

La mission de base d'un corps de police, dans un Etat de droit, est de garantir le respect des lois. Pour ce faire, son rôle est double : préventif et répressif, en qualité de représentant de l'Etat bénéficiant du monopole légal de la force. L'action de la police est régie par trois principes fondamentaux, à savoir la légalité, la proportionnalité et l'opportunité.

Les principes susmentionnés et les obligations qui résultent de la pratique policière rendent cette profession complexe et exigeante, et cela d'autant plus dans un contexte sociétal en pleine mutation, avec des réalités sociales évoluant rapidement. En conséquence, la formation, de base ou continue, est la pierre angulaire de cette profession.

Ceci étant précisé, il convient de rappeler que le nouveau concept de la formation policière de base entrera en vigueur pour les polices romandes en 2020. Ainsi, toutes les polices de Suisse auront une formation commune. A ce titre, le groupe de travail concernant le Concept général de formation 2020 (CGF2020) a été mandaté par la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police et poursuit également l'objectif de réviser l'examen professionnel de policier/poliçière (EP). Les changements majeurs de ce nouveau concept se situent au niveau de la

durée et des modalités de formation. Elle s'étendra, dès 2020, sur deux années, réparties en deux phases successives d'une année chacune.

La première se déroulera dans les centres régionaux de formation (CRF), plus précisément à l'Académie de police de Savatan pour les policier·ère·s lausannois·e·s. A l'issue de cette première année, les policier·ère·s en formation devront réussir un examen de capacité opérationnelle. La seconde phase se déroulera quant à elle au sein du corps d'engagement et se verra sanctionnée par l'EP donnant lieu à l'obtention du brevet.

Bien que la formation soit organisée de manière décentralisée dans les différents CRF et les différents corps, elle suit des standards nationaux contraignants. L'Institut Suisse de Police explique dans le Plan de formation policière, édition 2019, que « *Le présent Plan de formation policière (PFP) (...) constitue le cadre fondamental et contraignant pour les centres régionaux de formation (CRF) et les corps de police, à partir duquel sont développés les plans d'études d'écoles ou cursus pour la formation sur deux ans. Les CRF et les corps de police constituent en quelque sorte un réseau pédagogique ; le CRF est chargé du développement des compétences et le corps de l'acquisition et de la consolidation du savoir pratique. Dans ce contexte, le PFP intègre l'articulation, la structure et les objectifs de la formation policière ainsi que les procédures d'évaluation liées à la profession policière. Il en assure la transparence et l'accessibilité.*

*En tant qu'instrument de mise en œuvre d'une formation professionnelle moderne, le PFP renforce l'unité de doctrine, en déterminant le contenu de la formation et en définissant les standards. (...)*

*L'organe responsable est convaincu de l'importance du PFP pour le maintien d'une formation policière de qualité et uniforme en Suisse : avec son aide, le pilotage, l'assurance de la qualité ainsi que le développement dans toute la Suisse de la formation policière sont garantis sur le moyen et le long terme ».*

#### **4. Formation de base : le nouveau Concept Général de Formation 2020 (CGF2020)**

Comme précédemment indiqué, ce nouveau concept de formation, qui se déploiera dès avril 2020 pour le CP, est national et uniformise ainsi la formation policière à l'échelon du pays. Ainsi, durant la première phase de formation, l'objectif poursuivi est le développement de compétences et de la capacité opérationnelle. Le processus pédagogique s'articule autour de trois axes :

- l'assimilation, au travers des cours théoriques, complétée par un apprentissage autonome de la part de l'aspirant·e en formation ;
- la consolidation, qui consiste concrètement en la mise en application par des entraînements en situation, ainsi que la pratique d'exercices. Ces mises en situation facilitent le transfert de connaissances. Il peut s'agir, par exemple, d'une intervention sous observation dans un appartement fictif sous forme de jeux de rôle dans le cadre de violences domestiques. L'académie de police dispose de plusieurs infrastructures fictives (bureau de poste, tribunal, discothèque, divers appartements,...) équipées de matériel d'observation qui permettent d'entraîner divers scénarios d'intervention ;
- une phase d'auto-analyse complète les apprentissages théoriques et pratiques, au travers de laquelle le comportement, les objectifs et les valeurs, ainsi que les connaissances de l'aspirant·e en formation sont passés en revue.

Cette première phase de formation représente environ 1'200 périodes d'apprentissage. A ceci, il convient d'ajouter environ 200 périodes de formation particulière composées de divers modules :

- la semaine « Enduro » a pour objectifs de favoriser et développer l'esprit d'équipe ainsi que l'aide aux collègues. Il s'agit d'impliquer les aspirant·e·s dans une activité en lien avec leur future profession, dans un contexte de stress et de pénibilité accrue durant six jours, au travers, notamment, de nuits en plein air et d'activités physiques intenses (traversée du Rhône à la nage, courses d'orientation, via ferrata, etc.) ;
- six journées de particularisme (formations spécifiques aux corps d'appartenance) qui, à Lausanne, se matérialisent sous la forme de rencontres avec divers partenaires, associations

(comme la Fondation point d'eau, l'association Fleur de Pavé, EMUS, le bureau des étrangers et le contrôle des habitants). Il est précisé que deux journées sont plus spécifiquement consacrées à la police de proximité ;

- quatre semaines de formation en stage dans le corps de police d'appartenance, avec trois semaines au sein de la division police-secours et une semaine au groupe accident.

La formation s'articule ainsi autour de trois domaines centraux, soit les aptitudes théoriques, la capacité à résoudre des problèmes et les compétences opérationnelles, notamment dans les domaines utiles à une police urbaine et proche de la population comme se veut le CP.

Au niveau des aptitudes théoriques, ce sont notamment les compétences sociales et communicationnelles qui sont enseignées (entre 120 et 140 heures), soit la capacité à communiquer avec des personnes issues de contextes sociaux et d'origines culturelles différents, avec l'objectif de recherche de solutions et de désescalade. 80 heures sont accordées à la gestion des ressources individuelles (équilibre personnel, santé mentale et physique) et environ 40 heures sont consacrées à l'éthique professionnelle et aux droits de l'humain (intégrité, loyauté et exemplarité). Le sauvetage et les premiers secours sont également enseignés.

Dans l'apprentissage de la résolution des problèmes, ce sont en priorité l'éthique professionnelle et les droits de l'homme qui sont mis en exergue, avec pour objectif le respect des droits humains par les policier·ère·s et l'incarnation des principes fondamentaux tels que l'intégrité, la loyauté et l'exemplarité. Les concepts relatifs à la « police de proximité », qui se veut proche des citoyen·ne·s et à leur écoute, sont également au centre de ce domaine d'enseignement.

La planification et l'exécution de la deuxième année de formation sont placées sous la responsabilité des corps d'engagement. Les policier·ère·s en formation sont encadré·e·s par des coachs et des mentor·e·s pendant leur stage d'une année. Les coachs fournissent l'instruction, les évaluations sur les missions pratiques et les conseillent tout au long de leur formation. Les mentor·e·s ont un rôle d'accompagnement accru, en garantissant l'encadrement et en agissant comme personnes de référence dans le cadre du stage d'introduction et de la préparation à l'EP.

Cette deuxième année intègre une auto-évaluation régulière du/de la policier·ière en formation portant sur ses pratiques professionnelles et son rôle, ainsi que sur le développement et l'analyse critique de missions.

Les policier·ère·s en formation développent donc progressivement leur savoir-faire pratique, en effectuant notamment des missions de manière autonome (tenue de points fixes sur un territoire donné, visibilité, rédaction de rapports, prises de plaintes, gestion administrative et de leur temps, par exemple.). Au terme de cette deuxième année, tous les acquis d'apprentissage sont rassemblés dans un rapport-portfolio écrit, à savoir une sorte de « catalogue des travaux ».

Cette deuxième année permet de situer les comportements ainsi que les attitudes des policier·ère·s en formation, en plus des aptitudes professionnelles, au centre de l'évaluation. Dès lors, un contrôle d'adéquation au poste permet aux policier·ère·s en formation de réfléchir spécifiquement à leurs comportements ainsi qu'à leur motivation.

La mise en œuvre du CGF2020 fera certainement l'objet d'une évaluation qui pourrait conduire, si nécessaire, à des adaptations des plans de formation. Au-delà de la formation standard, dans le contexte spécifique lausannois, le CP a fait part à l'Académie de police de Savatan d'un besoin de formation découlant de l'une de ses spécificités, à savoir les patrouilles solo réintroduites dernièrement dans la stratégie de lutte contre le deal de rue et les incivilités dans l'espace public. Dans un environnement fortement urbanisé, les patrouilles solo sont une nécessité pour le CP. Dès lors, bien que la formation de base soit similaire au niveau national, elle permet d'intégrer des demandes spécifiques et de tenir compte des réalités sociales que vivent les différents corps de police, ce dernier exemple n'étant qu'illustratif de la volonté des corps et des institutions de formation de mettre en place les ajustements nécessaires aux évolutions sociétales ainsi qu'à des évolutions plus sectorielles concernant des réalités de terrain.

## **5. La formation continue, spécifique aux corps de police**

Après avoir présenté le nouveau concept de formation de base national qui entrera en vigueur en janvier 2020, il est important de préciser que la fonction de policier·ère exige une formation continue sur l'ensemble de sa carrière, portant, notamment, sur les changements sociétaux, les progrès technologiques, ainsi que sur le maintien des compétences dans les domaines des règlements et de l'usage des divers moyens de contrainte.

La formation continue est une prérogative des corps de police. Le CP dispose d'un centre de formation, spécifiquement dédié à la formation continue. L'objectif est de dispenser des formations dites intégrées, c'est-à-dire dans un environnement réel, en prise avec les contraintes auxquelles les policier·ère·s font face dans leur quotidien. Cet objectif permet de dépasser la formation traditionnelle dispensée en silos (usage de la force, cours sanitaires, etc.).

Le Centre de formation du CP met en œuvre un cursus de formation continue en lien avec le catalogue de compétences attendues des policier·ère·s en fonction de leurs années d'expériences. Dès les premières années d'activité, les compétences en lien avec les aspects relationnels du métier de policier sont mises en avant, au côté des compétences plus techniques. Ainsi, les compétences « relation avec le public » et « approche en résolution de problème » sont abordées transversalement dans les formations du cursus des collaborateur·trice·s dès le premier niveau « 1-2 ans d'expérience ». Elles continuent d'être renforcées tout au long de leur formation et sont complétées par la compétence « sens de l'éthique 1 » pour les collaborateur·trice·s avec 6 ans d'expérience et plus. Pour les cadres, ce sont les compétences en lien avec le « sens de l'éthique niveau 1 et 2 » ainsi que le « sens du service au public » qui viennent enrichir les compétences renforcées dans leurs cursus.

Au-delà des formations continues spécifiques à la profession de policier·ère évoquées ci-dessus, une attention particulière est portée en lien avec le développement de la société sur de nouvelles formations, telles que l'accueil du public, la multiculturalité, le harcèlement de rue, les violences sexuelles, la cybercriminalité, les situations extraordinaires (crime de masse), etc.

En 2018, ce ne sont pas moins de 5'435 jours qui ont été consacrés à la formation continue des policier·ère·s lausannois·es, ce qui correspond à 80 heures par personne/année.

## **6. Impact sur le développement durable**

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur le développement durable.

## **7. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap**

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

## **8. Aspects financiers**

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget de fonctionnement de la Ville.

## 9. Conclusion

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,  
vu le rapport-préavis N° 2020 / 01 de la Municipalité, du 16 janvier 2020 ;  
où le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;  
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

*décide :*

d'accepter la réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pour une formation des policiers et policières conforme aux besoins de la Ville ».

Au nom de la Municipalité

Le syndic  
Grégoire Junod

Le secrétaire  
Simon Affolter