

# #SEGPoI - Discours 25 05 21

Madame la Ministre,  
Mesdames et Messieurs,

En plus de détecter les défis, les États généraux de la Police doivent également déterminer les recommandations politiques pour une future police « La police 3.0 ». La finalité est ambitieuse. Divers points et thèmes politiques seront discutés au cours des prochains mois. Nous devons nous réinventer en tant que managers de la Police pendant ces États généraux de la police. Notre Police Intégrée stagne depuis trop longtemps et ce depuis 2001. La réalité, c'est qu'en tant que policiers, nous vivons dans un monde complètement différent de celui d'il y a 20 ans. Là où, dans le passé, « faire certaines choses différemment » pouvait compter comme innovation, nous devons maintenant penser les choses de manière radicalement différente. Il s'agit de prendre de nouvelles initiatives en matière de sécurité.

J'ai donc mis à l'échelle un certain nombre de facteurs de succès critiques (cfr Rik Vera) pour réfléchir avec succès à l'avenir de notre organisation policière au travers de ces États généraux de la police.

**Principe 1: Notre organisation policière s'enferme dans de « fausses frontières »**

On ne peut pas s'attendre à ce que notre organisation policière évolue de façon spectaculaire si nous nous en tenons aux anciennes philosophies policières en même temps. Notre structure policière actuelle n'est pas conçue pour l'innovation. Notre organisation policière actuelle se concentre principalement sur la sécurité, la satisfaction et l'efficacité. Nous sommes trop heureux de croire que nous pouvons réaliser de nouvelles choses avec peu d'efforts et de changement.

Il ne suffit donc plus de penser « out of the box » pour lutter contre les nouveaux problèmes de sécurité sociétale. Cela va bien au-delà. Il s'agit de penser "sans boîte".



Principe 2: Notre organisation policière n'utilise que ce qu'elle sait, mais n'a guère osé expérimenter depuis sa mise en œuvre en 2001.

Ce principe ne signifie pas que nous devrions simplement jeter tout ce que nous savons par-dessus bord. Nous ne devons pas penser qu'avec ces Etats généraux de la police, nous devons constamment réinventer la roue. Nous devons regarder au-delà de notre propre environnement policier familier!

Nous devons examiner ce que d'autres organisations policières et de sécurité, mais aussi d'autres secteurs ont accompli et voir si leurs réalisations peuvent faire quelque chose pour notre propre modèle de police. Nous serions surpris de voir combien d'idées sont à gagner. Il suffit de garder les yeux ouverts, en plus d'avoir le courage d'essayer de nouvelles choses.

Principe 3: Notre organisation policière, notre *businessmodel* intégré en tant que tel n'est pas assez agile, nous devons rechercher un équilibre plus dynamique.

Un processus policier fonctionne-t-il bien? C'est très bien ainsi. Nous n'avons pas à changer pour changer; cela ne fonctionne que de manière contre-productive. Parce qu'une volonté obsessionnelle de l'innovation au sein d'une organisation policière peut aussi être malsaine. Si nous voulons trop changer à la fois, nous perdons les bases qui déterminent la stabilité de notre modèle de Police Intégrée et le soutien de nos collaborateurs.

L'art consiste à ne pas s'en tenir à des fonctionnements traditionnels, trop étroits, parce que cela a déjà conduit notre organisation policière à devenir trop rigide et nous ne répondons plus adéquatement aux changements de la Société et aux nouveaux phénomènes de sécurité. Nous devons travailler dans le cadre de ces Etats généraux de la Sécurité pour trouver le juste équilibre dynamique dans notre modèle policier.

Là où la technologie intelligente et une nouvelle organisation se renforcent mutuellement, une approche beaucoup plus forte des problèmes de sécurité peut être réalisée.

#### Principe 4: L'avenir de notre organisation policière commence aujourd'hui !

*The best way to predict the future, is to create it!*

Nous ne pouvons plus reporter à demain ce que nous pouvons faire aujourd'hui. Notre organisation policière ne doit pas rester immobile. En tant que Police Intégrée, nous devons donc être actifs dans le monde. Nous devons également créer notre propre environnement au sein de la Société en mutation. Nous devons accepter les changements au fur et à mesure qu'ils arrivent, mais en tant que policiers, nous devons nous assurer que les changements arrivent comme nous aimerions les voir.

N'oubliez pas que les problèmes de Sécurité sociétale, mais aussi d'autres organisations et secteurs (comme la sécurité privée) et surtout les citoyens ne sont plus ce qu'ils étaient il y a 20 ans. L'évolution est si rapide que l'avenir arrivera plus rapidement que nous ne le pensons.

#### Principe 5: Notre organisation policière doit viser la lune !

Nous devons veiller à ce que les États généraux de la police ne deviennent pas une fin en soi. Nous devons vouloir évoluer rapidement et en profondeur avec notre modèle de police. Nous devons donc oser viser la lune ; penser et agir en «Moon shots » comme Google le fait. Parce qu'aujourd'hui ce ne sont plus les grandes organisations qui battent les plus petites. Ce sont les plus rapides qui dépassent les plus lents.

La rapidité, la technologie, l'innovation sont l'un des avantages concurrentiels les plus importants pour s'attaquer aux nouveaux problèmes sociétaux.

#### Principe 6 : L'innovation doit devenir un virus pour notre organisation policière.

Nous ne pouvons innover en profondeur si seulement toute notre organisation policière se joint à la démarche, tant la Police Locale que Fédérale, mais aussi les scientifiques, les syndicats et les autorités. Lorsque nous viserons la lune dans les prochains mois, nous ne le ferons pas dans un club d'innovation fermé.

Nous devons nous assurer que nos efforts se propagent comme un virus dans toute l'organisation policière. L'innovation n'est pas un « département ». Il s'agit d'un état d'esprit qui devrait faire partie intégrante de la culture d'entreprise de la police. L'innovation doit circuler dans les veines de chaque collaborateur. Ce n'est qu'ainsi que notre organisation policière restera suffisamment flexible et adaptable pour survivre après-demain et s'attaquer à de nouveaux phénomènes.

Et principe 7 : *When you give peanuts, you will get monkeys*. L'innovation n'est pas gratuite et nécessite des ressources financières.

Au cours de ces 20 dernières années, les services de la Police Intégrée n'ont pas seulement manqué de vision. Nous manquons également d'un système de financement performant et du courage politique de nos autorités.

L'éducation, la politique du personnel avec des profils spécifiques, le statut, la technologie, l'employeur attractif sont inévitablement liés aux ressources financières. Et il est juste de me dire, en tant que coprésident du Comité de Coordination de la Police Intégrée, que l'autorité ne l'a pas encore fait. Il y a eu un manque de courage pour donner à l'organisation policière l'effet de levier financier pour l'évolution vers une organisation compétitive. Et de même en ce qui concerne notre cadre législatif. Ces Etats généraux de la police devront également y répondre.

Madame la Ministre,  
Mesdames et Messieurs,

Gérer une organisation policière, c'est un travail difficile. Et nous le faisons tous ensemble : autorités, dirigeants, collaborateurs, syndicats et scientifiques.

Nous applaudissons cette initiative de la Ministre de l'Intérieur.

Et nous espérons que dans l'année à venir, les Etats généraux de la Police seront le point de départ d'une approche disruptive, innovante et technologique pour notre organisation policière, visant un employeur plus attractif, un statut plus qualitatif et une approche plus performante de notre politique de sécurité.

Nicholas Paelinck  
Président de la Commission Permanente de la Police Locale