

RÉSUMÉ ANALYTIQUE DE L'ÉTUDE

« HOLOCAUSTE, POLICE ET
DROITS DE L'HOMME : ANALYSE
DES PARTICIPANTS, DE LEURS
EXPÉRIENCES ET DE L'IMPACT DE
LA FORMATION HPDH DE KAZERNE
DOSSIN »



Police Politie



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL

La formation « Holocauste, police et droits de l'homme » (dénommée ci-après « formation HPDH ») a débuté en 2014 et s'inscrit dans le cadre plus large de l'offre proposée par Kazerne Dossin aux groupes cibles d'apprenants (étudiants de l'enseignement secondaire, journalistes, etc.). Il s'agit d'une formation destinée aux membres de la police intégrée belge. La formation HPDH dure une journée et comprend, entre autres, une visite du musée ainsi qu'un atelier axé sur les droits de l'homme et les actes délibérément éthiques. Placée dans le domaine plus vaste de l'éducation à la paix, cette formation peut être considérée comme une forme d'éducation au souvenir. En étudiant l'Holocauste et le rôle joué par la police durant cette période de l'histoire, il est possible d'établir un lien avec des situations et des événements contemporains susceptibles de mettre les droits de l'homme en péril. Bref, le propos n'est pas tant d'apprendre des choses sur l'Holocauste et les droits de l'homme, mais plutôt de tirer des enseignements de l'Holocauste.

Les membres de la police constituent, pour diverses raisons, un groupe cible intéressant et surtout pertinent d'un point de vue sociétal. Premièrement, ils accomplissent une mission particulière au sein de notre société. Ce sont les membres de la police qui mettent en pratique le maintien de l'ordre et la perception de la légitimité du système de normes juridiques qui l'accompagne. Les fonctionnaires de police constituent en effet un maillon essentiel par lequel les citoyens « expérimentent » le maintien de l'ordre. Les membres de la police touchent un large public et entrent par ailleurs fréquemment en contact avec des citoyens vivant dans des conditions précaires, issus de l'immigration, etc. À cet égard, il s'agit d'un groupe très important stratégiquement parlant. Deuxièmement, les fonctionnaires de police forment également un groupe relativement souvent exposé à diverses conceptions et comportements de la part de tiers (préjugés ethniques, criminalité, autoritarisme, etc.) que cible précisément l'éducation au souvenir de Kazerne Dossin. Troisièmement, les membres de la police fonctionnent, à l'instar de l'ensemble des services d'ordre et de sécurité, au sein d'un environnement de travail fortement hiérarchisé et doté d'une structure de commandement très claire. Ces caractéristiques contribuent à faire des membres de la police un groupe cible important sur le plan stratégique.

Les participants à la formation HPDH sont issus à peu de choses près de l'ensemble des composantes de la police belge. Depuis 2014, cette formation accueille une grande partie des personnes qui suivent une formation policière générale et continuée (les aspirants). La formation HPDH est toutefois également accessible aux membres de la police qui fournissent un travail véritablement opérationnel (dans une fonction dirigeante ou non), et même aux membres du personnel qui exécutent essentiellement des tâches d'appui (administratif) à la police (les CALog). En ouvrant la formation à l'ensemble des membres de la police, l'objectif est de créer un effet d'entraînement ayant en définitive un impact sur la structure organisationnelle au sens large de la police belge.

Dès le début, la formation HPDH a fait l'objet d'un monitoring intensif et, le cas échéant, d'adaptations. Outre le souci permanent de la qualité, il a été décidé en 2016 de réaliser une étude plus étendue et globale des différentes facettes de la formation HPDH, parmi lesquelles la situation originelle, la satisfaction par rapport au programme et l'impact réel de ce dernier. Pratiquement l'ensemble des participants à la formation HPDH en 2017 ont répondu à l'étude en question. Le présent résumé analytique fait partie du rapport relatif à cette étude (Spruyt, Van Droogenbroeck & Lemblé, 2018). Cette étude a été traduite en français par le service traduction de la Police Fédérale. Plutôt que de livrer un résumé de l'ensemble des aspects de l'étude, nous nous intéresserons à deux aspects centraux : (1) la conception et la structuration de l'étude et (2) les résultats de l'étude d'impact.

1. La formation HPDH en bref

Kazerne Dossin a été inaugurée en 2012, avec une mission claire : faire réfléchir un maximum de groupes cibles (enseignants, journalistes, militaires, policiers, etc.) sur l'émergence et l'existence de la violence de groupe. Tant le musée que la formation HPDH ont cherché à se distinguer d'autres initiatives en mettant l'accent sur divers éléments. En premier lieu, un lien a été délibérément établi avec l'actualité et les situations dans lesquelles les droits de l'homme sont, aujourd'hui encore, violés. En second lieu, dans le prolongement de ce lien, l'attention s'est largement portée sur les mécanismes intemporels et universels sous-jacents à la violence de groupe. L'essentiel ne réside pas tant dans les événements historiques en tant que tels, mais bien dans les processus pouvant amener des citoyens ordinaires à commettre des atrocités. Cela nous pousse automatiquement à nous intéresser à des éléments tels que la pression de groupe, la polarisation et la déshumanisation. Comme les services de police disposent du monopole de la violence, une attention particulière est consacrée à leur rôle dans l'Holocauste. Enfin, l'on examinera toujours la marge de manœuvre individuelle, la possibilité de dire « non » à l'injustice, y compris dans les situations les plus extrêmes. Sur ce point, la formation HPDH a tenté (1) de conscientiser les participants, de manière à ce qu'ils poursuivent leur réflexion avant d'exécuter un ordre éventuel, y compris dans des circonstances difficiles et (2) d'enseigner aux participants les compétences leur permettant de reconnaître et d'analyser des dilemmes éthiques, de façon à pouvoir effectuer ensuite un choix réfléchi. En résumé, la formation HPDH a pour vocation de se démarquer des leçons de « déontologie » classiques et d'apprendre de manière pratique aux membres de la police à gérer des situations compliquées dans lesquelles se posent des dilemmes éthiques.

Sur le plan du contenu, la formation HPDH est focalisée sur (1) le rôle des autorités et de la police belges dans la persécution des Juifs durant la Seconde Guerre mondiale, (2) la thématique des droits de l'homme telle qu'elle est développée au musée Kazerne Dossin, (3) les processus et mécanismes pouvant faire d'une personne ordinaire un criminel et (4) le lien avec le cadre de vie et le contexte professionnel. Concernant ce dernier point, la formation propose également un outil permettant de gérer les dilemmes éthiques.

Dans la pratique, une formation HPDH ressemble à ce qui suit : la journée commence par un film d'introduction brossant le tableau général de la situation et fournissant une vue d'ensemble sur la manière dont le musée s'articule. Durant ce film, la question au centre de la création du musée (comment des individus peuvent-ils commettre des actes de violence de groupe ?) est présentée et illustrée. Le reste de la matinée est consacré à la visite du musée avec un accompagnateur. La séance de l'après-midi commence par un débriefing permettant à l'accompagnateur de répondre aux éventuelles questions et lors duquel les participants peuvent partager leurs impressions et sont invités à réfléchir à la visite qu'ils ont effectuée. Cette phase de traitement de l'information débouche sur la présentation d'une série de concepts clés comme la spirale de la violence et les 10 stades du génocide vus par Gregory Stanton. Il s'agit toujours de modèles axés sur des mécanismes historiques et mettant nettement l'accent sur (1) la manière dont la violence de groupe évolue et peut devenir totalement hors de contrôle et (2) l'idée qu'il est possible d'intervenir à tout moment. Concernant ce dernier point, nous travaillons avec le modèle de Cooper (Cooper, 2001). C'est ce modèle qui est utilisé pour analyser des dilemmes éthiques. Les dilemmes éthiques ont trait à des situations dans lesquelles des individus sont confrontés à des choix ayant invariablement des conséquences négatives. Le modèle de Cooper propose une feuille de route afin de décortiquer et évaluer les dilemmes pour, au final, arrêter un choix non pas idéal, mais bien réfléchi (aucune option n'est en effet idéale). Les participants apprennent à appliquer ce modèle de Cooper, tout d'abord à un cas historique puis à d'autres cas correspondant étroitement à leur cadre de travail. Durant l'analyse de ces cas, les participants découvrent quels droits de l'homme sont violés et par le biais de quel mécanisme intemporel. Ils découvrent également comment, en tant que membres de la police, ils peuvent et doivent intervenir.

2. Conception et réalisation de l'étude

2.1 Conception de l'étude

Cette étude d'optimisation s'est appuyée sur une étude longitudinale comportant trois phases de mesure. La première mesure a eu lieu juste avant la formation HPDH, la deuxième un jour après et la troisième environ un mois après. La comparaison entre l'enquête 1 et l'enquête 2 montre l'impact direct de la formation HPDH. Il s'agit de deux mesures séparées par un laps de temps relativement court, afin de réduire au maximum le risque que des événements non observés aient un effet disruptif. Identifier un impact de la formation HPDH peu de temps après que les participants aient suivi celle-ci est une première étape de l'évaluation empirique de son efficacité. Cette première étape est très importante, mais insuffisante en tant que telle. La formation HPDH vise à développer les connaissances, changer les attitudes et adapter les comportements des membres de la police. La constatation d'un effet positif durant la période de test ou peu de temps après celle-ci n'offre aucunement la garantie de remplir ces objectifs. La formation est en effet supposée avoir une efficacité à plus long terme et en dehors des situations de test. C'est la raison pour laquelle nous avons procédé à une troisième mesure, un mois après la formation. Cela nous permet (1) d'examiner la présence d'éventuels glissements entre les phases de mesure 2 et 3 (certaines impressions et expériences nécessitent, par exemple, du temps pour décanter avant de produire leur plein impact) et (2) d'observer si, lors de la phase 3, il existe encore une différence significative et donc durable avec les points de vue exprimés au début de la formation.

Outre la volonté d'opter pour une enquête longitudinale, le choix s'est également porté sur un multi-actor design permettant d'interroger aussi bien les participants que les accompagnateurs/coaches d'une séance HPDH (maximum 4 par séance). Peu de temps après leur séance, les accompagnateurs remplissent un questionnaire. Ce dernier vise à obtenir une estimation générale du déroulement de la séance (satisfaction générale, satisfaction vis-à-vis de divers aspects de la formation, évaluation des participants, etc.).

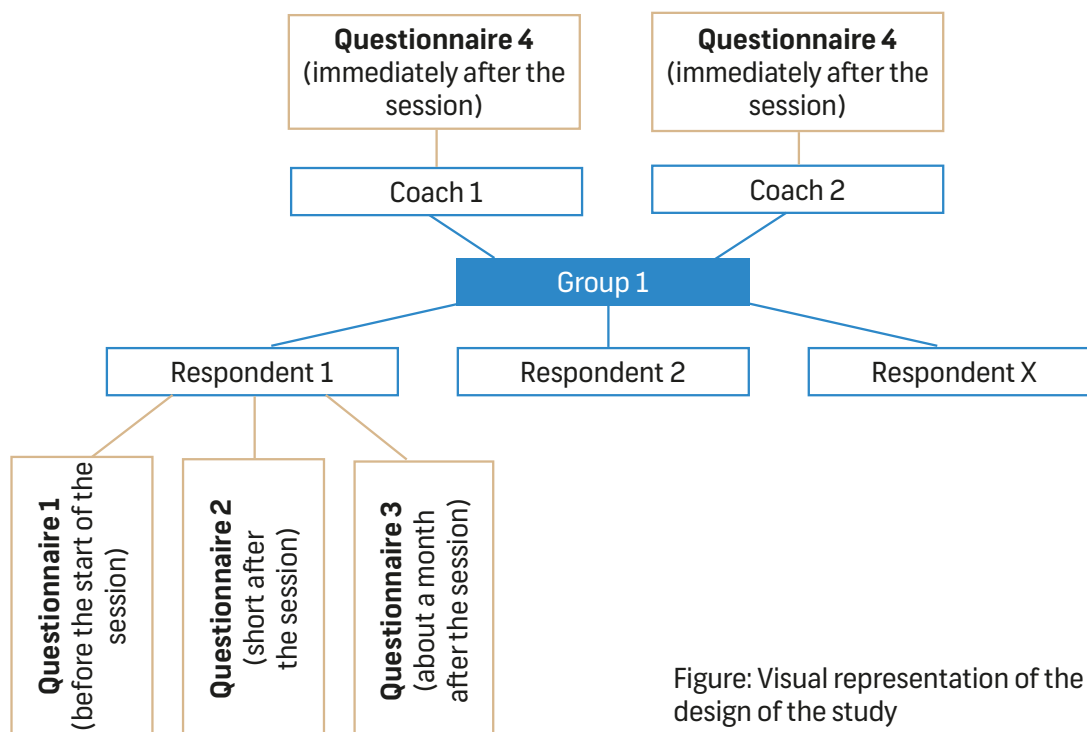


Figure: Visual representation of the design of the study

2.2 Réalisation

La collecte de données a débuté le 20 février 2017. Jusqu'à la fin décembre 2017, il a été demandé à l'ensemble des participants des 83 séances de formation de collaborer à l'enquête et de compléter le premier questionnaire. Cette demande leur a été faite au sein même de Kazerne Dossin, avant le début de la formation.

La participation à l'ensemble de l'enquête se faisait bien entendu anonymement et sur base volontaire. Elle n'était pas obligatoire et personne, en dehors des responsables de l'enquête, ne sait qui a pris part ou non à ces études de suivi. Une fois le travail de terrain et le contrôle technique du fichier de données réalisés, tout lien avec des données à caractère personnel a été détruit. L'objectif de l'enquête a toujours été clairement expliqué à chaque participant, au même titre que le mode de traitement des données. À quelques exceptions près, chacun a pris part au pré-test. À la fin du pré-test, il a été demandé à certains participants s'ils étaient disposés à participer à l'enquête de suivi. Seuls les participants ayant fourni une adresse e-mail valide ont pu participer au deuxième volet et au troisième volet (digital) de l'enquête.

Au total, 1 255 participants à la formation HPDH ont été interrogés. 54,7 % de ceux-ci ont fourni une adresse e-mail valable et étaient en principe disposés à participer à l'enquête de suivi. La moitié des 1 255 participants (48,6 %) a également collaboré au deuxième questionnaire, et 33,7 % d'entre eux au troisième questionnaire. Compte tenu du fait que les répondants ne pouvaient être contactés d'aucune autre manière que via l'adresse e-mail fournie, nous estimons que ces réponses sont suffisantes.

Le taux de réponse général n'est pas le seul élément important. Il importe surtout de connaître le degré de sélectivité de la participation. Une analyse approfondie des non-réponses a permis d'examiner dans quelle mesure les participants aux phases 2 et 3 de l'étude étaient représentatifs du groupe total ayant pris part à la phase 1 de l'étude. Cette analyse des non-réponses a démontré que la sélectivité dans le cadre de la participation à l'enquête de suivi demeure limitée à une série de caractéristiques socio-démographiques (âge et régime linguistique) et à la position des individus au sein de la police. La participation à l'enquête de suivi a été moindre au sein des groupes suivants : jeunes, francophones et aspirants. Concernant ces différences, des coefficients de pondération ont été calculés. Ceux-ci font en sorte que la répartition relative de ces caractéristiques dans les données des enquêtes 2 et 3 est exactement identique à celle du groupe ayant suivi la formation HPDH et ayant participé à l'enquête 1. Nous n'avons pas trouvé d'indices de sélectivité en fonction d'opinions socio-politiques et de conditions de travail spécifiques. Au final, ces différents travaux ont permis de recueillir des données uniques permettant une analyse très approfondie de la formation HPDH et de ses participants.

3. Impact

L'enseignement a toujours pour objectif de provoquer un changement chez les personnes qui le suivent. Une question essentielle que l'on peut se poser vis-à-vis de toute initiative pédagogique concerne dès lors le degré d'efficacité : observe-t-on chez des personnes ayant suivi la formation HPDH un changement de mode de pensée, d'action et de perception ? Dans l'affirmative, ce changement se situe-t-il dans le prolongement des objectifs fixés ? La réponse à cette question a constitué une part importante de la présente enquête. Concrètement, trois questions ont été au centre des débats :

- Dans quelle mesure la formation HPDH influence-t-elle en général ses participants ? Quels sont les résultats et la durabilité de cette influence ?
- Est-il possible d'établir un lien empirique entre les changements constatés et les processus mis en place par la formation HPDH ?
- L'intensité des effets de la formation HPDH varie-t-elle en fonction de caractéristiques liées aux participants (e.a., croit-on en la raison d'être de la formation HPDH) et à leur situation professionnelle (e.a., la position au sein de la police, la mesure dans laquelle l'on est confronté à des victimes et des auteurs criminels dans l'exercice de ses fonctions) ?

Concrètement, l'enquête a permis d'examiner l'impact subjectif et l'impact réel de la formation HPDH. L'impact subjectif fait référence à la mesure dans laquelle les participants ont eu le sentiment que la formation les a changés, et de quelle manière précise. Bien que de telles impressions sont clairement un effet de la formation et peuvent nous aider à comprendre l'impact réel, elles ne nous éclairent pas nécessairement sur l'efficacité d'une formation ou d'un programme.

Pour mesurer l'impact réel, nous avons besoin d'indicateurs qui révèlent les changements opérés pour un même individu dans le temps. Étant donné que pour obtenir une série de résultats, des répondants ont été interrogés au maximum à trois reprises, il nous est possible, dans le cadre de la présente enquête, de documenter avec une relative précision (1) quels glissements sont précisément liés au fait de suivre la formation HPDH et (2) quelle est la durabilité exacte de ces glissements. Sur le plan du contenu, l'impact réel de la formation HPDH a été examiné à la lumière de deux types de résultats : (1) la position des individus vis-à-vis de comportements concrets et (2) les idées socio-politiques plus générales des individus. Pour chacun de ces résultats, nous avons examiné dans quelle mesure, pour un même individu, des changements se sont produits à la suite de la formation HPDH, à quel point ces changements sont durables et si les résultats ont varié d'un sous-groupe à l'autre.

Il ne fait aucun doute que la position des participants au sein de la police et leurs conditions de travail concrètes (notamment la mesure dans laquelle ils entrent en contact avec les causes et les conséquences de la criminalité) figurent parmi les caractéristiques les plus importantes des participants. En analysant les résultats ci-dessous, nous établirons systématiquement, lorsque cela s'avère pertinent, une ventilation selon la position au sein de la police. Nous distinguons toujours quatre groupes de participants suffisamment nombreux, qui diffèrent considérablement les uns des autres de par leur situation professionnelle et leur position au sein de la police, et pour lesquels les analyses exploratoires ont montré qu'ils étaient clairement différents de par ce qui les a amenés à la formation HPDH, de par leurs attentes, etc. Concrètement, nous établissons une distinction principale entre les aspirants (46,1 %) et les non aspirants (53,9 %). Les aspirants sont des personnes qui suivent une formation à la police. Ces derniers peuvent en principe se situer à différents niveaux, mais pour la formation HPDH, il s'agit presque toujours (91,2 %) d'aspirants du cadre de base (inspecteurs) sans aucune ancienneté à la police. Le groupe des non aspirants est quant à lui subdivisé en trois sous-groupes, à savoir ceux revêtus d'une fonction d'appui administratif CALog (10,8 %), ceux revêtus d'une fonction dirigeante à la police (8,8 %) et ceux qui exécutent un travail policier opérationnel en dehors d'une fonction dirigeante (34,3 %). Les quatre sous-groupes sont facilement identifiables et, en principe, travaillent dans des conditions différentes. Ils vivent dès lors des expériences différentes.

3.1 L'impact subjectif d'une formation HPDH

Pour l'analyse de l'impact ressenti, nous avons distingué deux types d'expériences. Nous avons mesuré en premier lieu les impressions globales et l'impact cognitif ressenti par les personnes ayant suivi la formation HPDH. Les participants ont-ils eu le sentiment que la formation leur a apporté quelque chose ? Quoi précisément ? Arrive-t-il aux participants de repenser à la formation ? Dans l'affirmative, à quelle partie en particulier ? Certaines impressions sont plus précises que d'autres car les mesures ont été effectuées soit directement après la formation (questionnaire 2), soit un mois après celle-ci (questionnaire 3).

Outre les impressions générales et l'effet cognitif perçu, nous avons examiné en second lieu les émotions ressenties durant la formation. La littérature relative aux conceptions et comportements socio-politiques nous apprend que la connaissance est une condition nécessaire mais néanmoins insuffisante pour générer des changements dans les modes de pensée et d'action des individus. À l'heure actuelle, certains scientifiques mettent nettement en évidence l'influence directe des émotions en tant que moyen autonome d'influence des attitudes et comportements (Westen, 2007). Deux éléments nous intéressent dans ce contexte : (1) le fait de suivre une formation HPDH provoque-t-il certaines émotions et, si oui, (2) quelles émotions précisément ? Cette dernière question est importante, car les conséquences comportementales des émotions sont relativement bien documentées (Marcus, 2000).

3.1.1 Expérience générale et impact cognitif ressenti

Pratiquement 9 participants sur 10 (88,8 %) ont indiqué que la formation leur avait effectivement apporté quelque chose. Moins d'un participant sur dix (8,8 %) considère la formation comme une perte de temps. Une proportion moindre encore (5,5 %) n'en voyait pas l'utilité.

Pour savoir spécifiquement ce que les participants ont retiré de la formation, il nous faut opérer une distinction entre deux types d'effets ressentis : (1) ce que les gens pensent avoir appris, (2) quels processus cognitifs la formation a mis en branle chez eux.

S'agissant de la transmission de connaissances pure et simple, 52,7 % des participants ont indiqué avoir appris des choses sur les dilemmes éthiques dont ils n'étaient pas conscients auparavant, tandis que 47,8 % ont appris à établir des liens qui leur étaient inconnus. Quasiment un participant sur deux (49,9 %) a déclaré avoir appris de nouvelles choses sur la police. C'est toutefois largement moins que les 80 % de participants ayant indiqué avoir appris de nouvelles choses sur l'Holocauste en particulier. Plus de 8 participants sur 10 ont signalé avoir compris la façon dont l'escalade de la violence se produit (83,5 %) ainsi que les étapes qui précèdent la violence collective (83,9 %).

Concernant plus spécifiquement l'activation des modes de pensée, plus de 3 participants sur 4 (76,9 %) ont déclaré que la formation les avait fait réfléchir à la thématique des droits de l'homme. 61,5 % des participants ont signalé que la formation leur avait fait porter un regard neuf sur certains événements. Pratiquement un participant sur deux (48 %) a déclaré que les exemples évoqués lors de la formation lui avaient fait penser à des événements survenus dans le cadre de son travail. Une plus large proportion encore (55,5 %) estime que la formation HPDH a suscité une réflexion sur des événements correspondant à des expériences personnelles.

Il est important de souligner que les participants n'ont pas uniquement signalé qu'ils considéraient que la formation HPDH était judicieuse et instructive ; une grande majorité d'entre eux s'est en outre déclarée convaincue de pouvoir utiliser efficacement à l'avenir les connaissances acquises (détermination à passer à l'action). Ainsi, 68,2 % pensent que les enseignements de la formation peuvent être exploités dans le cadre de leur profession. 61,5 % des participants ont indiqué que la formation avait attiré leur attention sur des éléments qu'ils souhaitent approfondir dans le futur. Concernant plus spécifiquement les dilemmes éthiques, un peu moins de 55 % des participants ont indiqué leur volonté d'appréhender différemment certaines situations à l'avenir.

Si l'on prend les différents sous-groupes en considération, il apparaît clairement qu'en ce qui concerne la raison d'être de la formation, la position des participants au sein de la police ne fait pas de différence. Tous les sous-groupes ont en effet trouvé que la formation avait toute sa raison d'être. De même, aucune différence n'a été notée quant à la mesure dans laquelle les exemples utilisés lors de la formation HPDH ont stimulé les participants à penser à leur situation professionnelle ou à des événements correspondant à leurs expériences personnelles.

Concernant les autres questions, en revanche, des différences significatives ont été constatées. Un même canevas s'est invariablement répété : les CALog et les aspirants ont été beaucoup plus impressionnés que les fonctionnaires de police (revêtus ou non d'une fonction dirigeante). On constate ici une véritable dichotomie, car il est à noter que les divergences entre CALog et aspirants et entre dirigeants et non dirigeants n'ont été significatives pour aucune question.

Les impressions et expériences ont été recueillies via le questionnaire complété le lendemain de la formation HPDH. Afin d'évaluer certains effets ressentis, il semble judicieux de mesurer également ces derniers ultérieurement. C'est la raison pour laquelle le troisième volet de l'étude a été consacré à l'impact perçu de la formation HPDH.

L'une des manières les plus directes pour qu'une formation ait un impact sur les participants est que celle-ci reste dans leur souvenir. Nous avons dès lors demandé aux répondants dans quelle mesure ils avaient repensé à la formation au cours du dernier mois écoulé. À peine 16,4 % des participants ont indiqué n'avoir jamais repensé à la formation. Un participant sur cinq y a repensé à une seule reprise, et 63,5 % à plusieurs reprises

ou fréquemment. Sur ce point, des différences notables ont été constatées en fonction de la position des participants au sein de l'organisation policière. Ce sont essentiellement les policiers occupant une fonction dirigeante et les CALog qui repensent régulièrement à la formation.

Nous avons ensuite analysé à quelle partie de la formation les participants repensaient dans une large ou moindre mesure. Les répondants ont pu cocher différentes options. Suite au recoupement des données, il apparaît clairement que c'est surtout la visite du musée qui a fait forte impression sur les participants. À peu près 50 % des participants ont pointé cette partie de la formation. Par ailleurs, environ un participant sur trois a signalé avoir repensé aux droits de l'homme après la formation. Un sur quatre a repensé aux cas. En revanche, le modèle de Cooper (11,5 %), les récits des autres participants (14,3 %) ou des accompagnants (19,9 %) ont moins marqué les esprits. Sur ce point également, nous avons constaté des différences notables, voire considérables, selon la position des participants au sein de la police. Il est important de souligner à ce sujet qu'il ne s'agit pas de différences générales (p. ex. le fait qu'un groupe spécifique ait repensé plus ou moins à l'ensemble de la formation), mais bien que les choses auxquelles les personnes ont repensé dépendaient de leur position au sein de la police. Ainsi, par exemple, la visite du musée a beaucoup moins impressionné les aspirants par comparaison avec les autres groupes. De même, les aspirants ont moins retenu les récits des autres participants. Cela peut être dû au fait que les aspirants ont plus souvent participé en groupe et qu'ils ont moins l'expérience du travail policier opérationnel. En revanche, les aspirants ont relativement bien retenu les récits des accompagnateurs. Les fonctionnaires de police dirigeants constituent un autre exemple intéressant. Par comparaison avec d'autres groupes, ils ont essentiellement été marqués par la visite du musée et par les récits des accompagnateurs et des autres participants. Enfin, force est également de constater que la thématique des droits de l'homme, qui constitue le fil rouge de l'ensemble de la formation HPDH, est restée de manière quasiment équivalente dans la mémoire de tous les sous-groupes.

3.1.2 Émotions ressenties lors de la formation HPDH

Dans le chapitre précédent, l'impact cognitif ressenti occupait une place centrale. Outre la présentation des thèmes de l'Holocauste, de la police et des droits de l'homme, de la violence de groupe, etc., le programme de la matinée (film et visite du musée) de la formation HPDH est également axé sur la création d'un contexte où les impressions outrepassent l'aspect purement cognitif. D'où cette question : qu'ont ressenti les participants durant la formation ? Pour le mesurer, nous avons soumis aux participants neuf émotions en leur demandant ensuite dans quelle mesure ils ont ressenti celles-ci durant la formation : colère, répulsion, impuissance, tristesse, pitié, recueillement et les choses qui suscitent une réflexion. L'ennui et l'agacement ont été repris en tant que « caractéristiques de contrôle ».

Le tableau 1 confirme que la formation HPDH parvient à toucher les participants émotionnellement. À l'exception de la colère, de l'ennui et de l'agacement, l'ensemble des émotions obtiennent un score supérieur à la moyenne de l'échelle (à savoir plus de 3 sur 5). Les émotions les plus ressenties ont été « les choses qui suscitent une réflexion », « le recueillement » et « la pitié ». Ces trois émotions se sont clairement démarquées des autres. « La répulsion » est arrivée en quatrième position. Vient ensuite le sentiment d'impuissance, même si cette émotion a obtenu un score d'environ 1 point (sur un total de 5) en-dessous des émotions les plus ressenties. L'agacement et l'ennui n'ont été exprimés que de façon très limitée par les participants à la formation HPDH.

Table 1: Experienced emotions during the HPM-training according to position within the police

	Anger	Disgust	Powerless	Sad	Pity	Silent	Things that made me think	Boredom	Annoyance
General	2.56	3.63	3.09	3.39	3.93	4.03	4.07	1.48	2.32
Trainee	2.67	3.82	3.22	3.56	4.13	4.19	4.19	1.50	2.33
Police non-supervisor	2.21	3.24	2.78	2.93	3.60	3.64	3.83	1.51	2.30
Police supervising	2.37	3.35	2.88	3.27	3.56	3.86	3.82	1.48	2.00
CALog		4.02	3.45	4.01	4.15	4.48	4.34	1.30	2.49
Eta	0.232	0.268	0.191	0.316	0.289	0.282	0.233	0.082	0.081
p	0.002	0.000	0.018	0.000	0.000	0.000	0.002	0.607	0.617

a Items rated on a scale ranging from 1 (Not at all) to 5 (Often), cell entries are means

Pour l'ensemble des émotions, à l'exception de l'ennui et de l'agacement, des différences sensibles ont été constatées selon la position occupée au sein de la police. Le modèle était toujours le même : les personnes (encore) moins rompues à la pratique d'un travail policier opérationnel, comme les aspirants ou les CALog, ont déclaré être davantage touchées émotionnellement par le programme. De manière générale, les différences constatées ont davantage trait au fait d'être touché (ou non) par la formation plutôt qu'au niveau du type d'émotions ressenties. Ce dernier point est important car il indique, tout du moins en ce qui concerne les émotions, que la formation HPDH a un effet similaire sur chaque participant.

3.1.3 Impact perçu : modèle explicatif

Enfin, s'agissant de l'impact perçu, nous avons procédé à une analyse de régression épinglant dans quelle mesure les participants ont été touchés par la formation ainsi que l'impact cognitif perçu sur la base d'une série de caractéristiques (Table 2). Concernant l'impact cognitif et émotionnel perçu, nous avons constaté, après avoir contrôlé une série de caractéristiques, que les individus qui s'étaient fixés des objectifs personnels avant de suivre la formation HPDH ont eu davantage le sentiment que celle-ci a eu un impact sur eux (β respectifs de 0.230 et 0.164 pour l'impact émotionnel et cognitif). Les personnes bénéficiant d'une expérience plus grande avec des victimes et des auteurs d'actes criminels ont moins eu le sentiment d'avoir été influencées par la formation (β respectifs de -0.116 et -0.111). À cet égard, il est frappant de constater que cette particularité n'explique pas totalement la différence entre policiers dirigeants et aspirants en matière d'impact émotionnel ressenti (β restant : -0.239).

Pour ce qui concerne les caractéristiques socio-démographiques, nous avons constaté un effet négatif restant en ce qui concerne le genre (β : -0.158). Les hommes ont été manifestement moins touchés émotionnellement par la formation HPDH. En revanche, aucune différence liée au genre n'a été constatée concernant l'impact cognitif perçu de la formation HPDH. L'impact cognitif perçu a été nettement moins élevé chez les participants plus âgés (β : -0.167). S'agissant de l'impact émotionnel perçu, aucune différence n'a été notée en fonction de l'âge.

Table 2: Results regression analyses on perceived cognitive and emotional impact of the HPM-training						
Experienced emotional impact	Model 1		Model 2		Model 3	
	β^a	p^b	β	p	β	p
Position within the police (0: Trainee)						
Supervising	-0.304	***	-0.338	***	-0.239	**
Not supervising	-0.106	(*)	-0.127	(*)	-0.099	
CALog	0.109	(*)	0.022		0.007	
Gender (0: Woman)			-0.135	*	-0.158	*
Age			0.016		0.035	
Voluntary participation (0: Mandatory)			0.162	**	0.096	
Knew what could be expected from the training (0-10)					-0.049	
Has set personal goals for the HPM-training (0-10)					0.230	**
Contact with victims and perpetrators of criminality (0-100)					-0.116	(*)
Adjusted R ²	0.110		0.145		0.181	
Perceived cognitive impact						
Position within the police (0: Trainee)						
Supervising	-0.187	**	-0.113		-0.036	
Not supervising	-0.085		-0.016		0.005	
CALog	0.135	*	0.177	*	0.160	*
Gender (0: Woman)			-0.007		-0.022	
Age			-0.183	*	-0.167	*
Voluntary participation (0: Mandatory)			0.084		0.037	
Knew what could be expected from the training (0-10)					-0.043	
Has set personal goals for the HPM-training (0-10)					0.164	*
Contact with victims and perpetrators of criminality (0-100)					-0.111	(*)
Adjusted R ²	0.057		0.076		0.091	
<i>a Standardized regression coefficients</i>						
<i>b Niveaux de signification: ***: p<0.001; **: p<0.010; *: p<0.050; (*): p<0.100</i>						

3.2 Impact réel

3.2.1 Effets sur le comportement intègre

Les impressions et effets évoqués ci-dessus ont trait à des éléments dont les participants sont bien conscients. Il s'agit d'effets « auto-déclarés ». Il importe de ne pas réduire l'efficacité d'une formation à de tels effets (Spruyt, Elchardus, Roggemans & Van Droogenbroeck, 2014). Les gens sont en effet très souvent influencés de manière inconsciente (par exemple par la publicité). La présente étude a été spécifiquement conçue dans le but de pouvoir mesurer l'impact réel de la formation HPDH. Concrètement, nous avons été attentifs à deux types de résultats : le comportement intègre et les opinions socio-politiques générales. Alors que l'intégrité correspond étroitement aux résultats visés par le programme de l'après-midi, les opinions générales correspondent quant à elles davantage à la formation HPDH dans sa globalité.

Pour mesurer l'intégrité policière, nous avons fait appel à une méthodologie souvent utilisée pour les enquêtes axées sur les fonctionnaires de police (Klockars, Ivkovic & Haberfeld, 2003). Cette méthode consiste à soumettre des cas au jugement des répondants. Une brève description de la situation accompagne chaque cas. Cette description est suivie par une série de questions permettant au répondant d'indiquer la gravité d'une conduite répréhensible, la sanction disciplinaire qui serait selon lui la mieux adaptée, ainsi que ses dispositions à rendre compte de cet écart de conduite. Les scénarios élaborés ont tenté d'intégrer des incidents et des écarts de conduite plausibles pour des policiers.

- Dans le premier cas, il était question d'un recours non autorisé à la violence physique par un collègue agent de police lors d'une arrestation;
- Dans le deuxième cas, un agent de police aidait un collègue ayant causé un accident de voiture en état d'ivresse, sans dresser de procès-verbal;
- Le troisième cas traitait de préjugés ethniques et de négligences lorsqu'un homme d'origine étrangère a souhaité porter plainte pour ne pas avoir été admis dans une discothèque.

Ces trois cas ont pour point commun un comportement incontestablement fautif sur le plan déontologique. Les cas se distinguaient par (1) la nature du comportement et, partant (2) par la mesure dans laquelle le comportement correspondait concrètement au thème central de la formation HPDH (intolérance, préjugés, conflits de groupe, etc.). Il est en effet clair que le cas où il est question de préjugés ethniques se rapproche davantage de la thématique centrale du musée de Kazerne Dossin. En utilisant des cas qui correspondent de manière variée à la thématique de Kazerne Dossin, nous avons tenté de mettre en place un système à fines mailles permettant d'apprécier le caractère spécifique ou général d'un éventuel impact de la formation HPDH. Une série de résultats ont été mesurés pour chaque cas :

- La mesure dans laquelle les participants ont considéré que le comportement du collègue était grave (1 : Pas grave du tout – 5 : Très grave)
- La sévérité de la peine jugée appropriée (Pas de peine – Admonestation verbale – Blâme écrit – Suspension sans traitement – Dégradation de rang – Licenciement)
- La mesure dans laquelle un participant serait prêt à rapporter le comportement du collègue (1 : Certainement pas – 5 : Certainement).

Ces résultats varient dans la mesure où il est question de disposition individuelle à passer à l'action. À la lumière des objectifs de la formation HPDH, il semble, en l'espèce, surtout important que les participants identifient plus rapidement un comportement inapproprié sur le plan déontologique (résultat 1), comprennent la gravité de ce comportement (résultat 2) et, surtout, développent une plus grande détermination personnelle à passer à l'action face à de tels comportements (résultat 3). L'un des éléments centraux de la séance de l'après-midi consiste à rendre les participants davantage conscients de leur marge de manœuvre individuelle. Pour être couronnée de succès, la formation HPDH devra donc avant tout atteindre ce résultat. Passer à l'action face à un comportement inapproprié est en outre ce qui met le plus le participant face à un dilemme éthique, car le fait de dénoncer ce comportement est susceptible d'avoir des conséquences pour lui.

Cela a permis de parvenir à un modèle permettant de mesurer, pour chaque répondant et pour trois cas, trois résultats différents à trois moments différents (avant la formation HPDH, le lendemain de celle-ci et un mois après celle-ci). La mesure dans laquelle les participants se sont offusqués du comportement affiché a différé selon les cas. Le modèle était identique pour les trois résultats. Le cas dans lequel il a été fait usage de la violence physique a été considéré comme le plus grave. Le cas faisant intervenir les préjugés ethniques a été considéré comme le moins grave. Le récit relatif à l'agent ivre s'est classé entre les deux. Le même jugement s'applique aux peines estimées les plus appropriées. Pour l'ensemble des cas, au moment de désigner la sanction la plus adaptée, le score moyen indique que les participants ont hésité entre une admonestation verbale et un blâme écrit.

Dans les chapitres qui suivent, nous analyserons si les positions vis-à-vis de ces cas ont changé après avoir suivi la formation HPDH. Nous analyserons les glissements observés séparément, par type de résultat. Sur la base des résultats, nous formulerons ensuite quelques conclusions générales.

3.2.1.1 Prise au sérieux du comportement

Une première analyse était axée sur la mesure dans laquelle les participants ont estimé la gravité des comportements présentés. Cette analyse a démontré une interaction significative entre le type de cas et les temps (η^2 : 0.041; p 0.000). Cela signifie que le changement au fil du temps de la mesure dans laquelle les répondants ont jugé la gravité du comportement n'était pas le même pour chaque cas. C'est la raison pour laquelle les glissements dans le temps sont évalués pour chaque cas séparément (Tableau 3).

Ces moyennes ont clairement montré une quasi-absence de glissements pour les deux premiers cas. En revanche, pour le cas relatif aux préjugés ethniques, un glissement a clairement eu lieu. Les personnes qui ont suivi la formation HPDH ont trouvé le comportement relaté dans ce cas plus grave après avoir suivi la formation, alors qu'avant la formation, il était considéré comme le moins grave en comparaison avec les autres cas. D'un point de vue thématique, ce cas correspond le plus étroitement au thème concret de la formation HPDH. Le glissement que nous avons épinglé est significatif, mais aussi relativement substantiel en termes d'intensité (η^2 : 0.127; p : 0.000). Il est en outre durable, dans le sens où moins d'un mois après la formation, une différence significative pouvait toujours être observée.

Table 3: Mean score reflecting how serious the behavior was judged for three different cases measured on three occasions

Case	Physical violence		Alcohol intoxication		Ethnic prejudice	
Outcome	Mean ^a	S.E. ^b	Mean	S.E.	Mean	S.E.
Pre-test (before the training)	4.323	0.065	3.812	0.095	3.534	0.074
Post test (one day after the training)	4.353	0.069	3.767	0.091	3.797	0.080
Follow up (1 month after the training)	4.211	0.075	3.752	0.084	3.797	0.071

a Mean score on a scale ranging from 1 (Not serious at all) – 5 (Very serious)
b Standard Error

3.2.1.2 Sanction appropriée

La lourdeur de la sanction jugée la plus appropriée pour le comportement répréhensible a également varié en fonction du type d'inconduite (Table 4). Nous avons constaté un effet significatif tant pour le cas lié à la violence physique (η^2 : 0.066, p : 0.010) que pour celui lié aux préjugés ethniques (η^2 : 0.116, p : 0.000). Dans les deux cas, les participants ont estimé, après avoir suivi la formation, qu'une peine plus sévère était plus appropriée. Dans le cas relatif aux préjugés ethniques, l'effet était presque doublé par rapport au cas lié au recours non justifié à la violence physique. Les effets se sont également avérés durables pour les deux caractéristiques. Concernant le cas lié à la violence physique en particulier, nous avons constaté une différence significative entre les moments de mesure 1 et 2 (p : 0.004) et 1 et 3 (p : 0.016). L'atténuation apparemment légère de l'effet entre les moments de mesure 2 et 3 n'était pas significative (p : 0.253). Pour le cas lié aux préjugés ethniques, nous avons constaté une hausse significative de la sévérité de la peine jugée appropriée entre les moments de mesure 1 et 2. La propension des participants à prendre davantage en compte une peine plus sévère entre les moments de mesure 2 et 3 n'a pas été jugée significative d'un point de vue statistique. En d'autres termes, on a pu voir dans les deux cas que l'impact tel qu'il a été constaté directement après la formation est total et durable.

Table 4: Mean score concerning the appropriate sanction for the misconduct for three different cases measured on three occasions

Case	Physical violence		Alcohol intoxication		Ethnic prejudice	
	Mean ^a	S.E. ^b	Mean	S.E.	Mean	S.E.
Pre-test (before the training)	2.993	0.072	2.852	0.080	2.259	0.062
Post test (one day after the training)	3.207	0.092	2.800	0.076	2.467	0.064
Follow up (1 month after the training)	3.126	0.084	2.867	0.076	2.519	0.066

a Mean score on a scale ranging from 1 (No sanction) – 6 (Resignation)
b Standard Error

3.2.1.3 Passer soi-même à l'action

Le dernier résultat visait à voir dans quelle mesure les individus étaient enclins à rapporter le comportement d'un collègue (Table 5). À l'instar des deux autres résultats, nous constatons ici aussi une interaction significative entre les glissements et le type de cas ($\text{Eta}^2: 0.087$; $p: 0.019$), ce qui a nécessité d'examiner séparément les effets pour chaque cas (Table 5). Cette analyse a montré que la formation avait eu un effet manifeste, mais également que l'intensité des effets a varié entre les trois cas. Dans l'ensemble des cas, nous avons constaté qu'après la formation, les participants étaient davantage enclins à rapporter le comportement répréhensible d'un collègue. Pour le cas relatif aux préjugés ethniques, l'effet était toutefois encore plus fort ($\text{Eta}^2: 0.214$, $p: 0.000$) en comparaison avec les cas relatifs à la violence ($\text{Eta}^2: 0.086$, $p: 0.002$) ou à l'état d'ivresse d'un collègue agent ($\text{Eta}^2: 0.096$; $p: 0.001$). Contrairement aux deux autres résultats étudiés, il est frappant de constater que pour les trois cas, nous avons encore observé une augmentation significative de la propension à rapporter un comportement répréhensible entre les enquêtes 2 et 3. Cela signifie que l'effet était non seulement durable, mais a encore gagné en intensité à mesure que l'on s'éloignait dans le temps de la fin de la formation. À première vue, ce constat peut paraître étrange. Il ne faut toutefois pas oublier que la deuxième mesure a eu lieu immédiatement après la formation. Il est possible qu'à ce moment, l'ensemble des impressions n'ait pas encore totalement percolé, ce qui explique pourquoi l'effet est encore plus fort au troisième moment de mesure.

Table 5: Mean likelihood to report the misconduct for three cases measured on three occasions

Case	Physical violence		Alcohol intoxication		Ethnic prejudice	
	Mean ^a	S.E. ^b	Mean	S.E.	Mean	S.E.
Pre-test (before the training)	3.226	0.087	3.098	0.108	2.827	0.088
Post test (one day after the training)	3.398	0.092	3.165	0.101	3.098	0.099
Follow up (1 month after the training)	3.474	0.083	3.383	0.093	3.368	0.086

a Mean score on a scale ranging from 1 (Definitely not) – 5 (Absolutely)
b Standard Error

En résumé, les présents résultats ont permis de tirer une série de conclusions claires. En ce qui concerne l'évaluation des cas dans lesquels le comportement intègre occupe une place centrale, le fait de suivre la formation HPDH a eu un effet significatif, relativement fort et positif. Les glissements ont varié, tant en fonction des résultats que des cas. Dans à peine trois résultats sur neuf, aucune différence significative n'a été constatée. Lorsque des différences ont été constatées, il s'agissait toujours d'améliorations durables et, pour quelques résultats, relativement nettes. L'amélioration la plus nette a été clairement constatée pour le résultat en lien le plus direct avec les dispositions individuelles des participants à passer à l'action, ainsi que pour le cas (préjugés ethniques) considéré au départ comme le moins grave par les participants (avant la formation HPDH).

3.2.2 Efficacité de la formation HPDH en rapport avec les opinions et convictions socio-politiques

Outre la façon dont les participants ont traité les différents cas, nous avons analysé les effets sur des opinions et attitudes socio-politiques plus générales. Il s'agit de résultats dont une enquête fouillée montre qu'ils constituent des signes avant-coureurs importants d'une large palette de comportements et autres opinions. Eu égard à la longueur du questionnaire, des choix ont dû être faits à ce niveau également. Concrètement, nous avons observé les effets de la formation HPDH sur les préjugés ethniques, l'orientation de dominance sociale, l'autoritarisme et la solidarité émotionnelle avec la police en tant qu'identité sociale.

- Les préjugés ethniques ont été mesurés au moyen de deux indicateurs : un indicateur des préjugés ethniques généralisés ainsi qu'une unité de distance ethnique. Par « préjugés ethniques généralisés », nous faisons référence à une image générale de la société selon laquelle la migration et la cohabitation de différentes cultures sont considérées comme impossibles et non souhaitables. Pour mesurer les distances ethniques, nous avons utilisé l'« échelle de Bogardus ». Les participants ont ainsi dû indiquer, pour 13 groupes ethniques/culturels, quel type de relation ils étaient disposés à entretenir (exclusion de mon pays, visiteurs de mon pays, citoyens de mon pays, collègues de travail, voisins, amis proches, conjoints). Les distances ethniques sont importantes car, à la différence des préjugés généralisés, elles sondent directement les dispositions des individus à nouer concrètement des relations.
- L'orientation de dominance sociale renvoie, d'une part, à la croyance selon laquelle des inégalités fondamentales existent entre les groupes sociaux et, d'autre part, à la conviction que ces inégalités sont bénéfiques (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994). Les individus qui obtiennent des scores élevés par rapport à cette échelle sont convaincus qu'il est bon que certains groupes (peu importe lesquels) aient davantage de pouvoir et d'influence que d'autres au sein de la société et estiment que tout doit être mis en œuvre pour maintenir cette situation.
- L'autoritarisme est probablement l'une des conceptions les plus étudiées dans le contexte de l'extrémisme, de l'intolérance et de l'agressivité. Une attitude autoritaire se compose de trois éléments : (1) un attachement fort aux traditions et une résistance au changement (conservatisme compulsif), (2) la tendance à se conformer à l'autorité avec docilité, sans émettre de critiques (ou à admirer et idolâtrer un leader) et (3) une agressivité à l'égard de tout comportement divergent. D'un point de vue historique, les scientifiques considèrent l'autoritarisme comme l'une des explications du succès du nazisme et, plus spécifiquement, de la nette prédisposition des masses à vouer un culte aux héros et à mener des politiques répressives à l'égard des groupes qui s'écartent de la majorité.
- Un dernier résultat concerne la mesure dans laquelle, pour les participants, le fait d'appartenir à la police constitue ou non une part importante de leur identité sociale. Les personnes ayant obtenu un score élevé se sentent liées aux autres policiers, sont heureux d'appartenir à la police, estiment que le travail policier joue un rôle identitaire important et voient de nombreuses similitudes entre les personnes qui travaillent à la police. Durant la formation HPDH, le métier de policier occupe en permanence une place centrale. Les participants y apprennent le rôle joué par la police lors de la déportation des Juifs durant la Seconde Guerre mondiale, effectuent des études de cas souvent axées sur la police et réfléchissent à leur propre situation professionnelle. Il est dès lors plausible, même si là n'est peut-être pas l'objectif explicite, que la formation HPDH fasse en sorte que les participants commencent à se sentir plus fortement liés à la police en tant que groupe.

Un modèle comparable à celui utilisé lors des études de cas est conçu pour chaque attitude. Le troisième questionnaire devant être bref, certaines attitudes n'ont toutefois été sondées qu'à l'occasion des pré- et post-tests. Étant donné que les analyses préalables et ultérieures ont invariablement montré que lorsqu'un impact était identifié, celui-ci était encore présent un mois après la formation, le fait de ne pas sonder à trois reprises l'ensemble des attitudes n'a pas vraiment été un problème.

Le tableau 6 fait état des différents résultats. Pour chaque résultat, un glissement significatif a été observé. Les participants à la formation HPDH ont fait preuve après celle-ci d'une orientation de dominance sociale moins marquée, étaient moins ethnocentriques, davantage disposés à nouer le contact avec d'autres groupes ethniques/culturels et étaient moins autoritaires. Ils ont également fait état d'une plus grande implication émotionnelle à la police. Concernant les trois caractéristiques impliquant trois moments de mesure, nous avons du reste observé un effet durable. Les valeurs mesurées avant le début de la formation HPDH étaient sensiblement différentes de celles mesurées un mois après celle-ci. Un glissement est invariablement

intervenu entre les mesures 1 et 2. Étant donné que les évolutions entre les points de mesure 2 et 3 n'ont été significatives pour aucun résultat, une amélioration nette entre les points de mesure 1 et 3 a dès lors toujours été constatée (à l'exception de l'orientation de dominance sociale).

L'intensité des impacts a considérablement varié. En règle générale, l'impact lié aux attitudes était moindre que celui mesuré lors des études de cas. Seuls les impacts relatifs à la solidarité avec la police (Eta²: 0.071) et l'autoritarisme (Eta²: 0.062) étaient relativement considérables et, dans tous les cas, largement plus élevés en comparaison avec ceux liés à l'orientation de dominance sociale (Eta²: 0.024), les préjugés ethniques (Eta²: 0.041) et les distances ethniques (Eta²: 0.028).

Table 6: Changes in 5 different socio-political opinions and attitudes in respondents who followed the HPM-training

	Social Dominance Orientation (0-100)		Ethnic prejudice (0-100)		Ethnic Distance (0-100)		Police as social identity (0-100)		Authoritarianism (0-100)	
	Mean	S.E. ^a	Gem.	S.E.	Mean	S.E.	Mean	S.E.	Mean	S.E.
Pre-test	34.076	1.453	35.915	1.477	71.789	1.815	67.647	0.851	61.071	0.911
Post-test	31.168	1.332	33.469	1.468	73.569	1.815	70.822	0.907	58.458	0.900
Follow up	32.011	1.314	33.832	1.467	73.935	1.808				
Eta ²	0.027		0.041		0.028		0.071		0.062	
p	0.024		0.003		0.027		0.000		0.000	
<i>a Standard Error</i>										

3.2.3 L'impact de la formation HPDH varie-t-il d'un sous-groupe à l'autre ?

Les résultats ci-dessus donnent un aperçu de l'effet de la formation HPDH sur un participant « lambda ». On peut toutefois se demander dans quelle mesure certaines personnes retirent davantage de fruits de la formation HPDH que d'autres. En s'intéressant de plus près à ces différences, il est possible de mieux comprendre le mode de fonctionnement précis du programme.

La stratégie d'analyse utilisée est double. Tout d'abord, nous avons examiné si les résultats de la formation HPDH variaient systématiquement selon des Indicateurs Facilement Accessibles (IFA). Les IFA sont, comme la dénomination le laisse supposer, des caractéristiques très simples à identifier et à inventorier pour toute organisation. Des caractéristiques comme le genre, l'âge (ou les années d'expérience) et la position au sein de la police en sont de bons exemples. Ce sont des caractéristiques peu évocatrices des raisons pour lesquelles un impact différent est éventuellement observé, mais qui en principe permettent facilement d'adapter la formation à cet impact. Lorsque différents impacts sont systématiquement identifiés pour une ou plusieurs de ces caractéristiques, il est en effet possible d'examiner si l'adaptation de la formation aux caractéristiques de départ (facilement accessibles) des participants a un sens.

Parmi les limites notables des IFA, il y a lieu de mentionner qu'ils (1) n'indiquent pas la raison d'un impact éventuellement différent car (2) il s'agit toujours de caractéristiques relativement vastes derrière lesquelles se cachent peut-être une grande diversité d'expériences. C'est la raison pour laquelle nous avons examiné, dans un second temps, dans quelle mesure d'éventuels impacts ont pu varier en termes de caractéristiques essentielles (comme par exemple le fait de croire ou non en l'efficacité de la formation, des expériences professionnelles, etc.). Ce sont ces caractéristiques qui nous ont permis de comprendre le fonctionnement précis de la formation HPDH.

Pour l'évaluation des interactions, nous avons pris pour point de départ un test pour chaque résultat distinct (14 au total, voir Table 7). Un nombre aussi élevé de tests entraîne toujours une série d'effets qui ne sont considérés significatifs que par le fruit du hasard et présentent peu d'intérêt en termes de contenu. Il va de soi que ces analyses nous permettent essentiellement de trouver des modèles généraux, autrement dit (1) des caractéristiques suggérant des différences d'efficacité entre plusieurs résultats et/ou (2) des différences constatées entre divers résultats qui se rejoignent de manière logique et cohérente (p. ex. aller tous ensemble dans la même direction ou réunir un nombre limité de modèles).

Table 7: Summary of results interaction effects concerning the impact of the HPM-training (Anova repeated measures model)

		Position in the police	Years of service	Gender	Convinced that the training can work	Experience with victims and perpetrators of criminality
Case 1	Seriousness					
	Punishment		**	*		
	Willingness to report	*	**		***	
Case 2	Seriousness		*		**	(*)
	Punishment		**			*
	Willingness to report		***		*	*
Case 3	Seriousness		(*)			
	Punishment				**	
	Willingness to report					
Attitudes	SDO				(*)	*
	Ethnic prejudice					*
	Ethnic distance		*		(*)	
	Authoritarianism	*			**	*
	Police as social identity					

Significance levels: ***: $p < 0.001$; **: $p < 0.010$; *: $p < 0.050$; (*): $p < 0.100$, empty cells: $p > 0.100$

Le tableau 7 montre qu'en ce qui concerne les IFA, on note, en matière de genre et de position au sein de la police, des interactions à peine significatives avec les glissements généraux opérés dans le temps. Cela signifie donc concrètement que les effets constatés en amont se sont produits, à une seule exception près, pour chaque sous-groupe (hommes, femmes, aspirants, CALog...), de la même manière et avec la même intensité. Concernant l'intensité, les choses sont différentes si l'on prend en compte les différences d'ancienneté à la police. S'agissant de l'ancienneté, l'on a observé des impacts clairs liés aux cas dans 6 résultats sur 9. Nous avons constaté des modèles significativement différents selon que les personnes jouissaient de peu ou de beaucoup d'expérience à la police. Concrètement, il s'avère que l'impact de la formation a été plus faible chez les participants ayant davantage d'ancienneté à la police. On observe par ailleurs que dans certains cas, la différence d'impact s'observe surtout entre les mesures 2 et 3. Cette différence est, en d'autres termes, essentiellement liée à la durabilité de l'impact (qui est moindre chez les personnes avec peu d'ancienneté à la police) plutôt qu'à l'effet initial.

Il est en outre important de constater que les effets d'interaction liés à l'ancienneté à la police ont exclusivement porté sur les réactions aux différents cas. Pour les conceptions socio-politiques plus générales, il n'a pas été évident de trouver des indices selon lesquels l'efficacité serait différente selon le genre, l'ancienneté à la police ou la position au sein de l'organisation.

En fin de compte, les IFA ne suggèrent que des différences limitées d'efficacité de la formation HPDH. Mieux encore : s'agissant spécifiquement des IFA, la formation HPDH a eu un effet très comparable sur la plupart des sous-groupes.

Nous avons, dans un deuxième temps, été attentifs aux caractéristiques liées aux participants à la formation et qui correspondent plus étroitement aux mécanismes psychologiques potentiels à l'œuvre durant une séance HPDH. Deux caractéristiques sautent aux yeux. Tout d'abord, la manière dont les participants se retrouvent à la formation et les attentes plus générales des ceux-ci avant de commencer la formation. On peut en effet logiquement se demander si la mesure dans laquelle les participants sont « préparés » à la formation ou la mesure dans laquelle ils pensent qu'une formation telle que celle-ci peut effectivement opérer un changement dans leur mode de pensée dépend de la mesure dans laquelle la formation a effectivement un impact. On identifie bien entendu dans ce contexte différentes caractéristiques intéressantes et interdépendantes. Nous avons examiné laquelle de ces caractéristiques avait donné les résultats les plus tangibles : il s'agit de la mesure dans laquelle les participants ont cru que la formation pourrait avoir des effets (à court ou à long terme). Cette caractéristique est du reste souvent utilisée dans d'autres enquêtes.

Une deuxième caractéristique potentiellement pertinente a trait aux circonstances réelles de travail des participants. Nous pensons en particulier aux personnes qui, durant l'exercice de leurs fonctions, sont soit elles-mêmes victimes de la criminalité, soit entrent régulièrement en contact avec des victimes et des auteurs d'actes criminels. Il s'agit incontestablement d'expériences particulièrement fortes qui pourraient faire en sorte que (1) l'impact de la formation soit plus faible et/ou (2) la persistance de cet impact soit atténuée par leurs expériences du quotidien. C'est la raison pour laquelle nous avons également examiné si la mesure dans laquelle un individu dans l'exercice de ses fonctions est confronté à des victimes et des auteurs d'actes criminels a une influence sur l'impact de la formation.

Deux conclusions générales ont pu être tirées : (1) on recense nettement plus d'interactions significatives en comparaison avec les caractéristiques des IFA et (2) ces interactions se sont produites en rapport avec les attitudes plus générales.

Si nous nous intéressons plus spécifiquement à la nature des effets, on observe les modèles suivants :

- Aucune interaction significative avec le glissement observé pour la solidarité avec la police n'a été constatée pour la moindre caractéristique. Cela signifie concrètement qu'une augmentation générale de la solidarité avec la police a eu lieu après avoir suivi la formation HPDH pour l'ensemble des groupes, indépendamment de leur ancienneté, de la mesure dans laquelle ils croient en la formation, des caractéristiques liées à la situation professionnelle concrète, etc. Pareil constat ne peut être fait pour aucun autre résultat (ni même pour les cas).
- S'agissant de la mesure dans laquelle les participants étaient convaincus, avant la formation HPDH, que cette dernière pouvait influencer leur propre pensée, on observe le modèle suivant : Concernant l'impact d'interaction, il s'avère, en matière d'attitudes, que les personnes déjà convaincues avant le début de la formation qu'une formation telle que HPDH pouvait avoir un impact ont effectivement été davantage influencées comparativement aux personnes qui doutaient ou qui n'étaient pas convaincues de l'influence éventuelle de la formation. Nous constatons, pour l'ensemble des résultats, que le glissement dans la durée était plus fort pour les convaincus que pour les moins convaincus. Autrement dit, pour que la formation soit efficace, il est pertinent que les participants fassent preuve d'une certaine ouverture vis-à-vis de celle-ci. Il est possible que ce constat soit davantage lié à la durée de la formation qu'à son pouvoir de transformation. Les personnes qui ne sont pas convaincues de l'efficacité d'une formation ont peut-être besoin de plus de temps pour se « déraidir », si bien qu'une partie de la force de transformation dans la durée de la formation HPDH s'en trouve atténuée.
- En ce qui concerne le rôle joué par le contact avec des victimes et des auteurs d'actes criminels dans l'optique de l'efficacité de la formation HPDH, nous avons constaté des interactions significatives avec l'autoritarisme, l'orientation de dominance sociale et les préjugés ethniques. Un canevas identique a été observé pour ces trois conceptions : chez les participants qui, dans leur situation professionnelle, sont souvent confrontés à des victimes et auteurs d'actes criminels, l'impact de la formation HPDH était clairement plus faible en comparaison avec les participants moins confrontés à cette réalité. En fonction de la conception spécifique que l'on observe, le modèle subit de légères variations. Par

exemple, en ce qui concerne l'orientation de dominance sociale, l'on constate pour le groupe le plus souvent confronté à des auteurs et des victimes de criminalité une amélioration notable entre les moments 1 et 3. Ce n'est toutefois guère le cas pour les préjugés ethniques et l'autoritarisme.

Partant de ce dernier constat, nous avons approfondi les choses et relevé des indices relativement clairs selon lesquels l'efficacité de la formation HPDH était moindre à mesure que les participants étaient plus fréquemment confrontés à des victimes et auteurs d'actes criminels dans le cadre quotidien de leur profession. Ceci s'applique surtout aux attitudes socio-politiques. On peut dès lors logiquement se demander comment cela se fait. Si nous faisons le lien avec l'impact subjectif de la formation HPDH, le fait d'être confronté à des auteurs et victimes d'actes criminels durant le travail s'avérait être systématiquement lié aux émotions ressenties lors de la formation, à la mesure dans laquelle les participants estimaient qu'une telle formation pouvait avoir un impact, ainsi qu'à la satisfaction vis-à-vis de la formation elle-même. Les personnes régulièrement confrontées dans leur travail à des victimes et des auteurs d'actes criminels ont été beaucoup moins touchées émotionnellement par la formation HPDH (β : -0.247; p : 0.000). Elles étaient également moins convaincues qu'une telle formation puisse avoir un effet sur leur mode de pensée (β : -0.200; p : 0.000) et moins satisfaites de la formation en général (β : -0.164; p : 0.005).

Ces modèles sont particulièrement cohérents. Pris en compte simultanément, ils suggèrent que la formation HPDH touche essentiellement les personnes encore relativement peu habituées au travail policier « de première ligne ». Ces personnes ont accumulé moins d'expérience personnelle avec des victimes et des auteurs d'actes criminels. Pour elles, la formation HPDH est une espèce de reality check impressionnant qui génère des effets mesurables en termes de fonctionnement intègre vis-à-vis des cas et des attitudes socio-politiques. Les participants jouissant d'une longue expérience avec des auteurs et des victimes d'actes criminels sont en revanche plus habitués à vivre des situations impliquant des conduites répréhensibles graves et sont, par voie de conséquence, moins rapidement impressionnés par d'autres exemples de conduites répréhensibles et de conflits intergroupes. Ce sont probablement ces expériences qui réduisent quelque peu l'influence de la formation HPDH courte (1 jour). C'est ce que les participants semblent en tout cas indiquer dans une certaine mesure. En ce qui concerne les participants qui estiment que la formation aurait pu durer plus longtemps, il s'agit essentiellement de personnes bénéficiant de davantage d'expérience avec des victimes et des auteurs d'actes criminels (β : 0.123; p : 0.042).

3.3 Impact global de la formation HPDH

Dans les chapitres précédents, nous nous sommes intéressés à un grand nombre de résultats. Les analyses ont non seulement montré que la formation HPDH avait un effet sur un grand nombre de résultats, mais aussi que l'impact variait tant de manière générale qu'en fonction de sous-groupes spécifiques. Si nous avions pu mesurer davantage de résultats, les chances de rencontrer un nombre de variations encore plus élevé auraient été réelles. Cela ne nous empêche toutefois pas de nous intéresser à l'impact plus global du programme. Quel est dès lors cet effet global¹ de la formation HPDH, indépendamment des résultats spécifiques ? Cet impact global varie-t-il en fonction des sous-groupes ? Enfin, quelle est l'origine précise de cet impact ?

Pour répondre à ces questions, nous avons mis sur pied un nouvel indicateur reflétant le glissement global des conceptions socio-politiques. Pour ce faire, nous avons calculé pour chaque comportement un score de différence entre le pré-test et le post-test (p.ex. autoritarisme avant la formation – autoritarisme après la formation). Une différence positive signifie qu'un changement positif (lisez : souhaitable) s'est opéré au cours de la formation HPDH. Nous avons ensuite additionné ces scores de différence, de façon à obtenir un seul indicateur reflétant le glissement attitudinal moyen tout au long de la formation HPDH. Plus le score est élevé, plus l'amélioration est grande. Un score négatif signifie qu'un glissement négatif (non souhaitable) a eu lieu. Cet indicateur peut, en résumé, être considéré comme une mesure globale de l'impact attitudinal du programme HPDH.

¹ Nous évitons donc expressément de parler d'effet moyen. Par « effet global », nous renvoyons littéralement à la somme de l'ensemble des petits et grands glissements constatés dans les résultats mesurés pour chaque individu.

Nous avons créé un indicateur similaire pour la manière dont les participants ont appréhendé les cas. Ensuite, nous avons procédé à une analyse de régression au cours de laquelle nous avons modélisé le glissement global en fonction de caractéristiques renvoyant à (1) des caractéristiques des participants et (2) des caractéristiques liées aux expériences vécues (Table 8).

La première catégorie de caractéristiques propose une estimation alternative de la mesure dans laquelle il existe une différence d'efficacité entre les sous-groupes. Le deuxième modèle visait à pouvoir davantage attribuer l'impact de la formation à l'expérience vécue au cours de celle-ci. En d'autres termes, nous avons examiné si le glissement observé était la conséquence du fait que la formation a touché émotionnellement ou cognitivement les participants (a étendu leurs connaissances). La deuxième catégorie de caractéristiques, et en particulier la différence entre les aspects cognitifs et émotionnels, doit nous faire mieux comprendre dans quelle mesure les glissements observés sont effectivement la conséquence de la formation HPDH et comment ces effets surviennent précisément. Nous avons, pour ce faire, développé deux indicateurs renvoyant à deux processus fondamentaux différents. Le premier indicateur a déjà été évoqué ; il s'intéresse à la mesure dans laquelle les participants ont été touchés émotionnellement par la formation, laquelle se base sur sept émotions différentes. La deuxième mesure renvoie davantage à l'impact cognitif de la formation. À cet égard, nous avons utilisé six items portant sur l'impact cognitif ressenti par le répondant lui-même (les choses apprises sur l'Holocauste, les droits de l'homme, etc.).

Table 8: Results regression analyses on the total differences in attitudes and reactions to cases after that people have follow a HPM-training

Characteristics	Attitudes				Cases			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	β	p	β	p	β	p	β	p
Gender (0: Woman)	0.027		0.058		-0.016		-0.011	
Years of service with the police	0.087		0.099		-0.096		-0.080	
Position within the police (0: CALog or trainee)	-0.138	(*)	-0.092		0.005		0.007	
Belief that a training like HPM can have an effect (0: Not sure, or doubt)	-0.027		-0.070		-0.226	**	-0.251	***
Confronted with victims and perpetrators of criminality	-0.135	(*)	-0.095		-0.074		-0.049	
Perceived emotional impact			0.145	(*)			-0.034	
Perceived cognitive impact			0.163	*			0.192	**
Adjusted R ²	0.014		0.062		0.031		0.053	

*Significance levels: ***: p<0.001; **: p<0.010; *: p<0.050; (*): p<0.100*

Le tableau 8 montre les résultats des analyses de régression et permet de tirer quelques conclusions intéressantes. Ainsi, nous constatons tout d'abord que le fait d'être confronté avec des auteurs et des victimes d'actes criminels (β : -0.135) et d'être (ou non) CALog/aspirant (β : -0.138) a eu un effet négatif sur l'amélioration au cours de la formation HPDH. Il s'agit ici d'une confirmation de conclusions que nous avons déjà tirées sur la base des conceptions personnelles.

Deuxièmement, nous avons constaté que les améliorations relatives aux deux résultats (cas et attitudes) sont survenues de deux façons différentes. On constate ainsi que pour les attitudes, le fait d'être touché émotionnellement était important (β : 0.145), ce qui n'était pas totalement le cas pour l'amélioration constatée pour l'étude des cas (β : -0.034). D'un autre côté, on constate que pour les deux types de résultats, le fait d'être touché cognitivement (c.-à-d. le sentiment d'avoir vraiment appris des choses) était important, voire, pour ce qui concerne les attitudes, plus important que le fait d'être touché émotionnellement. Par ailleurs, il est un fait qu'en réévaluant le modèle relatif aux cas sur la base d'un indicateur de l'évolution générale – toutefois limité aux dispositions d'action individuelles (le fait d'être disposé à rendre des comptes, un résultat qui, comme nous

l'avons déjà indiqué, se trouve très proche de l'un des messages clés que la formation HPDH vise à transmettre) –, l'impact cognitif était encore plus fort (β : 0.202; p : 0.007).

En d'autres termes, ces résultats véhiculent un double message. Premièrement : s'agissant de la manière dont la formation HPDH a un impact sur les participants, le cognitif joue un rôle plus important que l'émotionnel. La formation HPDH apprend aux participants une série de choses qu'ils ignoraient et les pousse à la réflexion. C'est essentiellement ce processus qui entraîne des effets positifs. Cette interprétation est du reste étayée par la constatation suivante : en matière d'impact émotionnel (voir ci-dessus), lorsque nous recherchons les émotions stimulées précisément par la formation HPDH, il s'agit essentiellement de sentiments liés à la « tranquillité » comme le calme ou la réflexion, plutôt que de sentiments de colère ou de tristesse. Il est clair que le fait d'être touché émotionnellement n'est pas dénué d'importance, mais a surtout pour effet d'étayer l'impact cognitif. Deuxièmement : l'aspect cognitif impacte essentiellement les résultats correspondant plus ou moins étroitement à ce qui se fait précisément durant la formation (lors de la session de l'après-midi). Nous interprétons cette conclusion comme une conséquence logique du fait qu'il est ici question d'« effets d'apprentissage » purs et simples. Lors des sessions de l'après-midi, les participants réfléchissent à des situations du quotidien. Sur la base de ces situations, on leur montre alors comment la violence peut rapidement échapper à tout contrôle. La conséquence est que, pour le cas considéré comme le moins grave avant le début de la formation, (1) nous constatons le glissement le plus net et (2) ce glissement correspond le plus étroitement à l'impact cognitif ressenti par les participants à la formation. Nos conclusions sont logiques et cohérentes, ce qui vient encore renforcer la fiabilité et la validité des conclusions empiriques.

4. Conclusion

Le présent résumé analytique reflète la conception et l'exécution de l'étude d'optimisation réalisée en 2017 pour la formation HPDH de Kazerne Dossin. Notre propos est d'expliquer ensuite les résultats de cette étude ayant trait à l'impact du programme. Ceux-ci ont permis de tirer les conclusions générales suivantes :

Tout d'abord, le fait de suivre une formation HPDH produit incontestablement un effet sur un grand nombre de résultats. En général, les participants ont la nette impression que la formation les a touchés et influencés. Les chiffres montrent d'ailleurs que les résultats sont généralement significatifs. Dans tous les cas, les effets observés vont dans la direction souhaitée. Les participants appréhendent les cas avec davantage d'intégrité et sont surtout plus enclins à passer eux-mêmes à l'action lorsqu'un collègue épingle un quelconque comportement répréhensible. Ils sont du reste moins autoritaires, font preuve de moins de préjugés ethniques, etc. Il est en outre frappant de constater que malgré qu'il ne s'agissait pas d'un objectif spécifique, les participants se sont sentis davantage liés à la police à l'issue de la formation.

Nous constatons ensuite que ces effets sont durables. Nous observons en effet dans de nombreux cas des améliorations significatives et substantielles directement après la formation HPDH. Ces améliorations restent perceptibles après environ un mois. Pour aucun résultat, nous n'avons en effet observé que l'effet constaté entre les enquêtes 1 et 2 avait ensuite diminué de manière significative entre les enquêtes 2 et 3. L'inverse, à savoir le fait que des progrès significatifs ont encore eu lieu entre les enquêtes 2 et 3 en plus de ceux enregistrés entre les enquêtes 1 et 2, est toutefois également vrai. Il s'agit dans ce cas de la mesure dans laquelle les participants sont enclins à rapporter effectivement le comportement répréhensible d'un collègue.

Un troisième constat, selon nous le plus important, est qu'un modèle relativement clair de la force des différents impacts peut être identifié. On constate ainsi en général que les effets du programme sont plus marqués pour l'évaluation des cas plutôt que des attitudes. Cela paraît logique, eu égard au fait que ces cas correspondent beaucoup plus étroitement aux types d'exercices effectués par les répondants au cours de la session de l'après-midi. Parmi les types de cas, nous avons en outre constaté que les effets les plus marquants concernaient les cas traitant essentiellement des préjugés ethniques. Tout cela est particulièrement encourageant, car le pré-test a montré que, concernant ce cas en comparaison avec les autres cas, les participants étaient initialement moins enclins à trouver le comportement en question grave, à vouloir sanctionner le comportement et à rendre compte du comportement d'un collègue. Autrement dit, tout porte à croire que l'une des idées à la base de la formation HPDH – à savoir le fait que des formes d'inconduites peut-être pas très graves à première vue sont

susceptibles d'empirer peu à peu – a été clairement transmise durant la formation et ce, pas uniquement sous la forme d'une notion cognitive mais également sous la forme d'une volonté d'action individuelle.

Ce dernier constat nous amène à une quatrième conclusion générale, à savoir le fait que les effets les plus importants concernaient les dispositions des participants à passer eux-mêmes à l'action. Ce constat signifie que l'un des messages clés de la formation HPDH (chaque individu a toujours la possibilité de dire « non ») a été transmis avec succès.

Cinquièmement, bien que les impacts identifiés soient généraux, il convient malgré tout de souligner formellement que ces impacts varient selon une série de caractéristiques liées à la situation professionnelle. Nous observons des modèles particulièrement cohérents qui, s'ils sont pris en compte simultanément, suggèrent que la formation HPDH touche essentiellement les personnes encore relativement peu habituées au travail policier « de première ligne » (aspirants, CALog). Ces personnes ont accumulé moins d'expérience personnelle avec des victimes et des auteurs d'actes criminels. Pour elles, la formation HPDH est une espèce de reality check impressionnant qui génère des effets mesurables en termes de fonctionnement intègre vis-à-vis des cas et des attitudes socio-politiques. Les participants jouissant d'une longue expérience avec des auteurs et des victimes d'actes criminels sont en revanche beaucoup plus habitués à vivre des situations impliquant des conduites répréhensibles graves et sont, par voie de conséquence, moins rapidement impressionnés par d'autres exemples de conduites répréhensibles et de conflits intergroupes.

5. Références

- Cooper, T. C. (Ed.). (2001). *Handbook of administrative ethics* (second edition). New York: Marcel Dekker.
- Klockars, C. B., Ivkovic, S. K., & Haberfeld, M. (2003). *The contours of police integrity*. California: Sage.
- Marcus, G. E. (2000). Emotions in Politics. *Annual Review of Political Science*, 3, 221–250.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. (1994). Social dominance orientation: a personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741–763.
- Spruyt, B., Elchardus, M., Roggemans, L., & Van Droogenbroeck, F. (2014). *Can peace be taught?* Bruxelles : Vlaams Vredesinstituut.
- Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., & Lemblé, H. (2018). *Holocaust, Politie en Mensenrechten: Een onderzoek naar de instroom, ervaringen van deelnemers en impact van de HPM-opleiding van Kazerne Dossin*. Bruxelles : Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR.
- Westen, D. (2007). *The political brain. the role of emotion in deciding the fate of the nation*. New York: Public Affairs.