

Éditeur responsable :
Province de Liège
Place Saint-Lambert, 18A
4000 Liège

D/2026/4540/07

CONSEIL PROVINCIAL DE LIÈGE

Réunions de mars 2026

OBJET : Rapport d'activités 2025 concernant « *La Formation* ».

RAPPORT DU COLLÈGE PROVINCIAL AU CONSEIL PROVINCIAL

Mesdames,
Messieurs,

Le Collège provincial a l'honneur de vous soumettre, en annexe, son rapport d'activités en ce qui concerne « *La Formation* », pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

CONCLUSION

Votre Collège vous propose de prendre connaissance du présent rapport d'activités.

Rapport adopté par le Collège provincial.

Pour le Collège provincial,

Le Directeur général provincial,

La Députée provinciale – Présidente,

Pierre BROOZE

Katty FIRQUET.

PRIS : - ~~ACTE~~
- CONNAISSANCE
en séance publique de ce jour
Liège, le

23 MARS 2026

Le Directeur général provincial,

Le Président,

Sommaire

1. Direction générale de l'Enseignement et de la Formation	5
1.1. Présentation	5
1.2. Service support	6
1.2.1. <i>Gestion administrative, juridique et des ressources humaines</i>	6
1.2.2. <i>Gestion des services financiers et généraux</i>	7
1.2.3. <i>Centre des Méthodes Pédagogiques</i>	7
1.3. Missions extérieures	8
2. Le Département Formation	9
2.1. La Formation	9
2.1.1. <i>L'Institut Provincial de Formation des Agents des Services de Sécurité et d'Urgence (IPFASSU)</i>	10
2.1.2. <i>L'École de Police</i>	16
2.1.3. <i>L'École du Feu</i>	19
2.1.4. <i>L'École des Cadets</i>	22
2.1.5. <i>L'École Provinciale d'Aide Médicale Urgente (EPAMU)</i>	23
2.1.6. <i>L'École Provinciale d'Administration (EPA)</i>	25
2.1.7. <i>Le Centre de Redéploiement professionnel de Tinlot (CRT asbl)</i>	27

1. Direction générale de l'Enseignement et de la Formation

1.1. Présentation



Province
de Liège

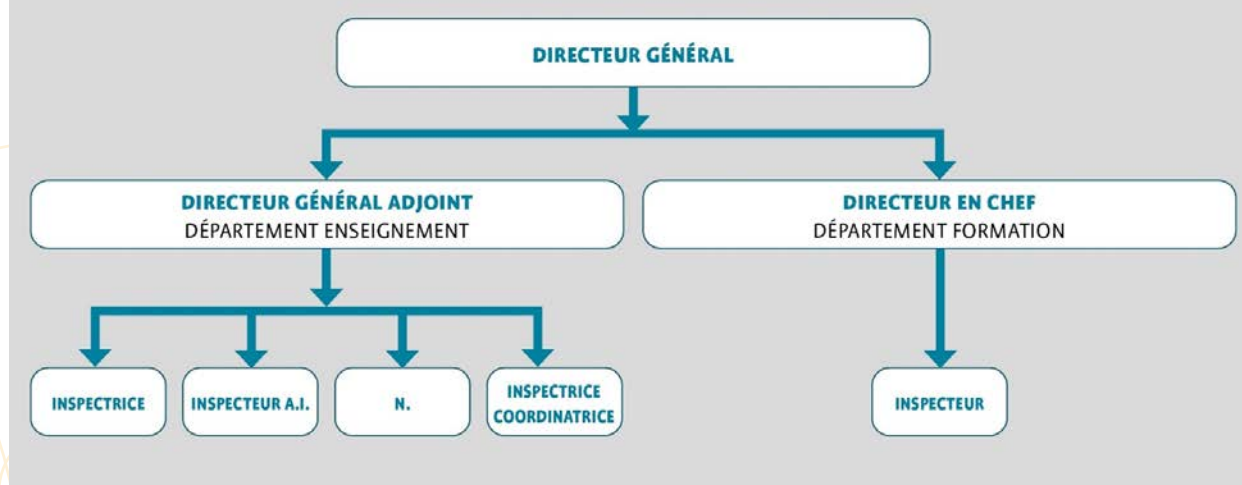
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION

Rue du Commerce, 14 - 4100 SERAING

☎ 04 279 73 00

dg.enseignementformation@provincedeliege.be

ORGANIGRAMME



1.2. Service support

Le Secteur Enseignement-Formation dispose d'un service support commun composé des 4 pôles suivants :

1.2.1. *Gestion administrative, juridique et des ressources humaines*

A. Activités

- Élaboration de diverses conventions ;
- Suivi administratif des commissions de sélection chargées d'entendre les candidats à des fonctions de sélection et de promotion dans l'enseignement secondaire et de promotion sociale ;
- Suivi administratif et juridique des commissions paritaires locales ;
- Suivi administratif et juridique des recours, notamment contre les décisions d'exclusion définitive ;
- Mise à jour du règlement général des études des établissements d'enseignement secondaire ainsi que du règlement d'ordre intérieur des établissements d'enseignement de promotion sociale ;
- Rédaction des rapports de désignation, de nomination et de congé du personnel enseignant et non enseignant ;
- Vérification des rapports destinés au Collège provincial en provenance des établissements/ services du secteur (remplacements, engagements, prolongation, sanctions disciplinaires, absences injustifiées, levée de cumul, titularisation...);
- Gestion de la carrière administrative du personnel enseignant du recrutement au départ à la pension ;
- Suivi des obligations en matière de contrôle vis-à-vis de la Fédération Wallonie Bruxelles ;
- Suivi et contrôle du transfert de document vers la FWB en matière de traitement et de carrière ;
- Gestion des normes, dotations, allocations, NTPP promérités, organigrammes et cadres des établissements ;
- Mise en place du personnel enseignant en collaboration avec les établissements ;

- Gérer la situation administrative et pécuniaire de l'ensemble des membres du personnel provincial non enseignant non subventionné des départements « Enseignement » et « Formation » ;
- Veiller à la bonne gestion et au suivi des carrières du personnel non enseignant non subventionné du secteur ;
- Participer, en collaboration avec la DGT et l'Inspection, à la gestion de la charge psychosociale des établissements et services
- Participer aux Comités d'audit de recrutement du personnel non enseignant ;
- ...

B. Chiffres

a. Membres du personnel enseignant :

- *Catégorie du personnel directeur et enseignant*
 - Enseignement de plein exercice = 1.718
 - Enseignement de Promotion sociale = 468
 - Haute École = 681
- *Catégorie du personnel auxiliaire d'éducation*
 - Enseignement secondaire = 235
 - Enseignement de Promotion sociale = 30
- *Catégorie du personnel paramédical*
 - Enseignement de plein exercice = 13
- *Professeurs invités* = 535
- *Experts* = 90
- *Personnel subsidié CPMS* : 136 personnes pour 106,5 ETP, dont 10 Directions

b. Membres du personnel non enseignant :

- Personnel administratif : 287
- Culture, Jeunesse et Sports : 10
- Personnel ouvrier : 580
- Personnel technique : 24
- Personnel de soins et d'assistance : 157
- Centres PMS : 106.5
- Personnel administratif Guidance :
 - 1^{er} attaché : 1
 - Personnel administratif : 8
 - Auxiliaires professionnels : 7 ETP
- Personnel PSE :
 - 1^{er} Directeur médecin : 1
 - 1^{er} attaché Médecin : 5,8 ETP
 - Personnel infirmier : 47 ETP

1.2.2. Gestion des services financiers et généraux

A. Activités

- Vérification et validation des bons de commande dans le cadre de la délégation de compétence pour les marchés publics, notamment dans le cadre des plans d'équipement et des voyages scolaires ;
- Vérification de la coordination budgétaire et comptable de l'ensemble des Instituts et services ;
- Analyse des études de gestion ;
- Rédaction et contrôle des dossiers liés aux marchés publics ;
- Traitement des dossiers liés aux assurances ;
- Achat et gestion des équipements ;
- Coordination des infrastructures (demandes de travaux, occupations de locaux, surveillance des bâtiments, etc.) ;
- Centralisation des informations en matière de prévention dans l'application des mesures sur le bien-être au travail ;
- Mise en place des mesures sanitaires d'hygiène et de sécurité ;
- Suivi des stages In et Out ;
- Suivi des visites médicales des étudiants ;
- Suivi des frais scolaires ;
- Dossiers des subventions à justifier auprès des pouvoirs subsidants ;
- Conception et développement d'outils de gestion des matières liées au service ;
- Maintenance de l'équipement informatique existant ;
- Développement et maintenance des applications de gestion des écoles et instituts (GiADEF, GiHEP, GIEPA, APPElèves, GiFEU, etc.) en fonction des réglementations en vigueur et des besoins d'utilisation ;
- Développement des outils à destination des élèves et apprenants, dont l'École Virtuelle, Moodle, O365, etc. ;
- ...

1.2.3. Centre des Méthodes Pédagogiques

A. Missions

- Accompagnement pédagogique et suivi des élèves ;
- Appui à la mise en œuvre des réformes et au développement des plans de pilotage ;
- Développement et amélioration de l'application « Élèves » et d'autres outils de gestion ;
- Rédaction et révisions de documents institutionnels et pédagogiques ;
- Appui à la formation et au développement professionnel ;
- Animation de commissions et soutien aux procédures de recrutement ;
- Animation de divers groupes de travail et apport d'expertise pédagogique ;
- Gestion de la formation professionnelle à besoins collectifs ;
- ...

B. Activités

- Gestion des SAS et des prises en charge ;
- Développement du dispositif *Amarrages+* (accompagnement, fin de programmation, nouvelle programmation) ;
- Actions liées au climat scolaire ;
- Soutien et accompagnement de l'IPESS de Micheroux ;
- Interventions pédagogiques diverses et soutien pédagogique ;
- Interventions pédagogiques pour les IPEFA ;
- Refonte des bulletins ;
- Accompagnement à l'élaboration des grilles horaires ;
- Veille vis-à-vis des actualités (circulaires, publications) ;
- Appui pour l'élaboration et le suivi des plans de pilotage ;
- Mise en œuvre des réformes et nouvelles réglementations ;
- Participation aux Commissions mixtes (Liège, Huy/Waremme, Verviers) ;
- Création et déploiement d'outils pédagogiques ;
- Mise en place d'une Foire Aux Questions ;

- Rédaction et mise à jour de documents divers (projet pédagogique de la Province, projets d'école, carnet d'accueil du nouvel agent, vade-mecum...);
- Élaboration de grilles, séquences et outils d'évaluation (pour les commissions pédagogiques);
- Préparation de formations axées sur le « relationnel » (communication, équilibre personnel);
- Organisation de la formation promotion et sélection (DA, CA);
- Organisation de formations à destination des référents thématique harcèlement;
- Animation des équipes de référents Harcèlement (PESH);
- Animation de diverses commissions pédagogiques;
- Participation à divers groupes de travail et apport d'expertise (nouveaux profils de certification, épreuves de qualification, programmations, recours, référentiels, dossiers d'apprentissage);
- Élaboration du calendrier annuel;
- Gestion administrative de l'ensemble des demandes de formation;
- ...

1.3. Missions extérieures

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Formation remplit également diverses missions extérieures afin de représenter l'enseignement provincial, le département Formation et le personnel auprès de différentes instances (Organe de gestion de la Haute École, Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES), Pôle académique Liège-Luxembourg, Conseil des Pouvoirs Organisateur de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné (CPEONS), Instance de Pilotage Inter-Réseaux de l'Enseignement Qualifiant (IPIEQ), Bureau Formation (APW), Collège des directeurs des écoles de police, Brandweer België – Sapeurs Pompiers de Belgique (BB-SPB), Conseil Supérieur de Formation, Conseil régional de la Formation, Conseil supérieur des centres PMS...).

2. Le Département Formation

2.1. La Formation

Le 1^{er} juin 2024, deux cellules transversales de gestion administrative ont été mises en place au sein du Département Formation. Il s'agissait de redimensionner et de restructurer le staff administratif pour répondre aux besoins partagés de toutes les entités du Département Formation en envisageant toutes les pistes de regroupement et donc de mutualisation de compétences, tout spécifiquement pour des profils par nature transversaux.

Ces deux cellules collaborent avec l'ensemble des services du Département, les services supports du Secteur Enseignement-Formation et les services des autres Secteurs.

CELLULE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT FORMATION

La Cellule Ressources Humaines a pour mission d'assurer et de coordonner la gestion administrative de l'ensemble du personnel provincial et des collaborateurs occasionnels du Département Formation.

Afin d'avoir de mettre en place une gestion transversale identique dans chaque École du Département, de nombreuses procédures ont été élaborées par la Cellule et implémentées au sein de tous les services. Le fonctionnement de la Cellule est désormais totalement opérationnel.

La gestion des collaborateurs occasionnels (chargés de cours) est désormais traitée dans sa globalité par la Cellule, à savoir : de la réception des demandes de charges de cours, de l'élaboration des contrats de travail, de l'encodage de tous les cours donnés jusqu'au traitement des paiements.

Quant à la gestion administrative de l'ensemble des agents provinciaux du Département, elle est désormais également réalisée au sein de la Cellule qui traite tous les aspects RH y afférents (maladies, absences, évaluations, pointages, notes RH, frais de parcours, rapports au Collège...).

CELLULE FINANCES DU DÉPARTEMENT FORMATION

Durant l'année 2025, la Cellule Finances, dont la mission est d'assurer la gestion financière, budgétaire et comptable des écoles et des services du Département Formation, y compris les services de Guidance (PMS et PSE), a atteint sa pleine vitesse de croisière.

Composée de trois agents à temps plein et deux agents à 80 %, l'équipe a œuvré au bénéfice du Département Formation en prenant en charge l'ensemble des aspects financiers de celui-ci et notamment :

- L'élaboration et suivi des budgets ordinaires et extraordinaires ;
- La gestion des dépenses et des recettes, incluant :
 - Le respect de la législation relative aux marchés publics ;
 - L'élaboration des bons de commande et des rapports destinés au Collège ;
 - Le traitement des factures ;
 - L'enregistrement des droits constatés ;
- La gestion de l'inventaire matériel et mobilier ;
- La gestion des comptes d'avance de fonds du département ;
- ...

En collaboration étroite avec l'ensemble des acteurs internes et externes, la Cellule Finances poursuit son objectif : garantir une gestion financière efficiente des ressources et contribuer à la performance globale du Département Formation.

SERVICE LOGISTIQUE DU DÉPARTEMENT FORMATION

Depuis l'ouverture du site sérésien de la Maison de la Formation en 2009, un service logistique transversal a été instauré.

Au sein du Département Formation, ce service a pour mission de mettre à disposition des écoles et services du Département l'encadrement opérationnel nécessaire au bon déroulement des formations au sein des infrastructures dépendant du Département Formation.

Il est structuré en cellules :

- Administrative : gestion des locaux, de l'administration du service, du charroi, des infrastructures...
- Entretien : nettoyage des bâtiments et abords, manifestations protocolaires...
- Informatique : gestion informatique, audiovisuelle et téléphonie....
- Ouvriers : préparation des formations des écoles (mise en place), entretien des bâtiments et abords au niveau technique...
- Chauffeurs : dispatching du matériel de formation vers les lieux de formation en décentralisation et entretien du charroi.
- Cellule accueil : accueil sur Seraing et sur Amay 6 jours sur 7 de 7h à 19h.

Ce travail se réalise sur le site de Seraing mais également sur le site d'Amay (centre d'exercice pratique).

2.1.1. L'Institut Provincial de Formation des Agents des Services de Sécurité et d'Urgence (IPFASSU)

2.1.1.1. Activités

L'IPFASSU est constitué de trois écoles (Police, Feu (et Cadets), Aide Médicale Urgente), et du Service d'Appui Psychologique aux Intervenants. Il coordonne leur fonctionnement et leur développement pour répondre aux besoins de formations en matière de sécurité et d'urgence. Constitué d'une cellule pédagogique et d'un service de traduction, il apporte un soutien quotidien aux écoles pour leur fonctionnement et les activités de formations interdisciplinaires.

Les plans de formations des partenaires opérationnels de la Province ont été réalisés, ce qui a permis aux agents des services de sécurité et d'urgence de se former, développer leurs compétences et maintenir leur opérationnalité pour que la sécurité des citoyens soit assurée au quotidien.

Un accent particulier a été mis sur le développement des activités interdisciplinaires et multidisciplinaires en écho aux besoins du terrain de travailler en parfaite collaboration et concertation au bénéfice de la sécurité des citoyens.



A. Activités pédagogiques

L'IPFASSU développe une offre de formations didactiques de base et continues aux collaborateurs occasionnels chargés de cours de ses écoles et de l'EPA.

Formations continues pédagogiques et interdisciplinaires

Soucieux de garantir la qualité des enseignements, de maintenir les compétences à jour et de développer de nouvelles aptitudes des chargés de cours, l'IPFASSU propose un catalogue de formations continues pédagogiques et interdisciplinaires. Celles-ci couvrent notamment la pédagogie, les soft skills et les nouvelles technologies (par exemple l'utilisation de l'intelligence artificielle ou d'outils tels que Genially et Canva).

En 2025, 40 formations ont été proposées et ont permis de former 170 participants.

Dans un objectif de coordination et d'harmonisation des actions pédagogiques des écoles, un questionnaire de satisfaction transversal a été réalisé pour chaque formation. Celui-ci permet de mesurer le degré de satisfaction des apprenants « à chaud » et, le cas échéant, de réorienter certains aspects.

Par ailleurs, une formation spécifique dans le domaine de la formation des adultes (andragogie) a été développée.

Collaborations avec l'Enseignement

Le contexte actuel renforce l'attrait de la population aux métiers de la prévention, de la sécurité et de la défense. Plusieurs collaborations pérennes sont établies avec l'Enseignement pour les orientations d'étude et formations spécifiques suivantes :

- De l'Enseignement secondaire en inter-réseau :
 - Degré supérieur technique de qualification « Aspirant-e aux métiers de la défense, de la prévention et de la sécurité »
 - 7^e Technique de qualification « Assistant-e aux métiers de la prévention et de la sécurité »
- De la Haute École de la Province de Liège
 - Formations en simulation
 - Formations labellisées ERC

Interdisciplinarité et gestion de situation de crise

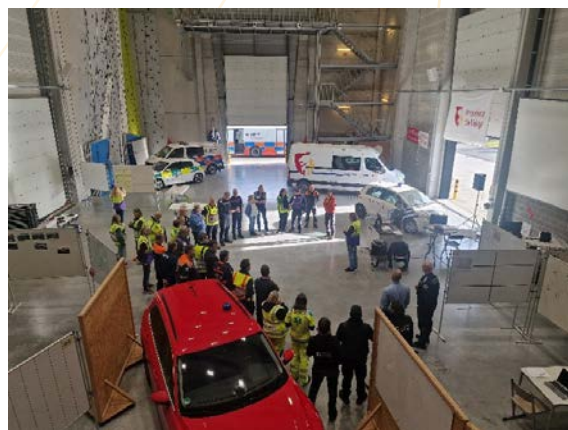
Formations « CrisExInter »

Marquée par de nombreuses crises majeures, dont récemment l'incident de la tour Kennedy, la Province de Liège a fait de l'organisation d'exercices en gestion de crise un levier essentiel pour permettre aux intervenants de 1^{re} ligne des métiers de la sécurité et de l'urgence et aux autorités de développer des actions collectives, coordonnées et efficaces au bénéfice de la sécurité des citoyens.

La gestion de crise nécessitant une approche interdisciplinaire impliquant les cinq disciplines de l'urgence, le Gouverneur et la Province de Liège se sont associés, depuis 2009, pour organiser au sein de l'IPFASSU et en collaboration avec l'EPA, un exercice dénommé « CrisExInter ». Cette approche interdisciplinaire s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques définies dans la Déclaration de politique provinciale, qui met en avant la nécessité de renforcer les synergies entre les acteurs de la sécurité, de l'urgence et de la formation afin d'assurer une réponse cohérente, efficace et intégrée aux situations de crise.

L'objectif de cet exercice est de permettre aux intervenants des différentes disciplines de travailler, en temps réel et en amont des crises potentielles, à une vision intégrée de la sécurité. L'approche pédagogique repose sur la simulation comme outil d'apprentissage, notamment via la méthode Emergo Train System (ETS), reconnue internationalement.

Fondés sur des méthodes pédagogiques actives, ces exercices plongent les acteurs des cinq disciplines de l'urgence ainsi que les autorités locales dans des scénarios réalistes de catastrophe. En l'espace d'une après-midi, les participants sont amenés à tester leur



capacité à décider rapidement et efficacement, à communiquer de manière adéquate et à coordonner les actions sur le terrain. Ces moments constituent également une opportunité privilégiée de renforcer la collaboration interdisciplinaire, de partager les bonnes pratiques et d'aborder les techniques de débriefing afin de tirer pleinement profit des retours d'expérience.

En 2025, l'IPFASSU a organisé à Seraing :

- quatre exercices « *CrisExInter* » répartis sur l'année, ayant rassemblé près de 250 participants ;
- un recyclage à destination des formateurs « Basic Instructors ETS » pour la mise en œuvre d'un scénario portant sur l'explosion d'un camion sur un site pétrolier.

Six nouveaux Seniors Instructeurs ETS, issus des cinq disciplines de l'Urgence, ont été formés en Suède afin de permettre l'organisation des formations et de soutenir le développement de cette activité.

Une attention particulière a également été portée au volet communication de ces exercices. Dans une logique de valorisation des actions menées et de meilleure visibilité auprès des partenaires et du grand public, des fiches formation ont été mises en ligne sur la plateforme formation du Gouverneur et la Cellule Communication de la Province de Liège a été sollicitée pour la réalisation d'une capsule vidéo promotionnelle. Ces outils de communication contribueront à renforcer l'attractivité des « *CrisExInter* », à soutenir leur développement futur et à illustrer concrètement l'engagement de la Province en matière de préparation à la gestion de crise.

Appuis et participations à des activités internes et externes

Compte tenu de l'expertise développée dans le domaine de la gestion de crise par l'IPFASSU, le formateur responsable et les chargés de cours ETS ont été fortement impliqués en 2025 dans de nombreux exercices et formations interdisciplinaires, organisés en collaboration avec les Écoles du Département Formation.

Ces participations s'inscrivent dans une logique de renforcement de la coordination opérationnelle et de l'interopérabilité entre les acteurs de l'urgence.

Dans ce cadre, l'IPFASSU a participé :

- à un exercice multidisciplinaire D1, D2 et D3 portant sur un accident de tram à Liège, organisé en une session.
- à un exercice impliquant les disciplines D1, D2, D3 ainsi que la SOFICO consacré à un accident majeur sur la liaison E25-E40 dans le tunnel de Cointe, également organisé en une session.

L'IPFASSU a appuyé :

- l'École de Police, dans le cadre de formations D2-D3, lors de deux sessions de formation d'Officiers de Police Administrative (OPA) et lors de trois sessions consacrées à la gestion de l'Excited Delirium Syndrome (EDS), thématique sensible nécessitant une coordination étroite entre les intervenants médicaux et les forces de l'ordre.
- l'EPAMU pour huit sessions intégrées à l'ensemble des disciplines dans le cadre des cours GIDUC D2, renforçant ainsi l'approche interdisciplinaire au sein des formations médicales d'urgence.
- l'École du Feu pour la formation CRI 3 (Dir Pc Ops) organisée en interdisciplinarité à destination de policiers, pompiers et personnels médicaux.

En outre, une action d'envergure a été menée dans le cadre d'une formation interdisciplinaire D2 destinée à l'ensemble des infirmiers préhospitaliers (SMUR et PIT) du réseau hospitalier Vivalia. Cette formation, organisée en 20 sessions, visait à harmoniser les pratiques et à renforcer la collaboration interprofessionnelle.

Enfin, un exercice interdisciplinaire D2 portant sur les Plans d'Intervention Médicale (PIM) et les Plans d'Urgence Hospitaliers (PUH) au CHR de Huy, impliquant le service des urgences et le SMUR, a été organisé.



B. Poursuite du développement du Centre de formation pratique à Amay

Le bâtiment à usage mixte intégré au centre de formation pratique à Amay, doté de locaux de cours et de sanitaires et d'espaces de stockage et de reconditionnement du matériel nécessaire aux formations, est pleinement fonctionnel. L'entretien et le nettoyage des équipements de protection individuelle des pompiers y sont optimisés dans le respect de la filière « sale-propre » pour protéger au maximum l'exposition des pompiers aux nuisances sanitaires inhérentes à leur métier. Le magasin central du matériel des formations de l'École du Feu y est installé depuis juin 2024.

Ce bâtiment a permis depuis 2024 de rassembler sur ce site interdisciplinaire une partie des formations policières (maîtrise de la violence, descente et recherche sur les lieux...) organisées en décentralisation par l'aménagement du hall « police » et le réaménagement d'une infrastructure existante.

Le site a aussi été aménagé par un marquage au sol permettant aux écoles de l'IPFASSU d'assurer les formations nécessitant du balisage routier.

En 2025, le site a été le lieu d'accueil de nombreuses formations, tant théoriques que pratiques.

Il a été complété par l'installation d'un module SDS (Sauvetage De Sauveteur) dans le hall pompier et par la création d'une dalle qui servira de socle à l'érection prochaine d'un tour destinée aux exercices GRIMP.

Enfin, les derniers mois ont vu la poursuite des discussions et de l'analyse quant au projet d'installation d'un module de traitement de fumées dans le cadre du développement des formations dites « à chaud ».

C. Le Service de Traduction (ST)

Afin d'assurer des cours en allemand pour les candidats issus de la Communauté germanophone, un service de traduction est organisé au sein des écoles de l'IPFASSU.

Celui-ci est composé de traductrices germanophones et/ou originaires de la Communauté germanophone.

Le Service a pour mission de traduire les supports de cours, documents pédagogiques, formulaires d'examens existants vers l'allemand en fonction des plans de formation.

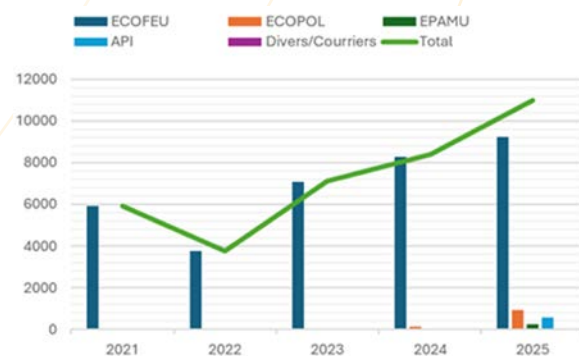
Il assure également la traduction et l'adaptation des textes, réalise des commentaires et annotations de schémas ainsi que la remise en page des documents.

Au-delà de la traduction de cours et documents, isolés ou en série, le rôle du Service de traduction est de garantir la cohérence linguistique entre les différents modules et niveaux de formation.

Traditionnellement, les traductions sont réalisées du français vers l'allemand. En 2025, certains supports ont toutefois été rédigés ou retravaillés en allemand par des formateurs germanophones, puis traduits vers le français.

Les tâches de traduction se diversifient au bénéfice des autres écoles de l'IPFASSU, même si elles se concentrent prioritairement sur les besoins de l'École du Feu.

Le graphique suivant met en lumière l'activité 2025, son évolution et les répartitions (en termes de pages) :



D. Service d'Appui Psychologique aux Intervenants (API)

Le service d'Appui Psychologique aux Intervenants (API) s'adresse aux professionnels des métiers de la sécurité et de l'urgence, confrontés à des situations stressantes et/ou à des situations critiques dans le cadre de leurs missions. Son objectif est de préserver le bien-être psychologique de ces intervenants et de prévenir les impacts des risques psychosociaux liés à ces professions. Pour ce faire, le service propose un ensemble de formations, une coordination et un soutien adapté, immédiat et durable incluant des interventions post-crise et des supervisions régulières.

En complément, le service API étend son expertise à d'autres services publics de première ligne, leur offrant un accompagnement sur mesure visant à prévenir les risques psychosociaux et à renforcer leur résilience face aux défis psychologiques du quotidien. Cet accompagnement prend plusieurs formes : formations et sensibilisations, interventions post-crise, supervision et création de partenariats.

En répondant aux demandes spécifiques, le service API élargit son champ d'action tout en consolidant son rôle de référence incontournable en matière de soutien psychosocial. Cette mission contribue à renforcer la qualité des services offerts à la population tout en valorisant le bien-être des agents qui les assurent.

Le service API incarne une réponse institutionnelle adaptée aux défis auxquels sont confrontés les métiers de la sécurité et de l'urgence. En s'appuyant sur une approche structurée et multidisciplinaire, il contribue activement à la santé mentale et à la résilience des professionnels de ces métiers essentiels à notre société.

Grâce à ses activités diversifiées et complémentaires, le service API s'impose comme un acteur incontournable dans la prévention des risques psychosociaux et le soutien durable des intervenants. Il s'inscrit pleinement dans la stratégie de la Province de Liège qui vise à garantir un soutien optimal pour ceux qui œuvrent quotidiennement à la sécurité et au bien-être des citoyens.

Activités

L'année 2025 a confirmé la maturité opérationnelle du service API et la pertinence de son rôle dans la gestion des situations critiques complexes. Les expériences vécues soulignent l'importance d'un soutien psychosocial coordonné, structuré et inscrit dans la durée.

Ces enseignements alimentent une réflexion continue visant à consolider le modèle API et à renforcer les synergies, afin de répondre durablement aux besoins des intervenants et de renforcer le développement d'une approche commune et multidisciplinaire du soutien psychosocial en contexte de crise, tout en soutenant la mise en œuvre des priorités provinciales.

Prévention, formation et développement des compétences

Le service API poursuit activement l'implémentation et la consolidation du modèle API au sein des services de sécurité et d'urgence. Des processus de recrutement ciblés permettent de sélectionner des référents API reconnus pour leurs qualités humaines et leur légitimité professionnelle. Les référents API constituent un maillon essentiel du dispositif, en assurant un premier niveau de soutien et d'orientation auprès de leurs collègues.

Ces référents bénéficient d'une formation de base (niveau 1), d'une formation spécialisée (niveau 2), ainsi que de formations continues et de recyclages réguliers, visant à renforcer et actualiser leurs compétences en matière d'assistance psychologique, de gestion de situations complexes, d'accompagnement post-crise et l'articulation avec les dispositifs de soutien existants. Il s'agit également d'intégrer les évolutions scientifiques et de capitaliser sur les retours d'expérience issus du terrain. Ces formations contribuent à professionnaliser davantage le réseau API et à garantir une homogénéité des pratiques.

Des actions de sensibilisation et des formations sont également menées auprès des apprenants de l'IP-FASSU, des équipes opérationnelles et des cadres, afin de renforcer une culture partagée de prévention des risques psychosociaux et de développer les capacités de gestion des situations émotionnellement difficiles.

Soutien psychosocial et interventions post-crise

Le soutien psychosocial constitue un axe central de l'activité du service API. En 2025, celui-ci a été mobilisé à de multiples reprises pour répondre à des situations critiques nécessitant des interventions immédiates, coordonnées et adaptées aux besoins des équipes concernées.

Le service met en place, à la demande, des dispositifs de débriefing émotionnel, ainsi que des accompagnements individualisés ou collectifs. Ces interventions s'inscrivent dans une logique de continuité, visant à limiter les impacts psychologiques à moyen et long terme et à soutenir les processus de récupération des intervenants exposés.

Coordination et partenariats

La coordination constitue un axe central de l'action du service API. Celui-ci assure un appui constant aux référents API et contribue à l'harmonisation des pratiques et à la cohérence des interventions psychosociales au sein d'un dispositif multidisciplinaire.

Le service s'appuie sur des partenariats solides avec les zones de secours, les services de police, la protection civile, les hôpitaux et les acteurs psychosociaux. Il maintient également une ouverture vers des collaborations nationales et européennes, favorisant les échanges de bonnes pratiques et le développement de réponses adaptées aux enjeux actuels.

Cette dynamique contribue à renforcer l'efficacité des dispositifs existants et à inscrire le soutien psychosocial comme une composante intégrée de la gestion opérationnelle.

L'API en quelques chiffres

- Pour la formation :
 - 4 formations de base API à destination des trois disciplines pour 37 nouveaux référents
 - 2 formations à destination des officiers et sous-officiers pompiers pour 14 candidats
 - 12 formations / sensibilisation à l'API dans les formations de base des écoles de l'IPFASSU pour 292 apprenants.
- Pour la supervision des équipes sur le terrain :

- Plus de 180 heures consacrées au suivi post-intervention de l'incendie de Lantin (toujours en cours)
- Plus de 30 entretiens, suivis ou accompagnements individuels et collectifs post-événement (en complément ou en partenariat avec les référents API)

Ces indicateurs témoignent à la fois de la consolidation du réseau API, de la structuration des actions de formation et de la sollicitation croissante du dispositif dans des contextes critiques complexes.

2.1.1.2. Focus

L'année 2025 a également été marquée par plusieurs actions illustrant le rayonnement et la reconnaissance du service API au-delà de ses missions opérationnelles.

L'incendie de la prison de Lantin a constitué une situation emblématique de l'année 2025, en raison de ses conséquences humaines particulièrement lourdes et de la charge émotionnelle qu'il a générée chez les intervenants. Par sa complexité, la durée de la mobilisation et l'intensité de l'exposition vécue par les équipes, cet événement a mis en évidence la nécessité d'un accompagnement structuré, multidisciplinaire et inscrit dans la durée. Le service API a assuré un rôle central de coordination et de soutien, en lien avec les référents, les hiérarchies et les partenaires institutionnels.

Le service a contribué à la diffusion des bonnes pratiques en matière de soutien psychosocial à travers la publication d'un article dans *SecuNews* et *FireMag* (média de référence dédié aux professionnels des métiers de la sécurité et de l'urgence).

Le service a par ailleurs été invité à intervenir lors du Congrès International de l'ARCh (unité de recherche Adaptation, Résilience, Changement), organisé par l'Université de Liège. Ce congrès, consacré aux approches interdisciplinaires de la gestion des crises et des risques (Polycrise et transitions), témoigne de l'intérêt académique porté au modèle API et à son ancrage dans les réalités de terrain.

Sur le plan de la coordination institutionnelle, le service API a poursuivi sa participation aux réunions « First Responders » organisées par le SPF Santé publique. Ces

échanges visent à renforcer les synergies interservices, contribuent au développement d'une compréhension commune des enjeux psychosociaux et à l'élaboration de lignes directrices partagées en matière de soutien psychosocial.

Par ailleurs, le service API a poursuivi sa collaboration étroite avec la psychosocial manager du SPF Santé publique tant sur le terrain, lors d'urgences collectives, que lors de sessions de formation (Plan d'Intervention psychosocial et CrisExInter). Cette collaboration renforcée constitue également un signe de reconnaissance externe de l'expertise développée au sein du service API.

Enfin, le service est intervenu dans le bachelier Conseiller en gestion de crise à la HEP de Namur, sur l'invitation du CORTEX (centre régional de crise), ce qui contribue à l'intégration des dimensions psychosociales dans la préparation et la conduite des situations de crise.

2.1.2. L'École de Police

L'École de Police, agréée par le SPF Intérieur, organise la Formation de base du cadre de base (Inspecteur de police) et du cadre moyen (Inspecteur Principal de police), en français et en allemand (uniquement pour le cadre de base).

Elle dispense également bon nombre d'autres formations dont certaines peuvent être partiellement subsidiées par l'Autorité fédérale (en fonction des budgets disponibles annuellement). Ces formations, destinées au personnel policier déjà en place, permettent l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise à jour de compétences acquises.

Il s'agit des formations dites fonctionnelles (nécessaires à l'exercice d'une fonction spécifique) et/ou continuées (destinées à garantir l'entretien et la mise à jour des compétences).

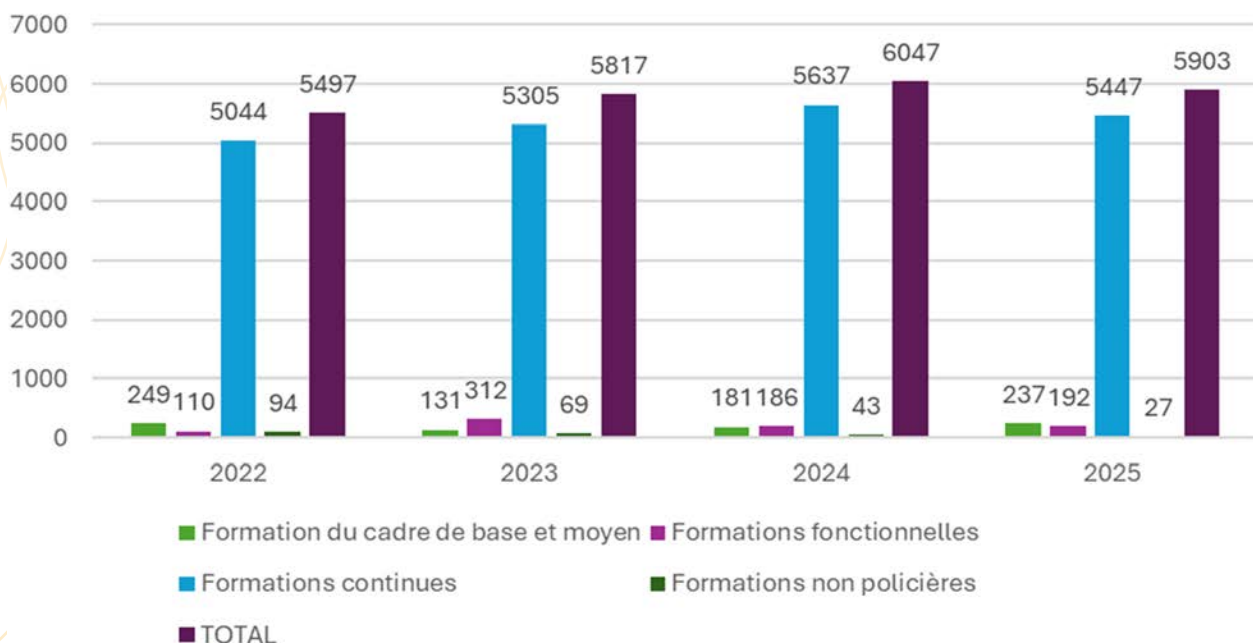
L'offre de formation est actualisée chaque année, sur base des priorités fixées au sein du plan de formation fédéral et aussi en fonction des demandes des Zones de Police « clientes », afin de répondre au mieux à leurs besoins et exigences.

2.1.2.1. Activités

L'analyse des chiffres du plan de formation 2025 de l'École de police montre qu'il a été globalement réalisé.

Ainsi, on a constaté en 2025 une nette augmentation du nombre des incorporations des candidats Inspecteurs et Inspecteurs Principaux en formation de base (181 en 2024, 237 en 2025). Le nombre de formations fonctionnelles et continuées est légèrement inférieur en 2025 (de 5823 à 5639).

Ecole de police : Evolution des inscriptions



Les modifications apportées au système fédéral de recrutement policier en 2023 ont confirmé les prévisions d'une tendance à la hausse des incorporations espérée pour 2025.

Pour l'avenir à court et même à plus long terme, les incorporations à venir devraient notamment être conditionnées par les capacités financières des zones de police. C'est en effet avant tout ces capacités qui subordonnent leur aptitude à entrer dans des processus de recrutement destinés à compenser, par de nouvelles arrivées, le départ de certains membres du personnel (retraites, non-activité préalable à la pension, mobilité).

En ce qui concerne la formation de base des candidats cadres-moyens (candidats inspecteurs principaux), les incorporations demeurent stables d'une année à l'autre et l'espoir est qu'elles le restent encore en 2026.

En 2025, les formations fonctionnelles (semi – longue ou longue durée) ont continué à être organisées de manière à répondre aux besoins des services opérationnels (spécialistes Maîtrise de la Violence, maîtres-chiens, inspecteurs de quartier, Officier de Police Judiciaire, Centre des Prises en charge des Violences Sexuelles...).

La formation continuée a fait l'objet d'une attention particulière puisqu'au-delà de l'offre habituelle, plusieurs nouvelles formations en lien avec les demandes exprimées ont été organisées (fraude sociale, faux document, identification des explosifs...).

Formations de base

Au total, 183 Aspirants Inspecteurs de Police (AINP), dont 13 germanophones, sont entrés en Formation de Base en mars, juin, octobre et décembre. À ces incorporations s'ajoutent 54 Aspirants Inspecteurs de Police principaux (AINPP).

Il faut également se rappeler que l'école continue à gérer, le temps nécessaire, les AINP qui sont en sursis, en attente de recommencement de tout ou partie de la Formation de Base ou d'une décision d'échec définitif de la Direction Générale des Ressources (DGR).

Formations fonctionnelles et continues

5.639 personnes ont suivi des formations continues ou fonctionnelles, notamment dans les thématiques suivantes :

- Police judiciaire : Officier de police judiciaire, disparitions inquiétantes, traces, réseaux sociaux, bien-être animal, inspecteur des mœurs – Centre de Prévention des Violences Sexuelles (CPVS), violences intrafamiliales, stupéfiants, fraude sociale, audition, mercure, mega, camera, etc.
- Informations policières : Pacos, Galop, focus, GES, Dolcis, GDPR, etc. ;
- Circulation routière : conduite défensive et éco-conduite, arrimage, alcool et drogue au volant, législation sur le permis de conduire ;
- Police administrative : Officier de police administrative, gestion de crise interdisciplinaire, bodycam, drones, faux documents, établissements HORECA, etc. ;
- Management – Appui et gestion : discipline, statuts, gestion de conflits, didactique de base pour chargés de cours, mentor, quartier, médias sociaux, etc.

Formations en maîtrise de la violence

- Formation de Base des AINP et AINPP en maîtrise de la violence (MV – GPI 48 BL)
- Exercices AMOK
- Formation de moniteur en maîtrise de la violence sans arme à feu et les tests de sélection pour la formation moniteur en maîtrise de la violence avec arme à feu.
- Excited Delirium Syndrom et moyens incapacitants collectifs ;
- Formation Maître chiens de patrouille,
- Breaching light,
- BDO,
- Etc.

Formations non policières

Jusqu'en 2025, l'École de Police organisait des formations relatives aux sanctions administratives communales (SAC) pour permettre aux communes de répondre à la nouvelle législation :

- Gardiens de la paix ;
- Agents constatateurs SAC ;
- Agents constatateurs – spécialisation arrêt et stationnement ;
- Formation de surveillant habilité au profit des communes

Dans le courant de l'année, vu la nature du public cible (Villes et Communes) l'organisation de ces formations a été transférée vers l'École Provinciale d'Administration (EPA) en concertation avec la Direction du département formation.

Toutefois, l'école de police a, avant ce transfert, organisé la formation « Agents constatateurs – spécialisation arrêt et stationnement » pour 7 candidats.

L'école de police a également organisé une formation de 4h sur la thématique du « Code de la route » sur demande et au bénéfice du Conseil consultatif des aînés de la Commune de Berloz. Cette formation a été dispensée à une vingtaine de personnes.

L'école continue par ailleurs d'assurer la collaboration technique des coordinateurs (des établissements scolaires situés en Province de Liège) des cours de 7^e technique de qualification d'accès aux métiers de la sécurité ainsi qu'une participation active aux cours dispensés dans le 2^e cycle de l'enseignement secondaire (4^e, 5^e et 6^e année) option sécurité/défense.

Les activités en appui de la Police fédérale

Chaque semaine, a priori et hors vacances scolaires, l'école de police est sollicitée pour mettre à disposition ses infrastructures et son personnel pour permettre l'organisation des tests d'aptitudes cognitives et des tests sportifs des candidats inspecteurs de police.

Par ailleurs, le dimanche 18 mai 2025, l'École de Police a coorganisé la journée « Info & Contacts » relative à la procédure de recrutement et sélection des Aspirants

Inspecteurs de Police. Cette journée a aussi été l'occasion pour les services opérationnels ayant souhaité participer, de présenter leur fonctionnement au public.

Une fois encore, plus de 600 visiteurs ont été accueillis lors de cette journée.

Partenariats

Zone de Police de Liège pour l'utilisation d'infrastructures (stand de tir de Grivegnée, centre canin de Sclessin, etc.) ;

- Zones de police et services de la police fédérale pour l'accueil d'aspirants en alternance et stage ou mis à disposition en l'attente d'une décision ;
- Partenaires externes pour garantir la qualité de ses formations (défense, communes, etc.) ;
- Développement d'un appui, par l'école, aux services qui le souhaitent pour l'organisation des entraînements GPI 48 BL (Maîtrise de la violence).

2.1.2.2. Focus

Développement de nouvelles formations répondant aux besoins issus de l'évolution sociétale

Le contexte sociétal actuel impacte le travail quotidien des services de police. L'École de police est concentrée sur la rencontre des besoins exprimés par les policiers de 1^{er} ligne qui font face à de nouvelles réalités. En 2025, elle a développé et proposé de nouvelles formations visant à doter les policiers généralistes de connaissances spécifiques leur permettant d'appréhender les phénomènes, problématiques, législations et infractions issus de l'utilisation exponentielle des médias sociaux, de l'usage de plus en plus répandu des drones par les particuliers, de la préoccupation relative au bien-être animal et encore de la lutte contre la fraude sociale.

Collaboration accrue avec les employeurs désignés des aspirants du cadre de base en formation

Le système de recrutement établissant un lien entre le futur employeur et l'aspirant sélectionné préalablement à son incorporation à l'école induit le besoin d'un renforcement substantiel de la collaboration des trois parties (aspirants/école/employeur) durant l'année de formation. Un Comité pédagogique spécifique

réunissant les partenaires cités a été exclusivement dédié, en 2024, à une réflexion et des échanges sur la forme que prendra cette collaboration renforcée. De nouvelles modalités de collaborations devraient être implémentées, au bénéfice de chacune des parties, dès la prochaine incorporation du mois de mars 2025.

Viva for life

Comme en décembre 2024, la célèbre action caritative de la RTBF a installé ses quartiers place de l'Avenir à Seraing fin d'année 2025. La MPF et, par-delà elle, l'École de Police, ont fait place nette aux installations techniques que nécessitait l'organisation de cette campagne solidaire. L'École de Police, sur la base exclusive du volontariat, a souhaité en plus s'associer à la collecte de fonds au profit de l'enfance défavorisée en organisant un défi qu'elle a intitulé « 1.000 km pour un Viva ».

Le personnel policier de l'école, apprenants et encadrants, s'est mobilisé pour tracer un circuit de 1 km sur le parking de la MPF et ce sont près de 100 coureurs cyclistes (policiers ou civils) répartis en 11 équipes qui, le dernier dimanche de novembre et sous le soleil, se sont relayés pour accomplir le défi en moins de 4 heures de course. Défi sportif relevé mais aussi collecte de 3.190 euros intégralement versés au profit de l'opération Viva for Life.

2.1.3. L'École du Feu

Conformément aux Arrêtés Royaux du 18 novembre 2015 et du 12 juillet 2019, l'École du Feu de la Province de Liège organise :

- les épreuves du Certificat d'Aptitude Fédéral (CAF) de base, moyen et supérieur ;
- les formations de base, spécialisées et continues qui conduisent à la délivrance de brevets, certificats et attestations ;
- les épreuves de promotion à tous grades en collaboration avec les Zones de Secours de la Province de Liège ;
- les formations à destination des agents de la Protection Civile.

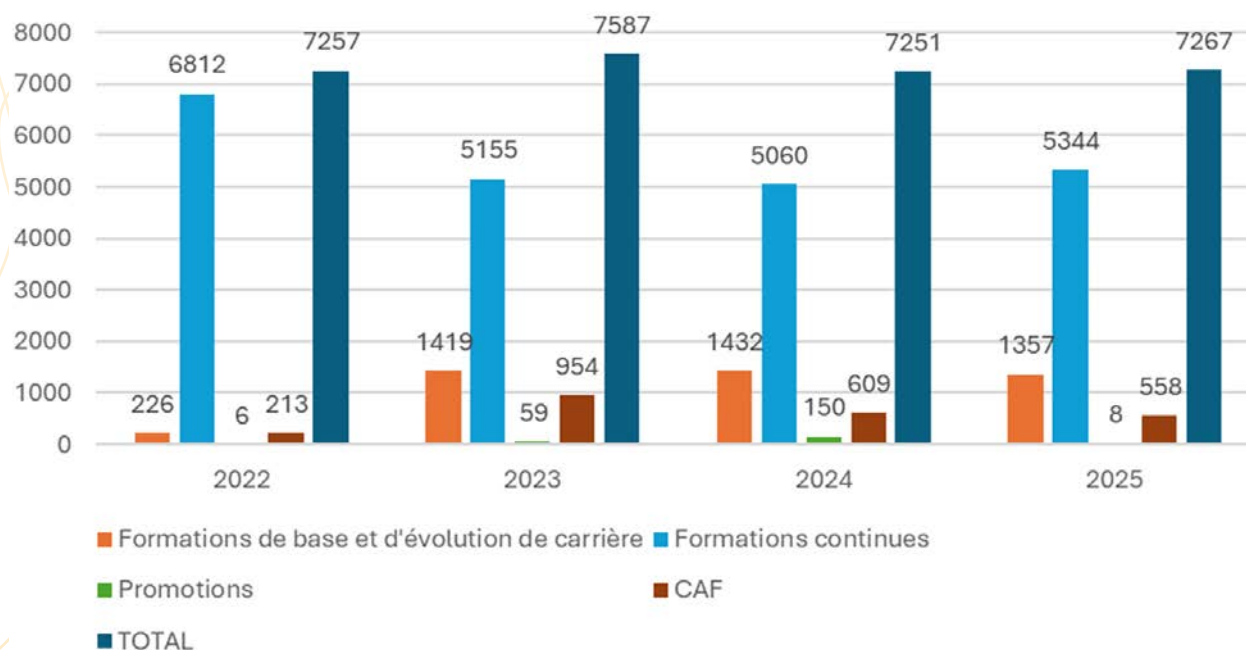
L'École du Feu organise également, depuis septembre 2023, les cours à destination de l'option Sécurité Défense dans l'enseignement secondaire.

2.1.3.1. Activités

CAF de base-moyen et supérieur

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les candidats au CAF disposant d'un CESS ne doivent plus présenter la première épreuve du certificat d'aptitude fédéral, ce qui réduit le nombre d'inscriptions à cette épreuve. En outre, les candidats peuvent dorénavant présenter les épreuves

Ecole du feu : Evolution des inscriptions



dans n'importe quel ordre et dans n'importe quelle école du feu, ce qui rend le suivi des candidats plus complexe.

En 2025, un CAF cadre de base a été organisé et 124 candidats ont présenté l'épreuve cognitive, 297 l'épreuve manuelle et 137 l'épreuve physique. Les épreuves ont été organisées en français et une session a été organisée spécifiquement en allemand à Eupen en septembre 2025.

Formations de base et d'évolution de carrière

1.357 candidats ont suivi des formations de base tous cadres confondus à destination des pompiers et de la protection civile.

Brevets « cadre de base »

- 9 groupes ont assisté à la formation NB01 pour les 6 zones de secours de la Province : 2 groupes pour les zones 1 (Hesbaye) et 3 (HEMECO), 2 pour la zone 2 (IILE), 2 pour la zone 4 (VHP), 1 pour la zone 5 (WAL), et 2 pour la zone 6 (HLZDG)
- 3 groupes ont suivi la formation B02 : 2 groupes pour les zones 1 (Hesbaye), 3 (HEMECO) et 5 (WAL) et 1 groupe pour la zone 6 (HLZDG)

Brevets « cadre moyen »

- 43 candidats ont suivi 3 modules du brevet NM01
- 27 candidats ont suivi 1 module de la formation NM02

Brevets « cadre supérieur »

- 3 modules du brevet OFF1 ont été organisés pour plus de 30 candidats
- 2 sessions de la formation multidisciplinaire CRI3 gestion de crise se sont déroulées à destination des policiers (D3), membres de la D2 (médecins urgentistes ou infirmiers notamment) et des pompiers (D1)

Formations continues et spécialisées

Formations continues

Conformément aux plans de formations continues validés par les 6 zones de secours, l'École du Feu a organisé différentes formations en rotation entre ces zones.

Cela représente 4.472 inscriptions émanant des zones de secours et 872 inscriptions émanant des membres de la Protection civile.

Sous l'intitulé « Secours technique », les nouvelles formations « désincarcération niveau 1 », destinée au cadre de base, et « désincarcération niveau 3 », destinée au cadre moyen et supérieur, sont organisées sur le site d'exercice pratique d'Amay où l'école met à disposition des véhicules pouvant être découpés par les candidats afin de garantir un maximum de réalisme.

Les modules de formation SDS « sauvetage du sauveteur », dont la nécessité est d'autant plus mise en lumière vu les événements qui se sont produits à la prison de Lantin, continuent de s'étoffer avec un catalogue composé à présent des intitulés suivants :

- NB01 Pompier en détresse
- Fireground Survival
- Forcible Entry
- Extraction
- Maintien des acquis
- Progression (module prévu en 2027)

Les pompiers des zones 4, 5 et 6 ont suivi le second volet de la formation « Feux de Forêt », thématique pour laquelle la Province de Liège est le référent wallon. En effet, deux formateurs de l'École ont suivi des formations spécifiques en France et ont, ainsi, pu mettre au point et faire reconnaître la formation « Feux de forêt » par le Conseil Supérieur au niveau Fédéral.

Le cadre supérieur et dirigeant a quant à lui eu l'occasion de suivre les formations « Coaching » et « Assertivité » en collaboration avec le CECOTEPE et la formation « Ennéagramme » sur le thème du développement personnel.

La collaboration avec l'EPA s'est également poursuivie pour le développement des « soft skills » des pompiers. Les formations MANA 3 (gestion de conflits) et MANA 4 (gestion d'équipe) ont ainsi été organisées.

La Protection Civile s'est, quant à elle, concentrée sur des formations en matière de planification d'urgence, de Master Plan, d'arrimage ou de travail en hauteur organisées en plus de leurs formations de base.

Formations spécialisées

Parmi les formations spécialisées organisées en 2025, citons deux sessions de formation pédagogique FOROP (FORmation – OPléiding) niveau 1 pour les zones 3 (HEMECO), 4 (VHP) et 5 (WAL) et la formation plongeur niveau 1 pour la zone 2 (IILE).

Promotions

L'École du Feu a, en outre, organisé des épreuves de promotion pour plusieurs grades à la demande des zones de secours :

- Des promotions Caporal à destination des zones 3 (HEMECO), 4 (VHP) et 6 (HLZDG)
- Des promotions Sergent à destination des zones 2 (IILE), 3 (HEMECO), et 5 (WAL)
- Des promotions Lieutenant à destination des zones 3 (HEMECO) et 4 (VHP)

2.1.3.2. Focus

Formation sécurité défense

Suite à la demande du ministre de la Défense, du ministre de la Justice et de la ministre de l'Intérieur de mieux former et préparer les candidats aux métiers de la défense et de la sécurité, la Fédération Wallonie-Bruxelles, à la demande de son ministre de l'Enseignement secondaire, a décidé d'organiser un enseignement de qualification dénommé « Assistants aux Métiers de la sécurité et de la défense » limité dans un premier temps à 13 établissements scolaires de la FWB. Une convention a ainsi été signée entre les différentes parties pour mettre en place cette nouvelle filière dans l'enseignement.

La nouvelle formation ainsi créée vise à former les élèves pour postuler à un emploi dans l'armée, pour devenir agent de gardiennage pour la sécurité privée ou agent pénitentiaire pour la justice, mais elle permet également aux élèves de s'informer sur la formation des policiers ou encore d'obtenir certains modules de la formation du brevet de sapeur-pompier.

Depuis septembre 2023, de nombreuses écoles en Province de Liège ont ouvert l'option « Sécurité Défense ». Actuellement, ce sont environ 450 élèves répartis sur les 3 dernières années du secondaire qui suivent cette nouvelle filière.

Parmi les cours recensés, l'École du Feu dispense notamment le module « Premiers soins » d'une durée de 24 heures aux élèves de 5^e et de 6^e secondaire. Ce module permet aux jeunes de connaître les premiers gestes qui sauvent en cas d'accident et d'acquérir ainsi les bons réflexes en vue de sauver des vies.

L'École dispense également le module « Culture administrative » d'une durée de 10 heures qui donne un aperçu de l'organisation générale des services d'incendie et des zones de secours sans oublier une information à la Centrale 112 d'une durée de 4 heures.

Enfin, un module sport évolutif est également prévu dans le cursus et son évaluation en fin de rhéto permet aux apprenants d'être préparés au mieux au test physique du Certificat d'Aptitude Fédéral.

2.1.4. L'École des Cadets

Depuis la dernière réforme de l'Arrêté Royal de formation datant du 29 décembre 2023, l'École des Cadets de la Province de Liège permet aux jeunes, à partir de 16 ou 17 ans, de suivre la totalité de la formation NB01, équivalent au brevet sapeur-pompier des adultes, tout en leur permettant d'obtenir également le Certificat d'Aptitude Fédéral (CAF). À l'issue de formation, et une fois ce brevet obtenu, ils peuvent donc postuler dans une zone de secours où ils seront immédiatement opérationnels.

2.1.4.1. Activités

Suite à la campagne d'information et à la journée portes ouvertes organisée en mars 2025, ce sont 73 jeunes qui se sont inscrits pour présenter les épreuves de sélection « cadets », dont 4 germanophones. Au terme de ces épreuves, 37 candidats ont été sélectionnés pour incorporer l'École des Cadets et ont été intégrés dans les sections organisées en collaboration avec les zones de secours.

Ces lauréats ont été répartis dans 4 sections francophones. Ces sections ouvertes pour les premières années se situent en zone 4 VHP (au poste de Limbourg et au poste de secours de Plateau), en Zone 3 HEMECO à Huy et au poste de secours de Flémalle.

En septembre 2025, une section de 7 Cadets germanophones de 2^e année est effective sur les postes de secours de Saint-Vith et d'Eupen.

La remise des brevets pour les cadets ayant terminé leur formation s'est déroulée le 12 septembre dernier et a été organisée conjointement avec la rentrée académique en présence des représentants des autorités provinciales et des Zones de secours.

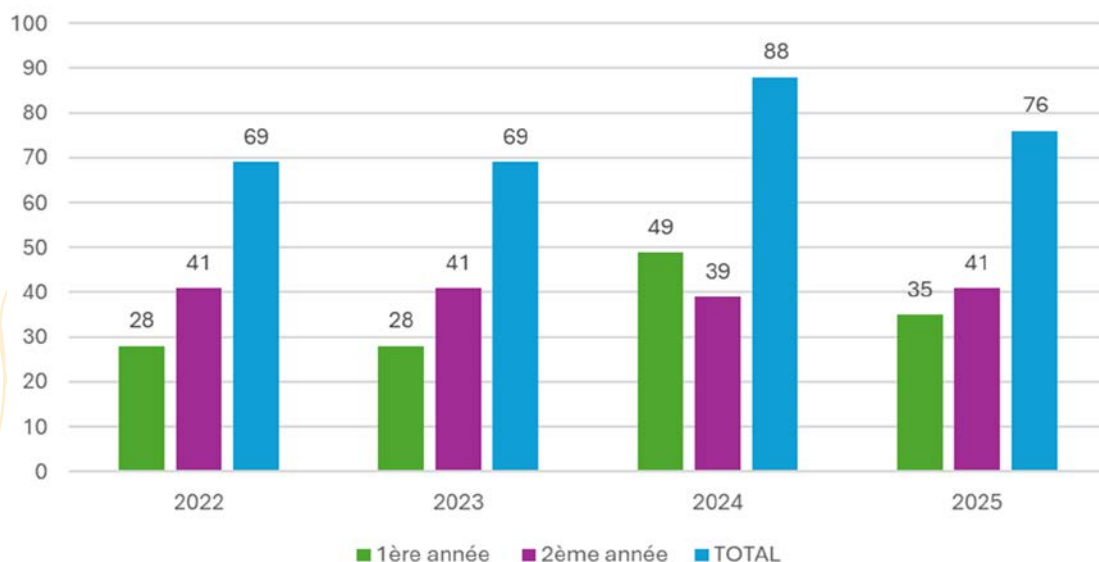
Le brevet NB01 complet a été remis à 28 cadets tandis que 9 jeunes terminaient 7 modules sur les 8 composant le brevet NB01. Tous avaient en outre obtenu le Certificat d'Aptitude Fédéral et pouvaient donc postuler dans une zone de secours.

41 cadets ont, quant à eux, débuté la deuxième année de formation dans les postes de Limbourg, Plateau, Saint-Vith et Huy-Waremme.

Les cadets se sont rendus, début mai 2025, à Strasbourg : l'objectif de ce séjour étant, d'une part, de réaliser, dans le cadre d'une activité citoyenne, un travail de mémoire et, d'autre part, de rencontrer les Jeunes Sapeurs-Pompiers du Bas-Rhin et de travailler ensemble sur différentes techniques propres au métier.

Comme chaque année, les cadets se sont rendus une journée au SIAMU de Bruxelles pendant les congés de détente afin de profiter d'une journée d'échange avec d'autres jeunes suivant la même formation dans une autre région. Réciproquement, les cadets du SIAMU ont été reçus sur le site d'Amay, en date du 29 mai 2025, pour partager une journée d'activités (parcours avec évacuation de victimes, franchissement de modules de formation SDS...) avec nos cadets.

Ecole des cadets : Evolution des inscriptions



Enfin, les cadets ont participé au défilé du 21 juillet à Bruxelles, en partenariat avec tous les cadets de Belgique.

2.4.1.2. Focus

Défilé du 21 juillet

Les Cadets ont participé au défilé du 21 juillet en partenariat avec tous les cadets de Belgique. Les jeunes ne participant pas au défilé ont quant à eux pris part à des démonstrations sur la Place du Sablon à destination du grand public.

2.1.5. L'École Provinciale d'Aide Médicale Urgente (EPAMU)

L'École Provinciale d'Aide Médicale Urgente (EPAMU) assure, en français et en allemand, la formation de base et la formation permanente des Secouristes-Ambulanciers, incluant les épreuves quinquennales de renouvellement des brevets.

Au-delà de ses missions fondamentales, l'EPAMU joue un rôle central dans le développement et l'amélioration continue de la qualité des soins d'urgence en Province de Liège. Elle organise ainsi un nombre croissant de formations destinées à d'autres acteurs de l'Aide Médicale Urgente ainsi qu'aux services de soins aigus hospitaliers, qu'elles soient labellisées ou non.

Les sollicitations adressées à l'EPAMU demeurent soutenues et dépassent régulièrement le périmètre initial de ses missions, témoignant de la reconnaissance de son expertise et de la pertinence de son offre. L'école s'appuie à cet égard sur un réseau solide de partenaires, parmi lesquels figurent notamment la HEPL, l'Université de Liège, plusieurs institutions hospitalières et différentes écoles secondaires.

L'intégration de l'e-learning est désormais pleinement pérennisée au sein des dispositifs de formation des Secouristes-Ambulanciers, contribuant à une approche pédagogique moderne, structurée et flexible.

2.1.5.1. Activités

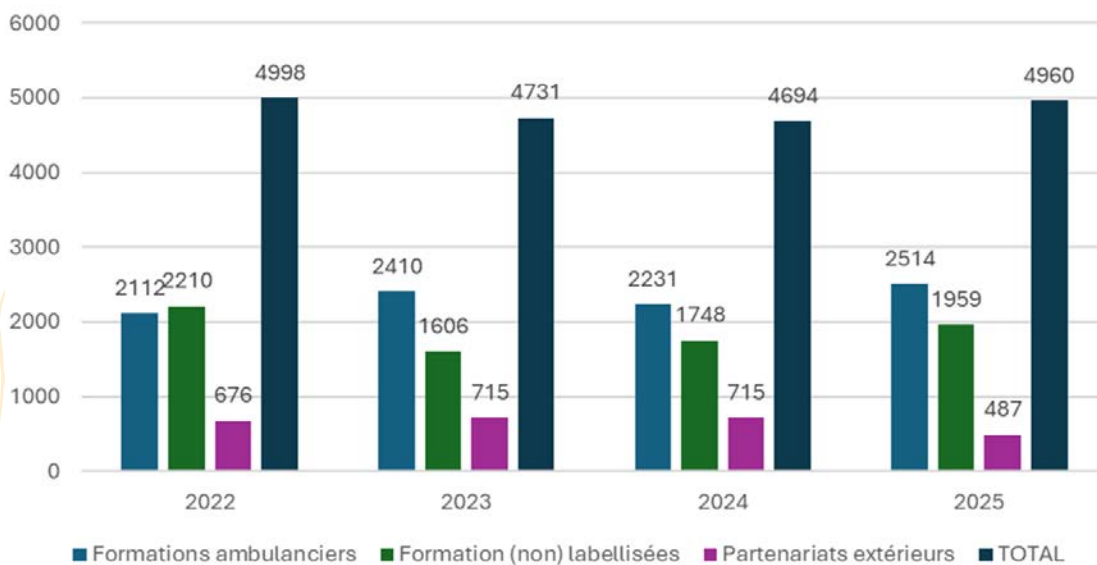
En 2025, le volume global des heures de formation a connu une légère augmentation par rapport à 2024. Cette évolution s'explique principalement par l'organisation, en plus des cinq formations de base francophones habituelles, d'une formation de base germanophone, ainsi que par l'augmentation du nombre de formations permanentes complémentaires afin de répondre aux besoins exprimés par les services agréés 112.

Formations de base des Secouristes-Ambulanciers

Cinq formations de base francophones ont été organisées en 2025, totalisant 120 candidats.

Une formation de base germanophone a également été mise en place, accueillant 18 candidats.

EPAMU : Evolution des inscriptions



Formations permanentes des Secouristes-Ambulanciers

Les formations permanentes sont organisées selon un modèle pédagogique combinant 16 heures de présentiel et 2 heures d'e-learning préalable, favorisant l'optimisation du temps de formation, l'harmonisation des contenus et l'actualisation des connaissances.

En 2025, ces activités ont représenté :

- 45 modules de formation permanente 2025 (961 participants) ;
- 6 séances de récupération 2024 (112 participants) ;
- 20 épreuves de renouvellement de brevets (170 participants).

Formations permanentes complémentaires

Afin de répondre à une demande en constante augmentation, l'EPAMU a organisé en 2025 un total de 108 modules de formation permanente complémentaire, rassemblant 1.133 participants.

Formation de formateurs

Une formation de formateurs en premiers secours a été organisée en 2025 à destination de sept formateurs de l'école de police.

Cette initiative permet désormais à ces formateurs de dispenser des cours de premiers secours dans le cadre de la formation de base des aspirants inspecteurs de police, en collaboration avec un formateur de l'EPAMU, afin d'allier l'expertise de terrain en aide médicale urgente à celle du milieu policier. Les premiers enseignements ont d'ores et déjà été dispensés avec succès.

Centre de simulation et de débriefing

Le centre de simulation de l'EPAMU développe et dispense des formations par simulation à haute valeur pédagogique à destination :

- des Secouristes-Ambulanciers de l'EPAMU ;
- de nombreux professionnels de la médecine d'urgence extra-hospitalière et intra-hospitalière ;
- des étudiants infirmiers de la HEPL, 4e BIRSG et des infirmiers en année de spécialisation ;

- des étudiants du Master en Sciences Infirmières (MSI), en collaboration avec la HEPL, l'Université de Liège, la HERS et HELMo.

Formations labellisées

L'EPAMU propose un large éventail de formations labellisées, mettant à disposition de ses partenaires des infrastructures modernes, un matériel de simulation de pointe et une expertise reconnue, ayant formé 956 participants en 2025.

Un catalogue regroupant l'ensemble de ces formations, y compris celles intégrant la simulation, a été édité et est disponible tant en version papier que sur le site internet de l'EPAMU.

Formations pour l'enseignement supérieur (HEPL)

Vingt formations couplées (formation labellisée et simulation) ont été organisées à destination des étudiants des spécialisations SIAMU, pédiatrie, bloc opératoire, techniciens de radiologie, sage-femmes, ainsi que du cursus commun BIRSG.

Ces formations ont concerné un total de 187 étudiants.

Formations en secourisme industriel (initiales et recyclages)

L'EPAMU a assuré des formations en secourisme industriel, tant initiales que recyclages, à destination de :

- 456 agents provinciaux ;
- 262 membres des zones de police de la Province de Liège ;
- 66 autres agents de sécurité, notamment issus de l'enseignement technique qualifiant.

Brevets européens de réanimation (BLS)

Le recyclage au brevet européen de réanimation (BLS) a été assuré pour 192 agents provinciaux.

Brevets de secouriste d'entreprise – Enseignement secondaire

L'IPEA de La Reid dispose d'enseignants-instructeurs en premiers secours formés et reconnus par l'EPAMU dans le cadre de son agrément auprès du SPF Emploi.

Dans ce contexte, 20 élèves des sections sportives ont obtenu le brevet de secouriste d'entreprise requis pour la validation de leur diplôme de moniteur sportif en équitation.

2.1.5.2. Focus

Deux colloques consacrés au thème de la sécurité lors d'intervention sur le rail ont été organisés en collaboration avec Infrabel. Ils ont rassemblé plus de 300 participants, avec l'intervention de formateurs et experts internes et externes à l'EPAMU, favorisant le partage d'expériences et le croisement des expertises.

2.1.5.3. Conclusion

L'année 2025 a été marquée par une activité soutenue et diversifiée, confirmant le rôle central de l'École Provinciale d'Aide Médicale Urgente dans la formation des acteurs de l'aide médicale urgente et, plus largement, dans le renforcement de la qualité et de la sécurité des soins en Province de Liège.

L'augmentation du volume global de formations, l'intégration durable de l'e-learning, le développement des formations complémentaires et labellisées, ainsi que l'intensification des collaborations avec de nombreux partenaires institutionnels et académiques témoignent de la capacité de l'EPAMU à s'adapter aux besoins du terrain et à faire évoluer son offre de manière cohérente et qualitative.

L'EPAMU poursuivra cette dynamique en veillant à maintenir un haut niveau d'exigence pédagogique, à renforcer les synergies existantes et à développer des projets répondant aux enjeux actuels et futurs de l'aide médicale urgente, dans une logique d'amélioration continue au service des professionnels et de la population.

2.1.6. L'École Provinciale d'Administration (EPA)

Fondée en 1922, l'École Provinciale d'Administration (EPA) est un organisme public de formation agréé par le Conseil Régional de la Formation (CRF), une instance régionale qui définit les critères d'agrément des établissements publics de formation.

En tant que composante du secteur « Enseignement-Formation » de la Province de Liège, l'EPA joue un rôle central dans la formation des agents de la fonction publique locale (de la Province, des Villes et Communes, des Intercommunales...), contribuant à l'accomplissement de la mission supracommunale des Provinces wallonnes.

À travers une offre de formations variée, l'EPA poursuit des objectifs stratégiques :

- accompagner l'adaptation des agents face aux évolutions des métiers, à la complexification des missions et aux nouvelles exigences légales ;
- favoriser l'épanouissement et le bien-être au travail ;
- promouvoir la prévention des accidents de travail ;
- faciliter l'évolution de carrière des agents grâce à des formations reconnues.

L'École Provinciale d'Administration se positionne comme le partenaire privilégié et indéfectible des pouvoirs locaux animés par le souhait de développer les compétences de leurs agents en vue d'offrir un service de qualité aux citoyens.

2.1.6.1. Activités

Chaque année, l'École Provinciale d'Administration (EPA) propose un cursus en Sciences administratives, composé de trois modules de 150 heures, disponibles en français et en allemand (Communauté germanophone), conçu pour professionnaliser le personnel administratif. Ce programme unique, sans équivalent, constitue une pierre angulaire du développement des compétences et ouvre de nombreuses perspectives de carrière.

Parallèlement, l'EPA offre un catalogue riche de plus de 100 formations continues couvrant des compétences techniques, administratives, managériales et transversales, en parfaite résonance avec les spécificités de la *Res publica*. Cette offre évolue régulièrement pour intégrer les nouvelles exigences et les besoins émergents.

S'appuyant sur une équipe de formatrices internes expérimentées et des approches pédagogiques innovantes, l'EPA développe également des formations sur mesure qui sont souvent ultérieurement intégrées aux catalogues annuels.

L'EPA avait, de manière proactive, anticipé la mise en application de la réforme de la fonction publique locale, reposant sur deux décrets complétés par une circulaire, lesquels entraînaient des incidences significatives en matière de formation.

Le report de la date butoir relative à la mise en conformité du cadre et du statut général du personnel des pouvoirs locaux au 31 décembre 2028, conduit l'EPA (à l'instar de ses homologues des autres Provinces et en parfaite collaboration avec celles-ci) à poursuivre et approfondir sa réflexion.

Bilan de l'année académique 24-25

Au 1^{er} décembre 2025, les inscriptions se répartissent comme suit :

- Sciences administratives, année académique 2025-2026 :
 - 36 inscriptions au module 1
 - 44 inscriptions au module 2
 - 33 inscriptions au module 3
 - 18 participants pour le module destiné aux agents de la Communauté germanophone
 - 82 participants à des cours isolés
- Catalogue annuel 2025-2026 : 1565 inscriptions
- Formations hors catalogue : 530 inscriptions

Nombre d'inscriptions	2019	2020 (Pandémie Covid 19)	2021	2022	2023-2024	2024-2025	2025-2026 (Données arrêtées en date du 01/12/2025)
Sciences administratives	192	195	247	238	275	261	213
Formations continues	3.444	1.455	1.922	2.051	2.769	2.204	2.095
Total	3.636	1.650	2.169	2.289	3.044	2.465	2.308

2.1.6.2. Espace Eurêka

L'Espace Eurêka, centre documentaire de la Maison Provinciale de la Formation, regroupe la documentation utile aux différents services et écoles, à destination des étudiants, des formateurs et des agents.

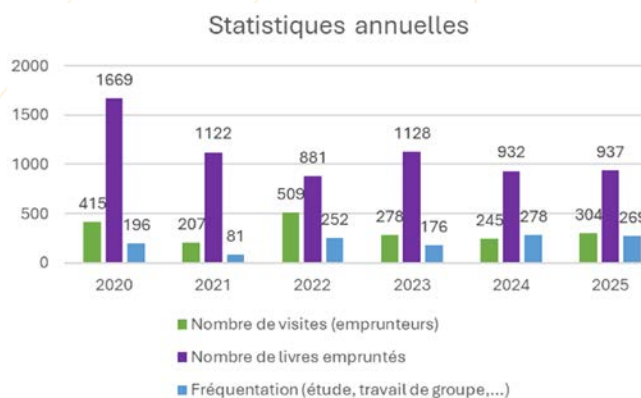
Il est localisé au 1^{er} étage de la Maison provinciale de la Formation (101, rue Cockerill – 4100 Seraing) et occupe un agent bibliothécaire à temps plein.

En 2025, les collections ont été enrichies de près de 350 nouvelles acquisitions.

L'Espace Eureka met ses services documentaires (recherches documentaires, acquisitions et prêts d'ouvrages) au service des usagers suivants : formateurs des différents services de la MPF (ainsi que formateurs extérieurs), agents des services de la guidance et étudiants des écoles supérieures qui préparent leur

travail de fin d'études, ainsi que les enseignants qui les supervisent, tous réseaux confondus, cette liste n'étant pas exhaustive.

Voici le tableau récapitulatif des fréquentations et prêts d'ouvrages en 2025.





2.1.6.3. Focus

En juin, l'EPA a organisé deux séances de présentation de son nouveau catalogue 2025-2026. 43 représentants (21 Directeurs généraux et 22 responsables RH) d'entités locales ont assisté à l'une d'entre elles.

- Les participants ont salué la qualité du travail réalisé par l'EPA, tant par l'équipe administrative que par les formateurs, chargés de cours et autres opérateurs de formation partenaires. L'adéquation de l'offre de formation aux besoins concrets du terrain a, également, été soulignée à plusieurs reprises au cours des deux séances.
- Le nouveau programme de formation « Starter » (7 périodes) destiné aux agents qui intègrent la fonction publique locale et provinciale a suscité un vif intérêt. En expliquant les valeurs des services publics ainsi que les bases de leur fonctionnement (élaboration du budget, principes des marchés publics, organes et compétences), cette formation a pour objectif de donner du sens à des spécificités de fonctionnement qui interpellent souvent les nouveaux agents, quelle que soit leur fonction.
- Le programme de formations (7 modules) sur l'intelligence artificielle, que l'École provinciale d'Administration a présenté, a également été perçu comme une belle opportunité pour booster l'efficacité des agents de la fonction publique locale et provinciale. L'École a travaillé à l'élaboration de ces formations dès le mois de juin et celles-ci vont être, lancées début 2026. Elles contiennent des notions théoriques et des exercices en lien avec les besoins « métier » des participants afin qu'ils puissent directement mobiliser les acquis dans leur quotidien professionnel. L'École provinciale d'Administration confirme ainsi son souhait de soutenir le développement maîtrisé et réussi de l'I.A. au sein des pouvoirs locaux.

2.1.7. Le Centre de Redéploiement professionnel de Tinlot (CRT asbl)



2.1.7.1. Mission

Historiquement, la mission du CRT – en sa qualité de CFISPA¹ – cible la (ré)insertion socio-professionnelle de personnes en situation de maladie invalidante et/ou de handicap : demandeurs d'emploi reconnus par l'AViQ, personnes en situation d'incapacité /d'invalidité (assurés sociaux INAMI) et personnes en emploi pour lesquelles il est impératif d'actualiser les connaissances (et/ou de parfaire les compétences) pour assurer leur maintien en emploi.

Aujourd'hui, l'accompagnement de ces personnes s'est profondément transformé.

Le public accueilli présente aujourd'hui une fragilité accrue, marquée par des parcours de santé complexes, une stabilité psychosociale réduite et une motivation très fluctuante – parfois compréhensible au regard des trajectoires individuelles – mais parfois aussi révélatrice d'un rapport distendu à l'effort, à l'engagement ou aux attentes institutionnelles.

Cette évolution est renforcée par une pression croissante exercée par les médecins-conseils, les mutuelles (INAMI) et le FOREM, qui orientent vers les CFISPA des personnes pour lesquelles les perspectives de réinsertion sont souvent incertaines, voire inexistantes.

À cela s'ajoutent le désarroi des bénéficiaires, l'absence de solutions adaptées et un sentiment généralisé d'impasse.

¹ Centre de formation et d'insertion socio-professionnelle adapté.

2.1.7.2. Activités

L'évolution du public désormais accueilli et la transformation des besoins ont constitué un véritable changement de paradigme pour le CRT (comme pour tout CFISPA) en 2025.

Il a été (et est) question d'un déplacement profond du cadre de référence qui guidait jusqu'ici les interventions de l'équipe : le cadre de pensée, les attentes et les pratiques qui structuraient l'accompagnement ne suffisaient plus.

Le public, les besoins et les trajectoires ont changé, et c'est l'ensemble du dispositif qui a dû évoluer en conséquence.

Le CRT doit désormais naviguer dans un cadre où la fragilité, l'incertitude et la discontinuité deviennent des données structurelles.

Sur un autre plan, le glissement vers un public plus vulnérable s'est traduit par un ralentissement structurel des parcours de formation. Une part croissante des personnes orientées ne réunissant plus les conditions minimales pour s'engager dans un processus formatif : prérequis insuffisants, capacités d'apprentissage fragilisées, instabilité psychosociale et conditions de vie incompatibles avec un engagement régulier.

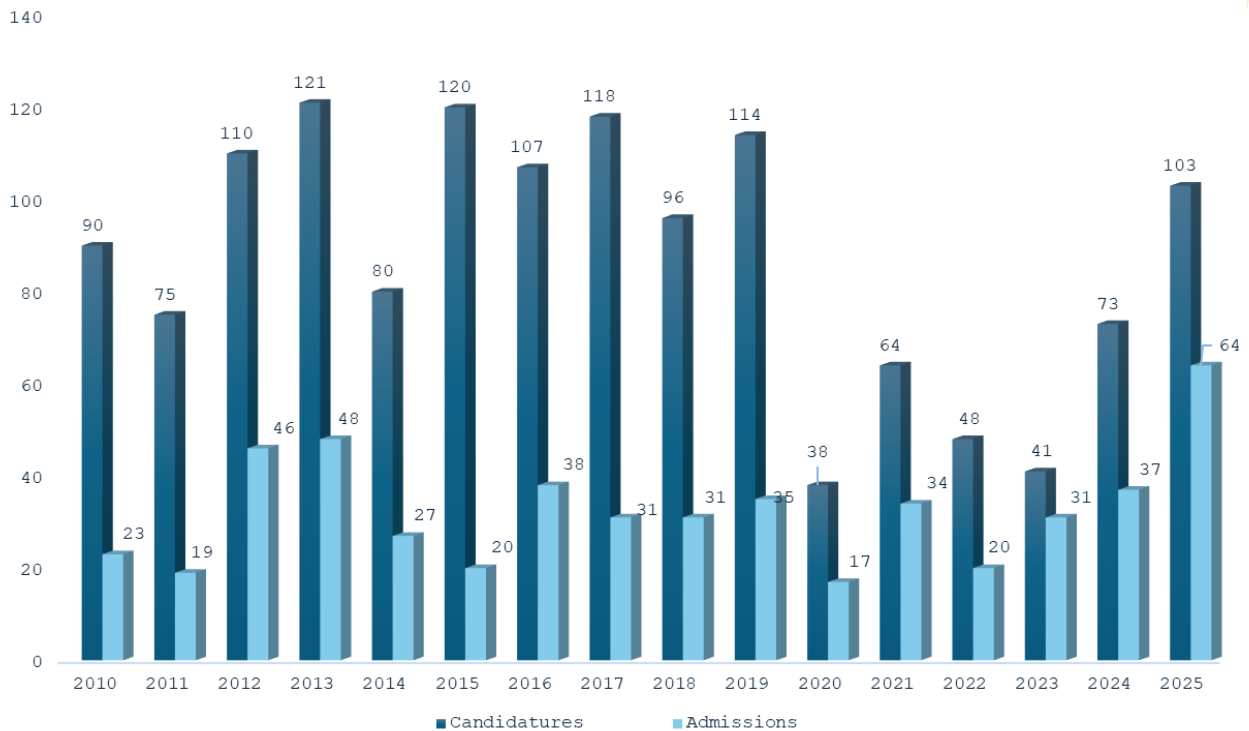
Dans ces circonstances, un parcours de formation ne peut intervenir qu'après un travail préparatoire approfondi, individualisé et souvent prolongé. Cela impose une reconfiguration profonde de nos pratiques pour tenir compte de l'accès bien plus limité à la formation.

Enfin, durant 2025, le CRT s'est mobilisé pour la mise en œuvre des dispositifs requis exigeant aussi de nouveaux profils professionnels dont le recrutement, rendu laborieux par la lourdeur des procédures administratives, n'a pu aboutir pleinement et se poursuivra en 2026.

2.1.7.3. Indicateurs quantitatifs

Orientation professionnelle

CANDIDATURES ET ADMISSIONS

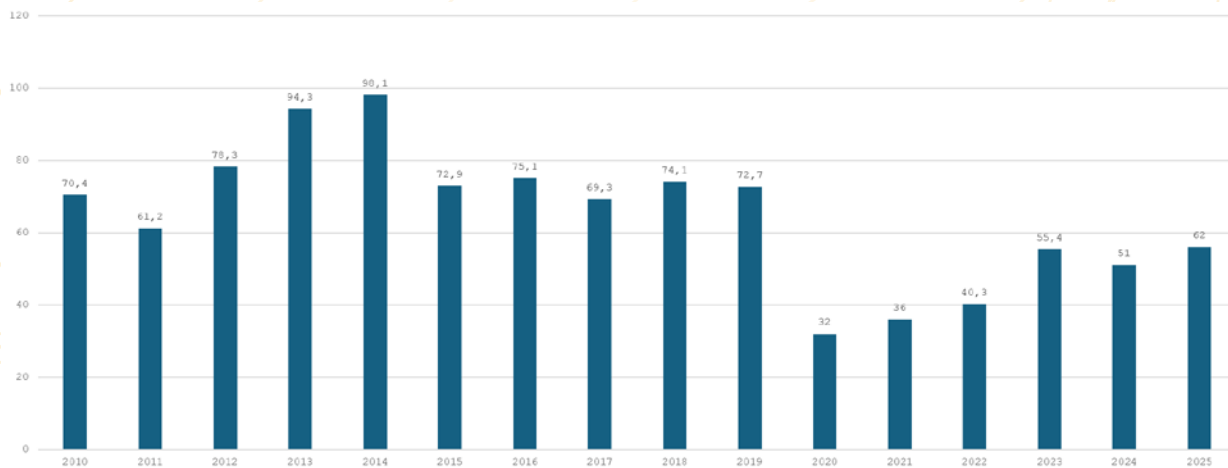


Fréquentation

Le phénomène accru de la multiplication des prestations à temps partiel des apprenants impacte inévitablement le taux de fréquentation.

Ainsi, sur le plan du volume horaire global à réaliser annuellement (91.533 heures agréées), le taux de fréquentation pour 2025 est de 62 %.

Remédier à cet écueil est prioritaire avec une révision des modalités de fonctionnement de l'équipe : soit un renforcement RH pour un accompagnement doublé de l'effectif de bénéficiaires, soit l'imposition de régimes horaires moins « à géométrie variable ».



Reclassement professionnel

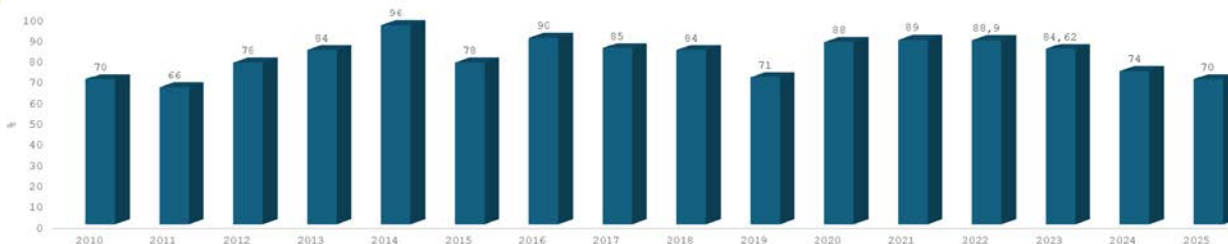
Indicateur indépendant des aléas externes, le taux d'insertion reste remarquable.

Si le taux d'insertion annuel est toujours supérieur à la norme minimale de 40 % (AGW 2014), il se situe à hauteur de 66 % pour 2025.

Dispositif de validation des compétences

Le dispositif tant avec le Réseau de la Promotion sociale de Huy-Waremme pour les unités de compétence Word et Excel qu'avec celui de l'IFAPME pour celles de comptabilité a été activé avec le succès que lui connaissons.

Les derniers résultats obtenus aux épreuves de Validation des Compétences pour 2025 clôturent une année qui se termine cette fois encore sur une note très positive avec un taux de réussite global de 100 % (les 2 échecs en Excel ayant été représentés quelques jours plus tard avec une réussite à la clé), une première en 15 années de collaboration étroite.



Épreuves VDC 2025			
	Non	Oui	Total
Excel	2	18	20
Word		11	11
ACP1		2	2
ACP2		1	1
AGAC		8	8
Total	2	40	42

Il est intéressant d'observer qu'annuellement, les activités indépendantes du contexte et/ou de partenaires ont maintenu un très haut niveau de performance : le taux de mises en emploi et celui de réussite aux épreuves de Validation des Compétences.

