



# Réforme de la Police

## Simple Roleplay

*Explications et phasage*

*Rédigé par Gabriel Evrard, Kyle Morgan et Julien White*

# SOMMAIRE :

<b>Préambule : objectifs généraux de la réforme.....</b>	<b>3</b>
<b>I) Du management au sein de la Police .....</b>	<b>4</b>
1.1) Le commandant de Police : « entrepreneur et manager ».....	4
1.2) L'organigramme.....	4
1.3) Les mécanismes de coordination.....	5
1.4) La gestion des effectifs .....	5
1.5) La valorisation des compétences, la motivation et l'implication.....	6
1.6) Panoptique et objectif d'autogestion .....	6
1.7) La résistance et l'accompagnement du changement .....	7
<b>II) De la refonte des règles et processus.....</b>	<b>8</b>
2.1) Le code de déontologie .....	8
2.2) Le code pénal.....	8
2.3) Les fiches de processus.....	8
2.4) Les nouveaux outils nécessaires .....	8
<b>III) De la restructuration des effectifs.....</b>	<b>8</b>
3.1) Restructuration du R.A.I.D.....	8
3.2) Restructuration de la B.A.C.....	8
3.3) Importance des Instructeurs.....	9
<b>IV) Planning et avancement du projet.....</b>	<b>9</b>

## **Préambule : objectifs généraux de la réforme**

Cette réforme est née pour nous d'une volonté de rendre le jeu de rôle plus immersif. En effet, le Garry's mod offre une grande liberté d'action et permet l'intégration d'éléments de gameplay intéressants et qui peuvent être développés sur mesure.

De plus, il nous apparaît que l'architecture de jeu offerte par Simple Roleplay, nous permet d'entrevoir un jeu de rôle semi-serious au sein de la faction Police.

Le « sérieux » et le « réalisme » que veut amener cette réforme dans l'exécution du métier de policier possède plusieurs avantages à nos yeux : rendre l'action de la Police plus efficace et distrayante, créer des interactions nouvelles, réduire le déséquilibre entre légal et illégal. Pour dire les choses simplement : créer réellement un jeu de rôle policier.

Aujourd'hui, la Police sur Simple Roleplay n'est encadrée que par un mince règlement de 16 règles, celles-ci ne sont absolument pas suffisantes pour garantir une expérience de jeu agréable dans ce métier.

Nous souhaitons donc « enrober » le métier dans un cadre roleplay plus sérieux, afin de créer une ambiance de jeu plus agréable et immersive.

Nous ne pensons pas que cette vision de la faction Police peut « mettre des gens de côtés » ou créer des effets de bords néfastes. Nous entendons bien que la philosophie de Simple Roleplay est la facilité d'accès et l'ouverture à tous, mais la Police est IG la plus grosse faction et possède un pouvoir de coercition sur le reste des autres joueurs c'est pourquoi nous estimons que la mise en place d'une structure en son sein est primordiale pour les raisons citées ci-dessus.

Dans ce document, nous détaillerons l'esprit de cette réforme.

## I) Du management au sein de la Police

### 1.1) Le commandant de Police : « entrepreneur et manager »

Dans la vision que nous avons de la Police à l'heure actuelle, il nous apparaît clair que le commandant de Police NE PEUT PAS se comporter comme un élément opérationnel, c'est-à-dire qu'il ne peut pas se contenter d'intervenir sur les actions en donnant quelques ordres.

En effet, la facilité d'accès des armes sur Simple fait que le nombre d'actions est absolument effarant et que la Police doit donc être capable de répondre à un grand nombre d'actions simultanément.

Sans organisation et discipline, les actions se résument à des fusillades où quelques agents se font hacher menu.

Le commandant de Police doit alors être le garant de la mise en place d'une organisation, d'une discipline et d'une répartition efficace de ses ressources ; pour ce faire nous devons créer un cadre qui permet à chacun de comprendre en tout temps à qui se référer, d'autoriser en permanence des communications efficaces et d'uniformiser les processus.

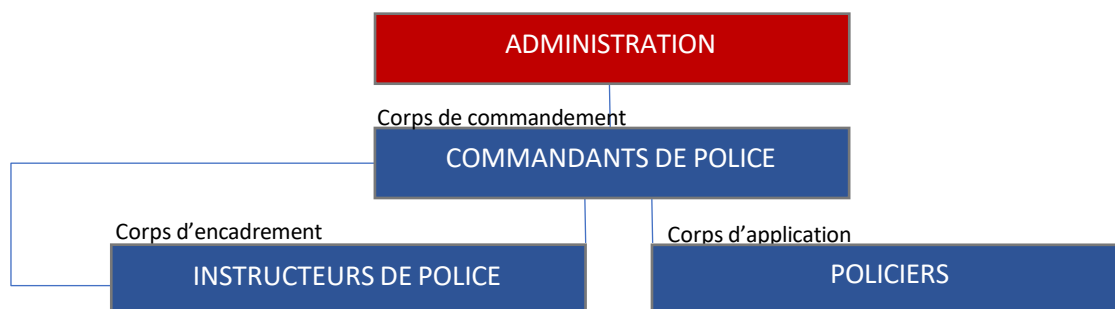
Le commandant de Police doit alors tenir une position de manager en jeu, en organisant en permanence ses ressources (répartition des unités, efficacité de la communication) et en fixant les directives pour chaque intervention, ainsi qu'en déléguant certains de ses pouvoirs par instant. Pour illustrer d'une manière trivial cette idée : un commandant en intervention n'a plus son arme en main mais bel et bien une radio.

### 1.2) L'organigramme

Cette réforme étant basé sur l'application d'un grand lot de nouvelles règles, nous avons jugés nécessaires de redéfinir en partie notre organigramme.

En effet, le corps de commandement étant terriblement occupé par son rôle de « manager » en jeu (au jour le jour) et par la conduite d'une action sur le plus long terme hors-jeu via le développement de la réforme (ici c'est plutôt son côté entrepreneur, sur le long terme) ; nous prenons le parti de donner un rôle bien plus important aux instructeurs, ces derniers deviennent des piliers de soutien dans cette réforme car ce sont eux qui sont chargés de nous aider à transmettre et à enseigner les contenus de cette dernière.

Nous distinguons donc : le corps de commandement soumis à l'administration ; le corps d'encadrement soumis au corps de commandement mais étant légitime à délivrer des formations, et le corps d'applications c'est-à-dire le reste des agents.



### **1.3) Les mécanismes de coordination**

Comme vous pouvez le comprendre pour l'instant, cette réforme est avant tout une « restructuration » au sens technique du terme, nous tentons de redéfinir la structure de la faction Police en usant de certaines notions de managements qui sont utiles à cette échelle et dans ce contexte.

Une bonne structure d'organisation sert à plusieurs choses : diviser le « travail » et les tâches (d'où la redéfinition de notre organigramme et des tâches de chacun) et assurer la coordination nécessaire entre toutes ces tâches ; ces deux choses combinées pour assurer un contrôle efficace de l'action que l'on mène.

Plusieurs mécanismes de coordinations se substituent en fonction du contexte, notre objectif est de les faire co-exister :

- la supervision directe et hiérarchique : c'est une coordination de type autoritaire, il s'agit de celle existante entre un commandant et le reste des effectifs : Je donne un ordre, il est appliqué.
- En l'absence de commandant, c'est l'ajustement mutuel qui doit primer : une coordination collaborative où les agents décident d'eux-mêmes des ordres à appliquer, notamment en désignant un responsable d'intervention parmi les volontaires présents.
- En tout temps, avec ou sans commandant la standardisation doit également primer pour se coordonner cette fois non pas sur le sujet de l'autorité mais sur celui des procédures à suivre et de la manière d'effectuer les actions. La coordination souhaitée en jeu s'applique sur les procédés et les qualifications. C'est-à-dire que chaque agent doit être « standardisé » en ayant la même base de qualifications à disposition et en appliquant les mêmes processus.

### **1.4) La gestion des effectifs**

Il faut considérer la grande base de tous les agents de Police régulièrement actifs à la manière d'un effectif qui a besoin d'être géré.

Pour gérer cet effectif il advient de faire plusieurs choses :

- L'état des compétences : c'est-à-dire être capable de savoir les aptitudes, les forces et faiblesses, le degré d'implication de chaque agent actif. Pour ce faire, nous souhaiterions mettre en place des « dossiers » d'agents pour ceux qui le souhaitent et qui se considèrent comme actifs.

Ce système de dossier n'est pas encore en place car nous devons d'abord établir le système de matricule. Le matricule sera attribué à un agent sur la base du volontariat et nous disposerions d'une liste de matricules répertoriant ainsi l'intégralité des agents « actifs et impliqués » ; à chaque matricule correspondrait un « dossier » (c'est-à-dire une discussion dans une sous-section dédiée dans le forum) où toutes les notes (positives ou négatives) à propos de cet agent seraient renseignés, le tout mis en forme de manière RP.

- De cet état des compétences doit alors découler un suivi personnalisé. Chaque agent étant « connu » et « suivi » ce sera à nous d'adapter ses missions en fonction de ses capacités et de l'orienter notamment en le poussant à faire des candidatures RAID/Instructeur/Commandant.

### **1.5) La valorisation des compétences, la motivation et l'implication**

L'augmentation des compétences est un autre sujet primordial ; le corps de commandement en collaboration étroite avec le corps d'encadrement doit s'efforcer de former et de faire monter en compétence l'effectif afin de disposer d'agents qualifiés.

Par la suite vient le sujet de la motivation des joueurs et de leur implication.

Il advient de comprendre ce cheminement. Un individu est motivé par un projet, s'implique dans sa réalisation et est satisfait lorsque celui-ci voit le jour.

Pour que l'individu soit motivé par le projet, il faut que ce dernier lui offre un avantage personnel qui constituera SA motivation.

Cette motivation passe notamment par des perspectives « d'évolutions » comme expliqué dans la partie précédente, notamment en termes de « carrière » (passage RAID puis Instructeur puis Commandant) mais également par l'importance de la « reconnaissance » du travail fourni et donc le suivi individuel (cf. partie précédente à nouveau). Ainsi le joueur gagne en « performance » et en sérieux à mesure que lui sont fixés des objectifs ambitieux et qu'il connaît un feedback régulier sur ce qu'il fait et à condition que tous ces efforts finissent par lui accorder l'avantage espéré.

De tous ces mécanismes finit également par naître une certaine « culture commune » de l'organisation Police ; en effet, en « forçant » inconsciemment l'assimilation de tous ces changements par le mécanisme de motivation ici décrit, tous les agents finissent par répondre à un « référentiel » commun et de là né un esprit de corps et une fierté de la fonction occupée dans le roleplay.

En combinant logiquement tous ces éléments résulte une implication claire des joueurs actifs. Et nous obtenons donc une base de joueurs actifs et motivés qui sont là pour assurer un « contrôle » de la Police et encadrer les nouveaux joueurs étrangers à ses codes de fonctionnements.

### **1.6) Panoptique et objectif d'autogestion**

Comme dépeint jusque-là, l'implication dans un projet créé dans une certaine mesure un sentiment de fierté, d'appartenance et un esprit de corps. Mais cela n'est pas suffisant pour espérer une auto-gestion et de l'ordre au sein de la Police même en l'absence d'un commandant en jeu.

Nous allons ici faire appel à une notion de discipline très importante basé sur le contrôle social : le panoptique.

Le panoptique est à la base un type d'architecture carcérale imaginée par le philosophe Jeremy Bentham. L'objectif de la structure panoptique est de permettre à un gardien, logé dans une tour centrale, d'observer tous les prisonniers, enfermés dans des cellules individuelles autour de la tour, sans que ceux-ci puissent savoir s'ils sont observés. Ce dispositif devait ainsi donner aux détenus le sentiment d'être surveillés constamment et ce, sans le savoir véritablement, c'est-à-dire à tout moment. Cette théorie est une pièce centrale de l'ouvrage « Surveiller et punir » de Michel Foucault, traitant des systèmes judiciaires et carcéraux français.

Appliquons cette théorie à notre Police en jeu ; comment créer de la discipline en faisant en sorte que nos « détenus » (les policiers) se sentent en permanence « surveillés » par le « gardien » c'est-à-dire le commandant de Police même en son absence ?

Notre solution logique réside dans le développement du dépôt de plainte. Chaque agent se voit alors investir d'un pouvoir de surveillance sur les autres mais est également surveillé par les autres. Cette responsabilisation mutuelle fait que tout individu impliqué dans la Police devient à la fois gardien et prisonnier et viens donc participer à l'ordre tout en étant soumis à ce même ordre.

Ce système disciplinaire doublé de l'implication dans la mise en place du projet permis par les systèmes de motivations mis en place, permet d'entrevoir dans le futur une forme d'auto-gestion dans la Police de Simple Roleplay.

### **1.7) La résistance et l'accompagnement du changement**

Ce point est sans doute l'un des plus importants à soulever car il concerne aussi bien les joueurs que vous, modération et administration du serveur.

Toute organisation institue des routines, formelles ou informelles, qui fixent les fonctionnements des acteurs dans leurs manières de jouer et entre eux. Tout changement suppose de casser certaines routines antérieures pour les remplacer par des nouvelles. Cela occasionne indéniablement des délais d'apprentissages et des freins. Ainsi lorsque nous présentons tout ces changements se créent des « zones d'incertitudes » et les autres acteurs (le staff et les joueurs) tentent d'être rationnels et tentent de préserver leur zone de pouvoir quitte à freiner le changement.

Ces résistances créent des « crises » qu'il advient chaque fois de dépasser par une solution adaptée et de l'accompagnement dans le changement.

Dans ce modèle des « crises » nous sommes aujourd'hui dans une phase où la Police a toujours évolué grâce à une direction hiérarchique directe et faisons donc face à une « crise de l'autonomie » : la police ne peut pas se gérer seule en l'absence de la direction hiérarchique (commandant) ; nous essayons donc d'apporter des changements pour redéfinir la structure de la police mais faisons face à des résistances de la part :

- Des joueurs d'une part (frein : peur de moins s'amuser si le jeu devient trop sérieux pour certains) ;
- Du staff d'autre part (frein : peur de voir les commandants outrepasser leurs pouvoirs et de venir changer la philosophie de jeu du serveur.).

Tout changement doit donc être mis en place en prenant en compte la « culture » de Simple Roleplay et respecter un modèle qui a fait ses preuves, celui des « 3 phases d'accompagnements » :

- Unfreeze : Phase pédagogique d'explications et de définition des modalités du changement.
- Move : Phase progressive de mise en place du changement proprement dit, initié par le corps de commandement.
- Refreeze : phase d'enracinement des « nouvelles routines », période d'adaptation au changement si l'on veut.

## **II) De la refonte des règles et processus**

### **2.1) Le code de déontologie**

Pourquoi ?

Cf. Parties précédentes

### **2.2) Le code pénal**

Idem

### **2.3) Les fiches de processus**

Idem mais détails des différentes sujets traités ou à traités ; l'intérêt de chaque process....

### **2.4) Les nouveaux outils nécessaires**

- C'est là qu'il faut parler des brassards, des gilets, des grenades, des casques etc...

## **III) De la restructuration des effectifs**

### **3.1) Restructuration du R.A.I.D**

- Système de candidatures
- Entraînements réguliers
- Création d'une unité d'assaut d'élite organisée et capable de rivaliser avec la puissance de feu de l'illégal
- etc...

### **3.2) Restructuration de la B.A.C**

- Principe de la BIPN
- entraînements réguliers
- Création d'une unité d'assaut intermédiaire en cas d'absence de commandants
- Requalification de ses missions en dehors de la BIPN



- etc...

### **3.3) Importance des Instructeurs**

- Pourquoi la formation et l'éducation doit être à la base de tout ?
- Pourquoi les commandants ne peuvent pas ou peu assurer ce rôle ?
- En quoi ce titre est une passerelle avant le passage CDT, tout comme la passerelle RAID vers instructeur ....

## **IV) Planning et avancement du projet**

Tableau général reprenant toutes les phases de ce projet de manière chronologique