

BEAUVAU DE LA SECURITE

Table ronde n°3 : le recrutement et la formation des forces de sécurité intérieure

Le lundi 8 mars 2021

[> Lien vers la vidéo](#)

PROPOS LIMINAIRES DU MINISTRE DE L'INTERIEUR

Le ministre de l'Intérieur a relevé 3 enjeux majeurs :

- **sur le recrutement :**
 - En 2018, le Président de la République a annoncé le recrutement de 10 000 forces de l'ordre supplémentaires durant le quinquennat.
 - Le ministre a rappelé qu'un « *départ assez massif* » en retraite est à prévoir prochainement. Il souhaite « *attirer et recruter les meilleurs* », et ainsi faire face à « *ce défi de ressources humaines* » pour attirer de nouveaux talents, et avoir le choix des recrutements pour « *ne pas subir la sélection* ».

- **sur la formation initiale :**
 - Des débats existent, notamment sur la réduction de sa durée.
 - Le ministre estime que la réduction de la durée est une erreur, mise en place afin de déployer les agents plus rapidement sur le terrain.

- **sur la formation continue :**
 - Le ministre a rappelé qu'en tant qu'employeur, le Gouvernement a « *le devoir de former les agents tout au long de leur carrière* », et le devoir d'équipement.
 - Le ministre souhaite davantage de coopération, notamment par la mise en place d'exercices communs, ou la confrontation des méthodes, qui est parfois limitée par manque de moyens.

La table ronde s'est articulée autour de 3 enjeux :

- **le défi du recrutement massif** tout en s'assurant d'une meilleure diversité des profils et des compétences ;
- **la rénovation de la formation initiale** pour l'adapter aux besoins d'aujourd'hui et de demain ;
- **la formation continue et le parcours de carrière** des forces de l'ordre.

LES AXES D'AMÉLIORATION PROPOSÉS PAR LES PARTICIPANTS

❖ Sur le recrutement

○ Renforcer les relations avec les jeunes

- **Unité SGP Police** estime qu'il faut « *aller chercher les jeunes un peu plus tôt* » et faire en sorte de renforcer le lien avec l'Éducation nationale par la création d'un baccalauréat professionnel. En effet, il considère que, trop souvent, le métier de policier est un « *métier de la deuxième ou troisième chance* ».
- Pour **Alliance police nationale**, il est nécessaire de « *reconquérir des territoires perdus comme l'Éducation nationale* », et en particulier les jeunes entre 3 ans et 11 ans. Il considère qu'il faut habituer à la présence des forces de l'ordre dès le plus jeune âge, et aller « *au-delà de l'image parfois tronquée véhiculée et négative par les médias* ». L'objectif est ainsi de passer d'une image d'« *hommes d'autorité* » à « *hommes de sécurité* ». Il estime que c'est un vecteur d'attractivité et qu'il faut également véhiculer l'« *image d'un ministère de l'Intérieur qui défend ses policiers injustement attaqués* ». Ce sont des symboles importants.
- Le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)** est en faveur des visites de policiers dans les établissements scolaires, et de leur présence sur les forums. Cette proactivité est un premier pas « *même s'il reste de nombreuses choses à faire* ».
- Le député **Jean-Michel FAUVERGUE (LREM, Seine-et-Marne)** juge qu'il y a « *des systèmes éparses* » de préparation aux concours et qu'il est nécessaire de préparer les jeunes à ces recrutements. Il a rappelé une des propositions faites dans le rapport sur le continuum de sécurité, qui consiste à créer une filière de la 3^{ème} au master 2 pour les métiers de la sécurité publique et privée, et ainsi mélanger des personnes de diverses origines et divers profils.

○ Rendre les campagnes de recrutement plus attractives

- Le **Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (SCPN)** insiste sur le besoin de campagnes de recrutement « *qui fassent envie* ».
- Le **Directeur général de la police nationale (DGPN)** souhaite « *qu'on arrête de dire que la police nationale n'attire plus car c'est faux* », et souligne que « *toutes les enquêtes d'opinion le démontrent* ». Il a rappelé que le nombre de candidats a augmenté entre 2019 et 2020.
- **Sébastien BAUDOUX, lieutenant-colonel de la gendarmerie nationale**, estime que « *les fondamentaux sont dispensés* » mais qu'il faudrait néanmoins « *mieux vendre* » les métiers de la sécurité intérieure et « *envoyer un peu de paillettes dans les yeux de nos jeunes* ». Il considère qu'il faudrait « *investir davantage dans des démarches plus valorisantes des deux institutions pour donner envie de pousser la porte* ».

○ Recourir à des jurys pour le recrutement

- Le **Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (SCPN)** considère qu'il faut aborder le sujet des jurys pour le recrutement des policiers et cadres.
- Le **ministre de l'Intérieur** est favorable au recours à des jurys, comme cela a été proposé par le SCPN, soulignant que « *la question de qui sélectionne est aussi importante que qui est sélectionné* ». Il estime qu'il faut s'y intéresser, et que, on observe trop de conservatisme, il faut se poser la question d'« *ouvrir la maison* ». Il ajoute qu'en allant à l'extrême, « *certaines poussent pour l'ouverture du recrutement qu'à des personnes extérieures dans les jurys* ».

○ Réorganiser le concours d'entrée

- La **CFDT gendarmerie** est en faveur de la création d'un concours commun lors du recrutement.
- Pour le **ministre de l'Intérieur**, passer l'écrit avant l'oral « *les prive de beaucoup de personnalités extérieures* ». Il estime que l'oral ne sert pas forcément à éliminer des candidats. En effet, « *quand le jury est bon il amène [le candidat] à surpasser sa timidité et [permet de] sortir des questions académiques* ». Pour lui, cet oral permet de « *recruter des collaborateurs qui ont du potentiel* ». Il regrette qu'une des difficultés à faire l'oral avant l'écrit soit liée à une question de moyens. Il souhaite donc faire passer l'oral et l'écrit « *communément* » et résoudre le problème matériel qui se pose.
- Le **Syndicat National des Personnels de Police Scientifique (SNPPS)** rejoint l'idée du ministre sur l'ordre des épreuves orale et écrite.

○ Favoriser les recrutements internes

- Pour le **Directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN)**, le recrutement de gendarmes volontaires est un atout puisque ce sont des personnes qu'ils connaissent et savent ce qu'elles valent, même si elles ont été recrutées via une version aménagée du concours d'entrée. Il juge néanmoins que la gendarmerie nationale est allée trop loin dans le recrutement de ces gendarmes volontaires, car 12% de leurs effectifs sont des personnes en CDD. Il estime néanmoins que ce sont « *les prolétaires de [leurs] maisons* ». LE DGGN propose de mettre en place une sorte de validation des acquis de l'expérience.
- **Synergie officiers** est en faveur :
 - du recrutement « *de personnes de 30 ans ayant déjà des expériences professionnelles* » ;
 - d'un mode de recrutement interne « *très fort* » et la qualification pour avoir des profils plus intéressants au sein des officiers de police et des commissaires de police, illustré par l'exemple d'un professeur qui est à l'école pour devenir officier et qui ne fait que 6 mois de formation.

○ Diversifier les profils recrutés

- Pour le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)**, la diversité des profils peut motiver certaines personnes à les rejoindre, dans la mesure où elles peuvent se retrouver dans le parcours de certains agents.
- Le député **Jean-Michel FAUVERGUE (LREM, Seine-et-Marne)** rappelle que la police nationale et la gendarmerie nationale vont se heurter à une nécessité de recruter de plus en plus forte du fait d'un départ en retraite important et une hausse des départs en cours de carrière. Pour y pallier, il est en faveur :
 - d'une valorisation des acquis professionnels d'un certain nombre de secteur, et en particulier dans la sécurité privée, les réservistes et la police municipale pour rentrer en gendarmerie ou police nationale. Il souligne par ailleurs un mouvement inverse de plus en plus fort ;
 - d'une ouverture du recrutement à des personnes souhaitant faire une deuxième carrière, et « *qui apporteraient une autre pratique et expérience professionnelle qui serait intéressante dans le contact avec la population* ».
- Pour le **Syndicat National Indépendant des Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques de la Police Nationale (SNIPAT)**, l'important est de recruter des personnes qui ont envie de servir, valoriser les emplois et fidéliser.
- L'**UNSA Police** considère qu'il faudrait trouver d'autres voies de recrutement ou créer des passerelles, notamment avec la police municipale, les militaires, les pompiers, et la sécurité privée, « *qui disposent d'une expérience de terrain* ». Il s'interroge par ailleurs sur le modèle de recrutement de la réserve civile : « *comment accepter de former le personnel en seulement 17 jours ? Alors qu'ils ne sont pas différenciés des autres collègues sur le terrain et portent une arme* ».
- Le **ministre l'Intérieur** estime que :
 - la mise en place de la rupture conventionnelle dans la fonction publique sert de « *thermomètre des départs* », et permet de mesurer et remettre en cause le management et le développement. Il ne voit pas d'inconvénients à voir des personnes changer de métier et intégrer les forces de l'ordre « *à condition de pouvoir recruter à peu près aux mêmes niveaux d'âge* », et demande que les critères d'âge soient revus ;
 - le statut de fonctionnaire ou de militaire est « *un peu enfermante* », et que de nouveaux contrats ont été créés comme le contrat de mission, le statut de contractuels. Il considère que les administrations doivent « *mieux se saisir des dispositifs mis en place par la loi fonction publique* », qui « *devrait permettre de faire respirer la maison* ».

○ Promouvoir la diversité au sein des forces de l'ordre

- **Nathalie KOENDERS (SOC)**, première adjointe au maire de Dijon, interroge le DGPN sur le label AFNOR pour l'égalité et la diversité professionnelle. Elle estime qu'il peut être intéressant de « *capitaliser sur ce label pour attirer des personnels* » et montrer que le ministère de l'Intérieur met tout en œuvre pour assurer l'égalité des chances et de traitement. Le **Directeur général de la police**

nationale (DGPN) confirme que la police nationale est déjà titulaire de ce label AFNOR, et qu'il est mis en avant dans les campagnes d'information et de recrutement.

- Le **ministre de l'Intérieur** affirme que « *la discrimination positive [l']a toujours énervé* », et s'est dit « *très attaché au concours républicain* ». Il juge également « *très compliqué* » de garantir la méritocratie républicaine. Il juge plus important de « *s'intéresser à l'ascension sociale et la diversité de milieu social, plutôt qu'à la diversité ethnique* ». Les questions de sélection sociale, de rémunération et de l'origine des parents sont également très importantes.

- **Faire connaître les différents métiers du ministère de l'Intérieur**

- Le **Syndicat National Indépendant des Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques de la Police Nationale (SNIPAT)** estime que les métiers du personnel administratif et technique sont très peu connus, et qu'il faut les faire connaître en communiquant davantage dessus. Il juge que c'est un enjeu de recrutement essentiel au regard de la volonté croissante de recourir à la substitution.
- Le **Syndicat des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Infirmiers (SNAPATSI)** fait des propositions pour mettre en lumière le recrutement de personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) au sein du ministère de l'Intérieur :
 - publier des annonces pour les personnels et métiers de soutien sur les sites officiels de recrutement ;
 - faire intervenir les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) lors des forums métiers ;
 - promouvoir les métiers techniques et spécialisés auprès des écoles et centres de formations spécialisés.

Il considère « *indispensable d'équilibrer les recrutements entre les personnels actifs et de soutien* », et juge le recrutement de personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) trop faible au regard du nombre de substitution fixé. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEC) doit être mise en œuvre afin de « *mieux cadencer* » les recrutements et concours, et programmer une augmentation adéquate des recrutements pour ne pas mettre en difficultés les services.

❖ La formation initiale

- **Allonger la durée de formation des policiers**

- Pour **Unité SGP Police** il faut une formation plus longue des policiers.
- La **CFDT gendarmerie** estime que c'était une « *erreur* » de raccourcir la durée de formation.
- L'**UNSA Police** juge que la formation initiale doit être plus longue et aboutie.
- Le **sénateur Henri LEROY (LR, Alpes Maritimes)** propose d'étaler la formation sur 12 mois en école.

- Pour **Alliance Police Nationale**, la formation de 8 mois est « *insuffisante* », et s'inquiète de « *la capacité opérationnelle du terrain à mettre en œuvre pour accompagner ces jeunes collègues* ».
- Le **ministre de l'Intérieur** est « *très favorable au rallongement de la durée de formation* », et sensible à la question du nombre trop élevé d'élèves par classe.
 - **Créer une académie de police**
- **Alliance Police nationale** est en faveur du concept d'académie de police permettant une entrée unique et un esprit de corps « *qui fait parfois défaut* » au sein de la police nationale.
- Le **Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI)** est favorable à un regroupement des écoles et la création d'une académie de police, et pour le regroupement sur un seul site.
- Le **Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (SCPN)** réaffirme sa position favorable à la création d'une académie de police, avec un site unique. Il souhaite « *un modèle prestigieux* » avec « *un rayonnement international* », et y intégrer tous les corps. Il estime que la police a besoin d'un « *esprit grande maison* », déjà existant dans les services mais qui doit s'appliquer à tous, et que cette académie de police est l'opportunité d'améliorer la discipline et le partage de valeurs. Le **Syndicat National des Personnels de Police Scientifique (SNPPS)** partage cet avis.
- Pour le **sénateur Henri LEROY (LR, Alpes Maritimes)**, l'académie de police permettrait de favoriser le rapprochement des corps.
- Le **Syndicat des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Infirmiers (SNAPATSI)** estime que l'académie de police devrait intégrer la formation des personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS).
- Le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)** interroge sur les échéances de mise en place de l'académie de police. Il n'est pas opposé à un site unique mais souligne que les bâtiments sont vétustes, et regrette la volonté de « *toujours faire dans le neuf* » alors qu'ils ont déjà des infrastructures. En ce sens, il propose de « *dispatcher les officiers et les commissaires dans les différentes écoles de police* ». Pour le SICP, l'enjeu majeur est de créer « *un sentiment d'appartenance commune* » entre les trois corps de la police nationale.
- A l'inverse, l'**UNSA Police** est opposée à l'académie de police et préfère « *une formation de proximité* » permettant de se former sur le terrain. Elle estime que c'est « *un gain en horaire de temps de formation* » et « *augmente la répétition de simulations* ». Elle souligne qu'un entraînement régulier est plus bénéfique et efficace. L'UNSA Police souhaite donc plus de sites de formation, plus de formateurs et plus de reconnaissance via une bonification des techniciens de la police nationale.
- L'**Unité SGP Police** n'est pas favorable à un site unique mais plutôt réfléchir à rouvrir des écoles de police. Elle souligne que la formation est à flux tendu et que « *tous les lits sont occupés* ».

- **Sensibiliser les élèves à leur rôle d'interlocuteur auprès de la population**

- Le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)** considère qu'il est important de sensibiliser les policiers, dès la formation initiale, sur leur « *rôle de premier contact* » de la population quand ils sont en interventions ou lors de la mise en place de dispositifs d'ordre public.

- **Augmenter les moyens dédiés à la formation**

- Le **Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)** déplore la perte de moitié du nombre d'école en 10 ans et la dégradation des budgets alloués. Il juge les moyens « *sous-dimensionnés* » et souhaite :
 - plus de formateurs en ayant moins de personnes à former pour la formation initiale de la gendarmerie nationale ;
 - remettre à niveau les écoles en faisant des rénovations ;
 - rapprocher la formation des personnels sur le terrain ;
 - trouver de nouveaux lieux pour faire face aux départs massifs en retraite à venir.
- Pour la **CFDT gendarmerie**, il n'y a pas assez de moyens pour les formations, qui sont « *toujours à flux tendus* ». Elle demande également « *un vrai plan de formation pour les personnels civils* » et souligne le problème des affectations.
- **Sébastien BAUDOUX, lieutenant-colonel de la gendarmerie nationale**, estime qu'il faut cesser de « *considérer la formation comme une variable d'ajustement en fonction des contraintes budgétaires* » et « *sanctuariser le nombre de formateurs et leur répartition* ».
- Le **ministre de l'Intérieur** affirme qu'il faut mettre davantage de moyens et que les résultats ne seront pas visibles à court terme car ce sont « *des investissements d'avenir* ». Cela demande « *beaucoup de frais immobiliers et beaucoup de formateurs à former* ». Concernant les moyens techniques, il propose de mutualiser :
 - les moyens techniques (stands de tirs, terrains d'entraînement, etc.) entre les douaniers, les policiers municipaux ;
 - les sites de formation, en effectuant ces derniers dans des lycées et CFA fermés l'été.

- **Revoir le profil des formateurs**

- La **CFDT gendarmerie** propose que les formateurs soient des personnes qui ont de l'expérience sur le terrain, mais aussi « *des magistrats ou des universitaires* ».
- Le **Syndicat National des Personnels Civils Force Ouvrière de la Gendarmerie (SNPCFO)** soumet 4 idées concernant les formateurs :
 - confier les missions d'officiers pédagogiques à des ingénieurs pédagogiques civils ;
 - créer un statut de formateur dans les écoles et augmenter la durée de présence sur ces postes ;

- recourir à des personnels civils de catégorie A détenant les compétences pour enseigner certains modules de spécialisation pour la formation des corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) ;
- recourir à des personnels administratifs qui sont en même temps pompiers volontaires et qui possèdent tous les diplômes et connaissances afin d'assurer la formation des secouristes.

○ **Améliorer le contenu des formations**

- La **CFDT gendarmerie** estime qu'il faut mieux définir et repenser le contenu des formations, et y intégrer « *des modules des armées comme les actes et réflexes du combattant* ».
- Le **maire de Saint-Yon, Alexandre TOUZET (LR)** s'interroge sur la manière d'intégrer les violences intrafamiliales et la parentalité dans la formation des forces de l'ordre, et « *comment travailler avec les collectivités pour mieux comprendre ces phénomènes et mieux y répondre* ».
- Pour le **Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)**, les forces de l'ordre requièrent « *un outil de formation à la hauteur de l'enjeu sécuritaire* » pour assurer la formation initiale et continue.
- Le **Syndicat National des Personnels de Police Scientifique (SNPPS)** constate un retard de 2 ans sur la formation initiale de la police scientifique et sur les avancées technologiques. Il demande « *un vrai socle commun de 6 mois* ».
- L'**UNSA Police** juge que les formations devraient proposer davantage de mises en situation professionnelles et plus de simulations aux agents.
- Pour le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)**, la formation est trop théorique, et gagnerait à faire plus de place aux stages et simulations, ainsi qu'à l'apprentissage des techniques de défense et d'interpellation, y compris pour les commissaires et officiers. Il estime qu'il faudrait « *recentrer la formation sur le management, l'ordre public (simulations) et le judiciaire (former les commissaires et officiers sur le judiciaire, sur l'officier de police judiciaire)* », et élargir le système de tutorat aux jeunes commissaires et officiers sortis d'école.
- Pour le **sénateur Henri LEROY (LR, Alpes Maritimes)**, il y a « *des attentes fortes envers la formation des policiers et gendarmes* », et pour cela il est en faveur d'« *une formation plus opérationnelle avec des stages opérationnels* ». Il propose donc de « *réorienter les formations initiales des forces de sécurité intérieure en vue d'une meilleure prise en compte des besoins du terrain, notamment en systématisant l'intervention à titre occasionnel de personnel opérationnel* ». Il souligne également que le nombre d'entraînements au tir n'est pas respectés par manque d'infrastructures parfois. Il propose également des stages d'immersion au sien de la magistrature lors du cursus de formation initiale.
- Le **Syndicat des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Infirmiers (SNAPATSI)** fait deux propositions :
 - les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) doivent être formés dès la prise de poste « *et non avec un décalage de plusieurs mois après l'affectation des agents* » ;

- la mise en place de modules communs à toutes les catégories de personnels pour apprendre à travailler ensemble sur des projets communs.
- Le **Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI)** considère que « *tout reste à faire pour la certification du titre, la validation des acquis de l'expérience, l'articulation des formations thématiques police/gendarmerie et les échanges lors des scolarités initiales* ».
- **Alliance police nationale** estime qu'il est nécessaire d'ajouter « *une dimension sociale et humaine* » à la formation des élèves gardiens de la paix en travaillant sur l'attractivité au sein de l'école de police, l'image du ministère « *qui doit être inattaquable* », et le problème des choix de poste « *qui arrivent trop tard, peu de temps avant l'attribution* ». Elle souhaite également mieux accompagner notamment les agents déployés en Ile-de-France (prix des logements, etc.).

❖ La formation continue

○ Différencier les concours internes et externes

- Le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)** est en faveur de la différenciation des concours internes et externes de façon à valoriser l'expérience et les acquis.
- Le **Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (SCPN)** souhaite fluidifier les accès entre les corps de la police.

○ Renforcer les formations sur le terrain

- Le **Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)** estime que l'enseignement à distance « *n'est pas la solution à tout* » et souligne :
 - la difficulté d'envoyer « *tout le temps* » des gendarmes en formation ;
 - que la formation continue repose sur « *des détachés qui font défaut au terrain* ».
 Il propose de créer « *des centres d'instruction régionaux à vocation itinérante et polyvalente* » pour les rapprocher de la formation continue et ainsi « *aller vers une personnalisation de la formation au plus près du terrain* ».
- Le **Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (SCPN)** propose de mettre des formateurs en poste dans les services afin qu'ils soient « *connectés aux problématiques du terrain* » et disponibles pour « *faire des entraînements* ».

○ Pallier le manque de formation continue pour certains métiers

- Le **Syndicat National des Personnels Civils Force Ouvrière de la Gendarmerie (SNPCFO)** propose de donner aux personnels civils l'accès à une formation métier dispensée aux corps de soutien technique

et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) pour les rendre plus performants, et regrette qu'aucune formation ne soit adaptée pour développer les compétences des personnels techniques. Il souhaite également inclure le volet gestion des personnels civils dans la formation continue pour en connaître leur statut, la réglementation qui leur propre et l'impact de l'entretien professionnel sur les carrières.

- Le **Syndicat National Indépendant des Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques de la Police Nationale (SNIPAT)** regrette la disparition de l'Institut de formation des personnels technique et scientifique (IFPTS) pour la formation des personnels administratifs et techniques, « *sacrifié sur l'autel budgétaire* ». Aujourd'hui, seulement quelques jours de formation sont prévus. Il souligne le fait que, lors ce que des candidats passent le concours, l'attribution est ensuite interministérielle : les agents peuvent être affectés en police comme dans d'autres administrations.
- Pour le **Syndicat des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Infirmiers (SNAPATSI)**, il faut offrir des parcours professionnels « *pour fidéliser tous les agents* ».
- Le **Syndicat National des Personnels de Police Scientifique (SNPPS)** juge que le cadre d'emploi de la police scientifique a besoin d'être revu.
 - **Revaloriser la prime OPJ pour la police nationale**
- Le **Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI)** souhaite une revalorisation judiciaire par l'augmentation de la prime OPJ, et souligne que la parité entre les deux forces n'est pas respectée : « *la revalorisation concerne tous les corps pour la gendarmerie et seulement les gradés et gardiens pour la police* ».
- Pour le **Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (SCPN)**, il faut trouver une solution pour mieux former les OPJ.
 - **Faire évoluer la formation continue avec les enjeux sociétaux**
- Pour **Synergie officiers**, la formation continue est très importante tout au long de la carrière des officiers puisqu'ils doivent faire face à l'évolution permanente de la société (violence, réseaux sociaux, médias...). Ils doivent donc comprendre comment elle évolue et « *faire des stages et formations axées sur ces thématiques* ».
- Le **Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)** propose la création d'un centre expert sur le numérique afin d'assurer la formation continue, car cela représente « *un défi pour rester à niveau* ».

○ **Dégager davantage de temps pour la formation continue**

- **Synergie officiers** regrette la difficulté des officiers à faire des stages pour se réorienter durant leur carrière du fait des nécessités de service qui les obligent à assurer le service du public et les missions générales.
- **Le Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)** considère que la formation continue est « *un facteur de performance et de robustesse* », et « *le pilier de la structure militaire* ». Il estime que, même si elle demande du temps, compliqué à trouver notamment dans la gendarmerie mobile, elle permet d'assurer la sécurité des personnels et concourt à l'épanouissement personnel.
- Pour l'**UNSA Police**, il y a un manque de formateurs, de temps et d'infrastructures pour la formation continue.
- **Jean-Pierre BOUQUET (SOC), maire de Vitry-le-François**, estime qu'il faut « *un socle de formation robuste pour une longue carrière* », et que la formation est « *un investissement d'avenir* ». Il a rappelé que sur les 22 000 policiers municipaux français, 18 000 ont participé à une formation en 2019. Ces formations se sont déroulées dans la proximité, dans une logique de « *régionalisation* » de la formation.
- Pour le **sénateur Henri LEROY (LR, Alpes Maritimes)** la formation continue devrait être obligatoire et non pas sur la base du volontariat, et déplore le recours parfois très faible à cette dernière. Pour cette raison, il propose de « *revaloriser la place de la formation continue dans la carrière des agents en l'intégrant comme un élément obligatoire du parcours professionnel, voire comme un élément d'évaluation de leur performance* ».
- Le **ministre de l'Intérieur** propose de recourir à l'obligation de formation plutôt qu'aux sanctions dans le cas où « *une personne fait une bêtise qui n'est pas condamnable judiciairement* ».

○ **Mettre en place des outils de formation numériques**

- Le **maire de Saint-Raphaël, Frédéric MASQUELIER (DVD)** estime que le numérique fournit « *de nombreux atouts pour la formation* » :
 - c'est moins coûteux pour le formateur et l'élève ;
 - cela réduit le temps nécessaire à la formation ;
 - cela permet d'avoir les meilleurs professeurs « *où que vous soyez* ».Il considère que cela nécessite « *peut être* » de revoir le support, et de concilier le présentiel et le numérique. Il propose d'attribuer un tuteur afin de « *bénéficier d'une rencontre et d'un échange* ».
- Le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)** propose de compléter la plateforme campus avec notamment le partage entre les promotions de commissaires et officiers en poste, et les formations en continue et la documentation à jour.
- Le **sénateur Henri LEROY (LR, Alpes Maritimes)** propose de recourir au e-learning dans le cadre de la formation continue afin de ne pas affecter le fonctionnement sur le terrain, et ainsi offrir une formation « *au plus près des agents* ».

- Pour le **Syndicat des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Infirmiers (SNAPATSI)**, la e-formation « *ne remplacera jamais la formation sur site* ».
- Le **ministre de l'Intérieur** propose de se servir des campus connectés « *pour faire un certain nombre de mooc et petites formations continues pour ceux que cela intéresse* », avec un format adapté au téléphone par exemple, et qui soit consultable « *à tout moment* ».
 - **Instaurer un système de mentorat**
- L'**Unité SGP Police** souhaite développer « *les tuteur formateurs* » pour accompagner les jeunes dans la formation ainsi que les adjoints de sécurité, les gardiens de la paix stagiaires, et les fonctionnaires qui changent de direction. Elle estime que cela devrait être « *un métier à part entière* ».
- Le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police (SICP)** estime « *qu'il peut être intéressant d'aller parler du métier et de leur parcours auprès des gardiens de la paix* » pour motiver et promouvoir l'« *escalier social* ». Il souligne que le mentorat est « *un dispositif qui marche bien* ».

LES CONCLUSIONS DU MINISTRE DE L'INTERIEUR

Pour le ministre de l'Intérieur, le bilan sur la formation n'est pas si négatif.

Le ministre de l'Intérieur a rappelé que **les contraintes budgétaires existent**, et a souligné que **le budget du ministère est « en constante augmentation »**. Il estime que « *s'il n'y avait pas de contraintes budgétaires, il n'y aurait plus de politique puisque la contrainte budgétaire [engendre] des choix* ».

Il considère que la formation permet d'être plus efficient, néanmoins plus de personnes en formation signifie également moins de personnes sur le terrain. Il y a donc un **conflit entre personnel sur le terrain, temps de repos et formation**.

Le ministre de l'Intérieur n'est « *pas très attaché aux identités et le fait que se former ensemble crée une identité* ». Pour lui ce n'est pas l'essentiel et juge que « *ce n'est pas l'argument qui mériterait de l'argent public* ».

Il considère devoir l'accès à la formation aux agents pour deux raisons : la qualité du service public et la protection des forces de sécurité.

Pour le ministre de l'Intérieur, il faut être capable de « *sélectionner et identifier les personnes qui ne sont pas capable d'évoluer vers des postes avec davantage de responsabilités* ». En ce sens, **il pense que l'académie de police, avec le fonctionnement et la sélection de l'école de guerre est une idée intéressante**. Il est favorable au site unique, mais ne souhaite pas pour autant fermer toutes les écoles de police de France. Il estime que cette académie de police est « *la vitrine où tout le monde doit passer pour progresser* » et que, si le modèle de l'école de guerre est retenu, il y aura des sélections.