



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## sécurité des biens et des personnes

Question écrite n° 70050

### Texte de la question

M. Jean-Jacques Candelier attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur une proposition du rapport d'information enregistré à l'Assemblée nationale le 22 octobre 2014 sur la lutte contre l'insécurité sur tout le territoire. Il lui demande s'il compte donner suite à la proposition numéro 31.

### Texte de la réponse

La préparation des personnels à l'exercice de leurs futures responsabilités est une préoccupation permanente de la police et de la gendarmerie nationales. Elle vise évidemment, dans un souci général de performance et de déroulement harmonieux des carrières, à s'assurer de la bonne adéquation entre les compétences détenues et celles nécessaires à l'exécution des missions. Afin d'assurer la cohérence générale de sa politique de ressources humaines, la gendarmerie nationale s'est dotée des référentiels appropriés : dictionnaire des compétences, référentiel des activités et compétences, référentiel des emplois-types. Dans l'esprit de la proposition n° 31, la gendarmerie nationale identifie ainsi toutes les compétences et activités nouvelles, non détenues antérieurement (par le biais du niveau de recrutement ou de la formation), induites par l'affectation non pas sur un nouveau poste mais sur un nouvel emploi-type. Des formations appropriées, recensées au sein du référentiel des actions de formation et conçues pour apporter précisément les nouvelles compétences, sont ainsi dispensées au profit des personnels cibles identifiés, l'accès à de nombreux emplois-types étant conditionné à la réussite à un cursus préalable de formation. Ces formations englobent la diversité des situations rencontrées : formation statutaire de carrière (ex : diplôme d'arme, examen d'officier de police judiciaire, stage national de formation à l'encadrement opérationnel pour les sous-officiers, école de guerre pour les officiers) ou formation continue (ex : stage d'enquêteur judiciaire, de motocycliste, de maître chien...), formation à caractère généraliste (ex : formation des conseillers concertation, stage des commandants de compagnie...) ou technique (ex : pilote d'hélicoptère, informaticien, ...). Les modalités de formation font appel, lorsque l'intérêt pédagogique a été identifié, à la réalisation d'une partie de celle-ci sur le terrain (ex : enquêteur nouvelles technologies, stages de filature observation/surveillance, de gestion des sources humaines...). Au sein de la police nationale, les « Assises de la formation de la police nationale » clôturées le 7 février 2013 ont permis de dégager les grandes orientations du nouveau schéma directeur de la formation pour 2013-2017, en cohérence avec les priorités fixées par le ministre de l'intérieur. Parmi les axes majeurs retenus figure une meilleure adaptation des formations aux exigences des métiers. Ceci se traduit, entre autres, par la préparation des agents récemment recrutés à leur prise de poste et à l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, des stages sont proposés aux fonctionnaires des différents corps, soit à l'issue de leur formation initiale, soit à l'occasion de leur changement de poste ou de leur promotion. Il est proposé aux fonctionnaires du corps de conception et de direction des stages métier d'adaptation à un nouvel emploi ou « stages mobilité » (ex. : mobilité état-major, mobilité investigation, mobilité ordre public, mobilité renseignement territorial...) ainsi que des stages en communication (ex. : média-training et face caméra). Par ailleurs, lors d'un passage au grade supérieur ou lors de l'accès à un « emploi supérieur » de la police nationale, une formation obligatoire essentiellement axée sur le développement des compétences managériales est proposée aux commissaires divisionnaires de police (15 jours) et aux

contrôleurs généraux de la police nationale (4 jours). Pour les officiers changeant de filière métier, les directions d'emploi développent leur propre cursus, notamment sur des postes à forte technicité, et l'Ecole nationale supérieure de la police offre des formations complémentaires (ex. : commandement opérationnel lors de troubles à l'ordre public, réactualisation des connaissances judiciaires...). Les commandants nouvellement promus bénéficient d'un stage statutaire d'une durée de trois semaines axé sur le management. Les officiers rejoignant des postes de directeurs territoriaux bénéficient des stages « analyse- diagnostic d'un service » et « gestion budgétaire ». Une réflexion est également en cours afin que la formation continue des officiers accompagne encore mieux leur carrière et les changements de poste. La formation initiale des gardiens de la paix a été redéfinie pour développer tous les aspects de la fonction : connaissances juridiques, techniques de sécurité en intervention, maîtrise des situations professionnelles, déontologie, diversité des enjeux sociétaux et gestion des attentes de la population... En outre, ils bénéficient à l'issue de leur scolarité d'un « module d'adaptation au premier emploi », d'une durée de trois semaines, en fonction de leur direction d'affectation (sécurité publique, préfecture de police de Paris, police aux frontières...). Les adjoints de sécurité effectuent un stage d'adaptation (deux semaines) à leur poste à l'issue de leur scolarité. Il est également prévu de systématiser des stages d'immersion dans le nouvel environnement professionnel et de mettre en oeuvre un tutorat d'intégration d'une durée de six mois. Les personnels administratifs affectés au sein du périmètre « police » bénéficient d'un module de découverte de l'environnement « police » puis de modules spécifiques adaptés à leur poste (budget, RH...). Ces actions sont organisées par les délégations interrégionales au recrutement et à la formation. Les personnels scientifiques bénéficient également d'un stage de découverte des services de police d'une semaine sur le terrain, lors de la première partie de leur formation d'adaptation à l'emploi. Dans le cadre d'actions de formation continue, un stage de présentation des services centraux et de ses missions spécifiques est dispensé pour tout agent récemment affecté dans une direction centrale ou un service central de police. De nombreux emplois de la police nationale nécessitent des qualifications très spécifiques. Les services locaux ou nationaux de formation organisent à cet effet des stages de longue durée qui comprennent des modules de découverte du métier sur le terrain (ex. : officier de police judiciaire, conducteur cynotechnicien...), afin de mieux préparer les fonctionnaires à l'exercice de leur futur métier. Par ailleurs, des stages d'acculturation sont proposés aux personnels métropolitains affectés en outre-mer. Plus généralement, l'adoption par la police nationale d'un référentiel des emplois a généré la création d'une cartographie des formations préconisées pour chacun des 250 emplois listés dans ce référentiel. Sur de nombreux emplois, un stage de prise de poste et/ou de qualification obligatoire est prévu.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jean-Jacques Candelier](#)

**Circonscription :** Nord (16<sup>e</sup> circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 70050

**Rubrique :** Sécurité publique

**Ministère interrogé :** Intérieur

**Ministère attributaire :** Intérieur

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [25 novembre 2014](#), page 9765

**Réponse publiée au JO le :** [31 mars 2015](#), page 2554