

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>84567</b>	De <b>M. Pierre Morel-A-L'Huissier</b> ( Les Républicains - Lozère )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Intérieur		<b>Ministère attributaire</b> > Intérieur
<b>Rubrique</b> > sécurité publique	<b>Tête d'analyse</b> > sécurité des biens et des personnes	<b>Analyse</b> > insécurité. lutte et prévention. rapport parlementaire. propositions.
Question publiée au JO le : <b>07/07/2015</b> Réponse publiée au JO le : <b>02/08/2016</b> page : <b>7159</b>		

### Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur le rapport d'information sur la lutte contre l'insécurité sur tout le territoire. Il propose de soumettre les personnels de la police et de la gendarmerie nationales à une formation ou à un stage, effectué en partie sur le terrain, à l'occasion de chaque changement de poste. Il souhaiterait connaître son avis sur le sujet.

### Texte de la réponse

Il est important de rappeler que la mobilité fonctionnelle et/ou géographique des militaires de la gendarmerie ne génère pas nécessairement de besoins nouveaux en compétence pour le personnel concerné. Les parcours de carrière prennent en effet en compte les compétences détenues lors du recrutement et/ou acquises lors de formations/affectations antérieures. Ainsi, une part significative des mobilités ne s'accompagne pas de besoin en formation. Disponibles de par leur statut "en tout temps et en tous lieux", les militaires de la gendarmerie développent une capacité d'adaptation qui constitue un réel atout lorsqu'ils font face à un changement d'environnement au cours de leur vie professionnelle. Dès qu'un besoin est identifié, les militaires de la gendarmerie suivent une formation en fonction des situations et des bénéfices attendus, préalablement ou, au contraire, postérieurement à la mutation. Ces formations peuvent, à titre d'exemple et selon l'emploi visé, préparer les personnels à l'exercice de nouvelles responsabilités (stage de formation à l'encadrement opérationnel, stage des commandants de compagnie...), élever le degré de maîtrise de compétences déjà détenues lors de l'affectation dans des unités spécialisées (pour les officiers de police judiciaire affectés dans des unités de recherches, les stages d'enquêteur judiciaire et de directeur d'enquête) ou encore former à l'exercice de technicités particulières (plongeur subaquatique, maître de chien, motocycliste, technicien d'identification criminelle...). En fonction des domaines et objectifs pédagogiques, une ou plusieurs modalités de formation peuvent être mises en œuvre : module d'enseignement à distance (EAD), stage en unité, stage présentiel en école ou en centre de formation spécialisé, formation universitaire, formation externalisée ou encore travaux tutorés, pour ne citer que ces vecteurs. Ainsi, les militaires de la gendarmerie profitent tout au long de leur carrière d'un processus de formation continue leur permettant de bien s'approprier les outils utiles à l'exercice de leurs fonctions. S'agissant 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 de son schéma directeur de formation pour 2013/2017, au regard en particulier des priorités fixées par le ministre de l'intérieur. Parmi les axes majeurs 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. La formation initiale a été redéfinie pour développer tous les aspects de la fonction de

gardien de la paix (connaissances juridiques, techniques de sécurité en intervention, déontologie, enjeux sociétaux, gestion des attentes de la population, etc.). Les élèves gardiens de la paix bénéficient en outre d'une formation spécifique leur permettant de mieux appréhender leur futur service d'affectation (module d'adaptation au premier emploi). L'accompagnement lors de la prise de poste revêt également une grande importance. Le tutorat constitue ainsi un soutien du jeune policier lors de sa première affectation, souvent sensible et déterminante dans son déroulement de carrière. Il vise à améliorer son adaptation à un nouvel environnement professionnel, en lui offrant un accompagnement pendant six mois par un policier aux compétences professionnelles et qualités humaines reconnues et de surcroît formé à cette mission. Plus largement, le tutorat s'inscrit dans un objectif d'amélioration de la relation entre la police et la population. Les adjoints de sécurité (ADS) effectuent quant à eux, à l'issue de leur scolarité (d'une durée de quatorze semaines) un stage de deux semaines d'adaptation à leur poste. Dans le cadre du déroulement de carrière, le fonctionnaire de police est amené à exercer au sein de directions ou d'environnements professionnels différents. Son accompagnement revêt alors toute son importance. Des actions de formation continue sont organisées pour ou par les services d'emploi, lui permettant de mieux s'y intégrer. Les gardiens de la paix peuvent ainsi bénéficier, au gré d'une promotion ou d'une mutation au sein d'une nouvelle direction, d'une formation ou a minima d'une information relative à leur nouvel environnement professionnel (connaissance du fonctionnement de la direction d'emploi, formation d'adaptation à l'emploi et aux missions). Ces actions font l'objet d'une codification dans le logiciel Dialogue Web Formation et sont à l'initiative de la direction d'emploi. De nombreux emplois de la police nationale nécessitent des qualifications très spécifiques. Pour ce faire, les services locaux ou nationaux de formation organisent des stages de longue durée qui comprennent des modules de découverte du métier sur le terrain (officier de police judiciaire, conducteur cynotechnicien, motocycliste, etc.), afin de mieux préparer les agents à leur futur métier. Lorsque les particularités locales le requièrent, des formations spécifiques sont organisées (stages d'acculturation pour les affectations en outre-mer, à l'étranger, etc.). 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 le référentiel. Sur de nombreux emplois, un stage de prise de poste et/ou de qualification est prévu. Ce catalogue est accessible à tout agent et doit servir de support à l'élaboration de l'entretien annuel de formation. S'agissant des personnels administratifs, techniques et scientifiques, 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, ressources humaines, applications informatiques « métier », etc.). Ces actions sont organisées par les délégations interrégionales au recrutement et à la formation. Pour les attachés d'administration de l'État, la formation d'adaptation à l'emploi (d'une durée de sept semaines) comprend un module d'une semaine de découverte d'un commissariat. Enfin, les personnels scientifiques bénéficient 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 (tronc commun) d'une durée de neuf semaines.