

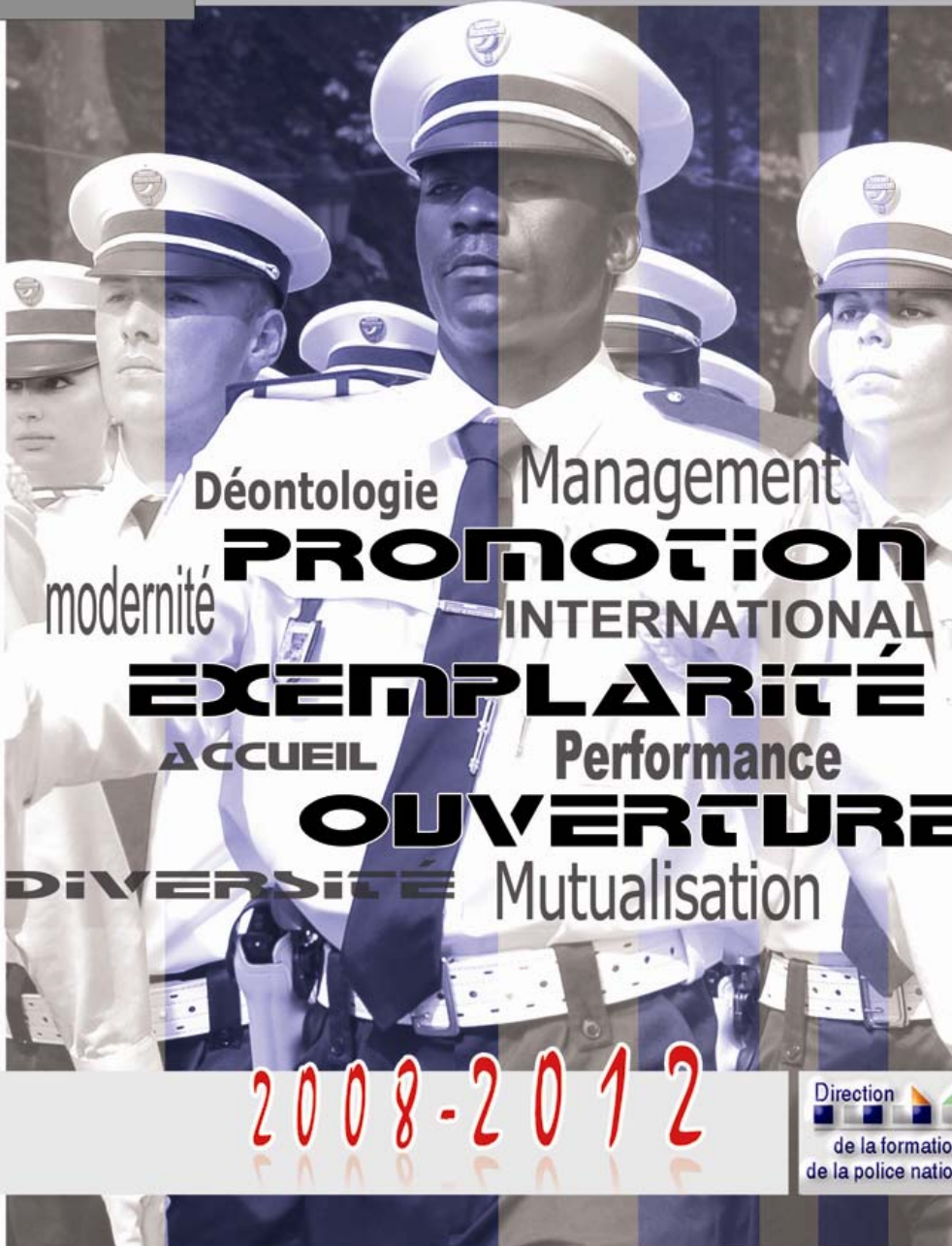


MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER  
ET DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

# SCHÉMA DIRECTEUR

DE LA FORMATION DANS LA POLICE NATIONALE



Déontologie Management

modernité

## PROMOTION

INTERNATIONAL

## EXEMPLARITÉ

ACCUEIL

Performance

## OUVERTURE

DIVERSITÉ

Mutualisation

2008-2012

Direction  
de la formation  
de la police nationale

## PRÉFACE

Doter la France d'une police nationale, efficace, proche des citoyens, capable d'anticiper les nouvelles formes de criminalité, c'est offrir à chaque policier et futur policier une formation moderne, rigoureuse, adaptée, ouverte au monde.

Pour la période 2008-2012, je souhaite développer les pôles d'excellence de la formation initiale, élargir le domaine de la police scientifique et technique, accentuer la formation continue, condition d'une promotion tant professionnelle que sociale à laquelle chaque policier doit pouvoir accéder tout au long de sa carrière.

J'entends aussi que la formation fasse une place plus importante à trois domaines qui deviennent prioritaires.

La déontologie d'abord. Tout policier, quel que soit son niveau, incarne la République et ses valeurs. Son comportement doit être exemplaire, appuyé sur des principes déontologiques sur lesquels la formation doit mettre systématiquement l'accent. Elle doit rappeler aux élèves et stagiaires que chacun est, partout et en toutes circonstances, porteur de l'image de la police et, au-delà, de celle de l'Etat.

La communication ensuite. Il ne s'agit pas seulement des rapports avec les médias. L'autorité ferme et sereine de la police implique la capacité d'expliquer l'action menée, de répondre aux interrogations, de justifier la sanction ou l'interdiction. Les policiers doivent être préparés à cette exigence. C'est un gage de confiance et d'efficacité.

La dimension internationale enfin doit désormais trouver sa place dans la formation des policiers. La mondialisation des problématiques de la sécurité, la multiplication des déplacements, l'eupéanisation des procédures exigent la maîtrise des langues et des cultures étrangères dans l'exercice du métier de policier.

Les savoir-faire reconnus de la police nationale sont un atout pour le développement des coopérations, pour l'influence de la France. Une partie de la carrière devra pouvoir se faire à l'étranger ou dans les organisations internationales. Il est donc nécessaire de développer la connaissance des langues pour tous les niveaux hiérarchiques.

Parallèlement, nous porterons à 25% le nombre d'auditeurs étrangers dans les écoles de police. Ceci facilitera l'établissement de liens individuels, diffusera notre savoir-faire et contribuera à l'interopérabilité des services.

Je veux faire de notre ministère un grand ministère moderne de la sécurité, au service de la protection des Français. La formation des élèves et stagiaires policiers sera l'une des clés de notre réussite.

Michèle ALLIOT-MARIE

Ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités Territoriales

# SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION DANS LA POLICE NATIONALE 2008-2012

Avec l'année 2007, s'est achevée l'exécution de la **loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure (LOPSI)** du 29 août 2002 et celle du **deuxième schéma directeur de la formation dans la police nationale (2003-2007)** conçu, précisément, pour l'accompagner.

L'action conduite par la **direction de la formation de la police nationale (DFPN)**, sous l'égide de la **direction générale de la police nationale (DGPN)**, en totale **coproduction** avec l'ensemble des directions et services de la police nationale, a largement contribué à la réalisation de la très grande majorité des actions prescrites dans ce deuxième schéma directeur, ce qui a permis :

- ✓ de renforcer les capacités d'investigation et de renseignement, notamment en matière de lutte contre les violences urbaines ;
- ✓ de diffuser la culture du résultat ;
- ✓ de favoriser le dynamisme et l'ouverture du réseau de la formation.

Au-delà même des prescriptions contenues dans ces textes, l'adaptabilité du dispositif de formation dans la police nationale a permis d'assurer efficacement l'accompagnement de la **réforme des corps et carrières** contenue dans le protocole d'accord du 17 juin 2004 et de mettre en place un dispositif ambitieux de **promotion de l'égalité des chances**.

L'année 2008 constitue le point de départ du **troisième schéma directeur de la formation dans la police nationale (2008-2012)**, lequel a vocation, notamment, de permettre et faciliter la mise en œuvre de la future **loi d'orientation et de programmation**, en contribuant à l'accroissement de l'efficacité des services, selon trois axes stratégiques :

- ✓ une **mutualisation** approfondie, notamment avec la gendarmerie nationale, dans un souci d'efficience ;
- ✓ une **modernisation** accrue des moyens techniques et scientifiques mis à disposition des forces de sécurité intérieure, pour une meilleure réponse au besoin de sécurité ;
- ✓ un **management** rénové des ressources et un accompagnement des carrières par une valorisation du facteur humain.

En application des dispositions législatives et réglementaires et sur la base des orientations ministérielles et des instructions du directeur général de la police nationale, ce schéma directeur doit consolider le **professionnalisme** de l'ensemble des personnels de la police nationale – policiers actifs, personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS), agents contractuels – afin que chaque service ou direction, ainsi que la préfecture de police, dispose, en termes de formation, des compétences nécessaires pour garantir la sécurité et faire face aux risques qui la menacent, dans le respect des valeurs de la République.

*La police nationale a toujours placé l'Homme au cœur de son action. Cette exigence est le signe d'une recherche permanente de **promotion**, d'**exemplarité** et d'**ouverture**.*

*Ainsi, constitue une véritable action de **promotion** sociale le fait de garantir l'accès aux nombreux métiers offerts par la police nationale, à mérite équivalent, à tous ceux et toutes celles qui en ont la motivation et les capacités, sans exclusive aucune.*

*C'est pour répondre au même souci que la formation doit être appréhendée comme un véritable outil de management, accompagnant notamment la mobilité tant « fonctionnelle » que « promotionnelle » des personnels, qu'ils soient actifs ou personnels de soutien.*

*L'intégration des technologies modernes à la formation participe également de cette logique. Les défis à relever en la matière sont nombreux, afin d'atteindre une efficacité accrue dans la lutte contre le terrorisme, la criminalité organisée, le trafic de drogue, la cybercriminalité, l'immigration clandestine, les violences aux personnes, les violences urbaines, l'insécurité routière... A cet égard, le recours renforcé à la police technique et scientifique permettra d'être plus efficace, non seulement contre la grande criminalité, mais surtout contre la petite et moyenne délinquance, source de bien des maux endurés au quotidien.*

*La formation doit permettre que l'**exemplarité** soit portée par tous les agents de la police nationale, en rappelant l'impérieuse nécessité de rester, en toutes circonstances, fidèle aux valeurs déontologiques et en promouvant le discernement dans l'action. Cette même exigence nécessite une attention encore plus soutenue à l'égard de l'ensemble des usagers – et plus particulièrement aux victimes – par une amélioration de l'accueil et de la prise en compte du public.*

*Une police exemplaire est une police moderne, professionnelle, qui n'a plus la culture de la réactivité mais celle de l'anticipation et de la stratégie. La formation est garante de cette professionnalisation ; elle permet à chaque policier d'être en mesure d'affronter les réalités et les situations qui se présentent à lui, dans leur diversité, leur complexité et leur difficulté.*

*Par souci d'exemplarité, la police nationale doit également veiller à exploiter au mieux les moyens disponibles, en vue d'obtenir un résultat optimal. La DFPN s'imposera à elle-même cette obligation pour permettre aux services de police de faire preuve d'adaptation, d'innovation, d'anticipation, afin d'agir efficacement par rapport à des modes opératoires qui évoluent et de prendre en compte toute la part d'imprévisibilité qui émaille leur travail au quotidien.*

*L'**ouverture** impose, enfin, le développement de partenariats et de mutualisations internes (gendarmerie nationale, secrétariat général du ministère de l'intérieur), externes (éducation nationale, ministère de la justice, autorités administratives indépendantes...) et internationales.*

*En effet, la formation professionnelle est également un vecteur de l'influence française à travers le monde. La DFPN doit y contribuer encore plus fortement, au sein du Collège européen de police (CEPOL) ou de FRANCOPOL, mais aussi depuis ses implantations d'outre-mer ou au travers de nombreux jumelages ou missions d'audit auxquels elle participe. La formation des policiers français à la pratique des langues doit être, de ce point de vue, une priorité.*

*Ce **troisième schéma directeur de la formation dans la police nationale (2008-2012)** traduit ces exigences en objectifs de formation, déclinés chaque année en programme d'action, dont la réalisation sera soumise à la validation et à l'évaluation du Conseil national de la formation.*

# 1. PROMOTION

*Renforcer la diversité des origines au sein d'une police nationale à l'image de la population qu'elle sert et dans ce qu'elle a de meilleur est un véritable enjeu. Les programmes de **promotion des métiers** et de **l'égalité des chances**, qui en sont la traduction concrète, continueront à être enrichis.*

*Gage de **promotion professionnelle**, les formations continues qui permettent l'accès à de nouvelles responsabilités seront toujours mobilisatrices de moyens. Toutefois, de nouveaux objectifs se feront jour, telle la transposition à la police nationale des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, le développement de l'offre de formation au profit des **personnels de soutien** ou le recours à **de nouvelles technologies**.*

## 1.1. Un accès de tous aux métiers de la police nationale.

*Des actions les plus diversifiées seront mises en place, conjointement par la direction de la formation de la police nationale (DFPN) et la direction de l'administration de la police nationale (DAPN), pour assurer une promotion des métiers la plus large.*

En vue d'atteindre tous les publics par une politique volontariste de **pré-recrutement**, une meilleure **prospection du territoire** sera organisée, spécialement en région Ile-de-France.

Les **parcours professionnels** antérieurs des candidats seront pris en compte, dans le cadre de la « **troisième voie** » de recrutement et du **baccalauréat professionnel « sécurité et prévention »**.

La mise en place, en lien avec l'*Education nationale*, d'une **filière diplômante** globale et cohérente des métiers de la sécurité sera recherchée, par l'extension du champ du baccalauréat professionnel précité et par la création d'un **certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** d'agent de sécurité.

Afin d'optimiser la mission recrutement, dans la perspective d'un « guichet unique », des initiatives seront multipliées en matière de **promotion de l'ensemble des métiers de la sécurité** (stages « *sécurité-citoyenneté* » et « *ensemble pour un avenir citoyen* », journées de la défense et de la sécurité, journées d'appel de préparation à la défense...).

Le **maillage du territoire** sera amélioré, par la connexion des réseaux de la sécurité intérieure. Les **personnels** chargés de la mission recrutement seront **professionnalisés**.

La **cohérence** entre les fonctions **recrutement** et **formation** sera renforcée.

L'**intégration des personnes handicapées** sur des missions de soutien sera également facilitée par la formation.

## 1.2. Un dispositif ambitieux de promotion de l'égalité des chances.

*La volonté de promotion de l'égalité des chances, déjà exemplaire dans la police nationale, se traduira par le développement de plusieurs types de programmes ou actions.*

L'investissement en la matière sera poursuivi en faisant évoluer le programme de formation par alternance des « **cadets de la République** », en vue de l'ouvrir à un public encore plus large. De même, les dispositifs d'information et la situation matérielle des étudiants inscrits aux *classes préparatoires intégrées* (CPI) pour l'accès aux corps des commissaires et des officiers de police seront améliorés.

La formation initiale des **adjoints de sécurité** (ADS) sera adaptée, en vue de faciliter leur arrivée dans les services opérationnels. L'**action d'insertion** à leur intention sera également approfondie, par un effort particulier en matière de formation continue, la passation de nouvelles conventions avec le secteur privé et la recherche de synergies avec la gendarmerie nationale.

La formation des membres de **jurys de recrutement** sera développée.

Les **bonnes pratiques** identifiées par l'*observatoire de la diversité* du ministère de l'intérieur seront partagées et mises en œuvre.

## 1.3. Un accroissement des responsabilités facilité par la formation.

*Au-delà de la poursuite de l'accompagnement de la réforme des corps et carrières, tous les personnels de la police nationale seront concernés par des actions leur permettant d'accéder à de nouvelles responsabilités en renforçant leurs compétences.*

Le rôle de la formation comme **vecteur de promotion professionnelle** sera réaffirmé. Ainsi, les **actions de formation** suivies par les agents seront mieux prises en compte dans leur évaluation et leur déroulement de carrière.

Dans le cadre de l'accompagnement de la **modernisation de la gestion des ressources humaines**, seront développées des formations facilitant l'**accès aux responsabilités nouvelles**, le remplacement, dans les **activités de soutien**, des personnels actifs par des personnels administratifs (aides au retour en emploi opérationnel et à l'entrée dans des activités de soutien), ainsi que la **mobilité promotionnelle et fonctionnelle** (formation lors de franchissements de grade et à l'occasion de changements de poste).

Les prescriptions du décret du 15 octobre 2007 relatif à la **formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat** seront appliquées à l'ensemble des personnels de police, par une mise en place résolue du **droit individuel à la formation** (DIF), la rédaction du **plan annuel de formation** de la police nationale et par l'exploitation des **entretiens annuels de formation**, élément-clé de la gestion des ressources humaines, en vue d'identifier les attentes de l'ensemble des agents.

Dans ce cadre, pour parfaire l'**adaptation immédiate** au poste de travail, l'**adaptation prévisible** des métiers de la police et le développement et l'acquisition de **nouvelles compétences**, des **parcours spécifiques** de formation seront instaurés.

La politique de **certification nationale des titres et diplômes** sera poursuivie, afin de valoriser des formations délivrées par l'institution et de prendre en compte plus efficacement les parcours professionnels des personnels.

Les agents ayant suivi des **formations spécialisées** seront fidélisés, ce qui permettra une meilleure valorisation des **qualifications obtenues**, notamment celles présentant un investissement important, en identifiant plus précisément les compétences et les parcours de formation. Cette évolution sera facilitée par la mise en place d'un *système informatisé de gestion des ressources humaines* (SIRH) appliqué à la formation.

#### **1.4. Un effort particulier à destination des personnels de soutien.**

*En formation initiale comme en formation continue, un effort tout particulier sera consenti en direction des personnels administratifs, techniques et scientifiques, des contractuels, ainsi qu'au profit des réservistes civils de la police nationale.*

L'**offre de formation** au bénéfice de ces personnels sera substantiellement accrue. Ainsi, l'ensemble des **formations initiales** des corps **administratifs** sera rénové, dans la perspective de la fusion des corps des catégories B et C du ministère de l'intérieur. Un véritable **cursus de formation initiale** sera mis en place et consolidé au profit des personnels **scientifiques** et **techniques**. L'offre globale de **formation continue** sera rationalisée. Des **journées thématiques** dédiées aux corps de soutien seront organisées.

Les **personnels contractuels** (psychologues, informaticiens, infirmiers, travailleurs sociaux, conseillers en formation...) bénéficieront d'une **offre diversifiée** de formation continue tandis que les **réservistes civils** de la police nationale se verront proposer une sensibilisation au contexte d'intervention pour les besoins de leurs missions.

Les **sites de formation** seront rapprochés de la **résidence administrative** des agents, par la délocalisation des formations et une plus grande mobilité des formateurs.

#### **1.5. Une modernisation de l'offre de formation.**

*Afin de répondre aux besoins de modernisation des services opérationnels et d'atteindre un maximum d'agents, le recours à l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et de la communication sera systématisé.*

Les formations accompagnant l'exécution de la future **loi de programmation** seront mises en place. Seront notamment concernées les technologies modernes au service de la **sécurité du quotidien** (armes à létalité réduite, applications informatiques, biométrie, centres de pilotage opérationnels, vidéo-protection, lutte contre la délinquance routière...) au profit, particulièrement, des personnels de la *direction centrale de la sécurité publique* (DCSP) et de la *préfecture de police* (PP).

Des actions seront également développées pour former les policiers aux technologies nouvelles utilisées en matière de lutte contre le **terrorisme**, contre la **cybercriminalité**, contre l'**immigration irrégulière** – dont est particulièrement chargée la *direction centrale de la police aux frontières* (DCPAF) – et contre l'économie souterraine.

D'autres formations accompagneront les **réformes de structure et de fonctionnement** de la police nationale (*cf.* point 3.1.), notamment la réorganisation du renseignement par fusion de la *direction de la surveillance du territoire* (DST) et de la *direction centrale des renseignements généraux* (DCRG), ainsi que l'évolution de la DCSP et de la *direction centrale des compagnies républicaines de sécurité* (DCCRS).

La formation facilitera également le développement du plan d'action 2008-2010 de la *direction centrale de la police judiciaire* (DCPJ) et de la DCSP pour une **police technique et scientifique** (PTS) de masse dont l'emploi sera généralisé pour la résolution de la délinquance de proximité. A ce titre, plus de 1.000 nouveaux « opérateurs de police technique » et 1.500 « policiers polyvalents » seront formés.

L'expérience de **formation à distance** sera généralisée concernant les **contenus techniques**, en accompagnement de la modernisation technologique des services opérationnels telle que prévue par la loi de programmation (applications informatiques, terminaux embarqués, vidéo-protection...).

L'**auto-formation** sera développée, par la mise à disposition sur *intranet* et, chaque fois que possible, sur *Internet*, de documentation sur les **thématiques professionnelles** spécifiques, l'apprentissage des **langues vivantes** professionnelles et les préparations aux concours et examens.

Une **documentation professionnelle**, unifiée et validée, en lien avec l'ensemble des partenaires des directions opérationnelles, sera mise en ligne. Le recours aux **supports audiovisuels** et à la **visioconférence** sera généralisé, tant en formation initiale qu'en formation continue, afin de mieux intégrer la réalité opérationnelle.

La formation des **personnels d'encadrement** sera élargie à des méthodes innovantes, avec l'organisation d'actions sur site de courte durée, la systématisation des *débriefings* après action et l'ouverture vers le *coaching*, individuel ou de groupe.

## 2. EXEMPLARITÉ

*Dans tous les domaines, la transmission des **valeurs déontologiques** et le développement des capacités de **discernement** resteront des priorités en matière de formation.*

*Ils seront systématiquement assurés, particulièrement au cours des actions relatives à l'appropriation des **techniques professionnelles** pour une parfaite maîtrise de soi, en **formation initiale** comme en formation continue.*

*Les moyens mis en œuvre, tant humains que matériels, feront l'objet d'une **gestion optimale** et les **dispositifs d'évaluation** seront généralisés afin de rendre cette professionnalisation toujours plus pertinente.*

### 2.1. Une priorité absolue à la déontologie et au discernement.

*Les efforts seront poursuivis pour imprégner des valeurs de la République et des règles déontologiques les contenus de chacune des actions de formation. La formation aidera à mettre les policiers en situation de ne jamais voir leur capacité de discernement prise en défaut dans l'accomplissement de leurs missions.*

En **formation initiale**, les élèves policiers seront formés dans un souci permanent d'**exemplarité**, l'image donnée à titre personnel, par chacun d'entre eux, sur le terrain, engageant celle de l'institution tout entière. Les élèves de chaque corps se verront ainsi inculquer et rappeler les principes déontologiques au cours de tous les modules.

Les **commissions de suivi** des écoles et le **jury d'aptitude professionnelle** (JAP) seront particulièrement attentifs et rigoureux quant à l'acquisition des valeurs déontologiques et à leur traduction dans le comportement quotidien des élèves.

Toute action de **formation continue** donnera également lieu à un rappel des valeurs déontologiques et à un développement des capacités de discernement.

Dans ce domaine, les **partenariats** seront largement développés. Ainsi, les liens avec l'*inspection générale de la police nationale* (IGPN) et les directions opérationnelles seront consolidés, de même que ceux instaurés avec les instances de contrôle externes, notamment, la *Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité* (HALDE) et la *Commission nationale de déontologie de la sécurité* (CNDS).

Les formations à l'**accueil** et à la **prise en charge des victimes** au profit, particulièrement, des personnels de la DCSP et de la PP, seront considérées comme prioritaires.

Dans le même esprit, la stratégie interministérielle de **développement durable** sera placée au cœur de la formation des personnels de police.

## 2.2. Une revalorisation des entraînements professionnels.

*Afin de développer leur maîtrise et favoriser leur maintien en condition physique, les entraînements professionnels des personnels actifs de police seront renforcés.*

La formation continue aux **activités physiques et professionnelles** (APP) sera actualisée, notamment dans le domaine des *gestes techniques et professionnels en intervention* (GTPI) et autres techniques de protection, avec notamment le RAID et le *service de protection des hautes personnalités* (SPHP).

Les **entraînements au tir** seront renforcés, grâce à un nombre accru de stands de tir mobiles, un recours aux « munitions marquantes » de simulation et une accentuation substantielle du contrôle hiérarchique de la participation aux séances.

Une formation et une gestion plus rationnelles des **animateurs en activités physiques et professionnelles** des directions opérationnelles seront recherchées. De même, un **réseau d'experts**, en lien avec les services opérationnels, sera chargé d'étudier les interventions de police afin de réaliser les adaptations nécessaires dans les formations.

## 2.3. Une professionnalisation des formations initiales.

*Les scolarités des corps de police, mises en œuvre à partir de la méthode pédagogique de l'approche par les compétences (APC), seront encore plus orientées vers la réalité quotidienne. Elles viseront à un comportement irréprochable, à une plus grande professionnalisation ainsi qu'un meilleur positionnement de chacun dans la hiérarchie.*

La **professionnalisation** de la **formation initiale** des personnels actifs (commissaires, officiers, gardiens de la paix, adjoints de sécurité) sera accentuée, en lien étroit avec l'ensemble des directions opérationnelles de la DGPN et de la préfecture de police.

Seront notamment recherchés un **meilleur équilibre** des phases de scolarité, le perfectionnement du dispositif de **suivi et d'évaluation des stages**, une amélioration du **module d'adaptation au premier emploi** (MAPE), le renforcement du rôle des **commissions de suivi** des élèves en école, l'organisation, à terme, d'une **formation complémentaire** obligatoire, quelques mois après l'arrivée en service, axée sur les spécificités des directions d'emploi.

La méthode pédagogique de l'**approche par les compétences** sera généralisée en **formation initiale**, pour toutes les catégories de personnels de la police nationale, mais également en formation continue pour les formations institutionnelles prioritaires.

Des éléments d'**individualisation** seront introduits dans la formation initiale des agents, en intégrant mieux leurs parcours professionnels et personnels, selon le **type de recrutement** (concours externe, interne, *baccalauréat professionnel « sécurité prévention », « troisième voie »...*) et **selon les acquis** ou les déficits identifiés, au moyen, entre autres, du soutien pédagogique.

Des dispositions appropriées seront élaborées permettant d'affecter les élèves en fonction de l'**adéquation de leur profil** à ceux des postes offerts à l'issue de leur formation initiale.

La **formation** de l'ensemble **des tuteurs** des services opérationnels sera assurée, pour une meilleure professionnalisation et une reconnaissance de leur fonction.

## 2.4. Une gestion optimale des moyens de la formation.

*Pour atteindre ses objectifs dans un contexte budgétaire maîtrisé, la formation de la police nationale devra développer l'optimisation de ses moyens – humains et matériels – et la recherche d'une meilleure productivité interne.*

Le **métier de formateur** de la police nationale – tant de la DFPN que des directions opérationnelles – sera professionnalisé, aux différents niveaux de l'apprentissage des **techniques pédagogiques**, de la maîtrise des **contenus** ainsi que de l'entretien des **connaissances pratiques** du métier et des services opérationnels.

La **polyvalence** des formateurs sera développée, que ce soit entre formation initiale et formation continue, ou entre enseignement généraliste et enseignement en activités physiques et professionnelles.

La **mutualisation** des formateurs et des moyens sera développée au plan régional, par l'organisation de **réunions** entre responsables de structures, l'utilisation plus rationnelle des **moyens humains**, ainsi qu'une plus grande **mobilité** dans l'emploi de ces derniers.

Les **capacités d'hébergement** des structures de formation initiale seront rentabilisées, en réservant une capacité pédagogique d'accueil des personnels en formation continue.

Dans le cadre d'un **schéma directeur immobilier**, une seule école sera prévue dans le ressort de chaque zone de défense, ce qui permettra de faire face à la variabilité des recrutements, d'harmoniser les activités et les équipements pédagogiques (actuellement trop disparates), de réaliser des économies d'échelle, de mieux maîtriser les coûts de formation dans le cadre de l'application de la *loi organique relative aux lois de finances* (LOLF) et, enfin, de réhabiliter les sites le nécessitant.

Le **réseau de formation** sera ainsi rendu plus cohérent, en tenant mieux compte des bassins d'activité. Ce mouvement se traduira notamment par la relocalisation de l'*école nationale supérieure des officiers de police* (ENSOP), par le transfert, sur le site de Lognes (77), de l'*Institut national de formation des personnels administratifs, techniques et scientifiques* (INFPATS), de la *délégation régionale au recrutement et à la formation* (DRRF) d'Ile-de-France et du *Centre national d'études et de formation* (CNEF).

Ce schéma directeur conduira également à la création de deux écoles nationales de police (ENP) dans l'Est de la France et en région Rhône-Alpes, à l'augmentation des capacités d'accueil en région francilienne, à la réalisation d'un *centre de formation à la lutte contre les violences urbaines*, commun à la gendarmerie nationale, la DGPN et la PP et, enfin, à la réduction du nombre des *centres de formation de la police* (CFP) et son accompagnement humain.

## 2.5. Une généralisation des dispositifs d'évaluation.

*La systématisation de l'évaluation de l'activité permettra d'estimer la plus-value de la formation en termes de professionnalisation, d'apprécier le retour sur investissement qu'elle permet de dégager et de faire évoluer les techniques et contenus en conséquence.*

L'**évaluation différée** des formations sera généralisée, en réservant les dispositifs « lourds » aux formations les plus importantes et les plus coûteuses (formations initiales et formations « qualifiantes », en particulier) et en développant, pour les autres, des processus plus « légers » et totalement automatisés.

Le protocole d'**évaluation pédagogique** des formateurs sera rénové, en vue de mettre en place une **gestion plus pertinente** des compétences, une identification des **bonnes pratiques** pédagogiques et **une remise à niveau** systématique des personnels qui en auraient besoin, par le biais d'une formation continue de formateur.

La mise en place d'**outils de pilotage** permettra d'améliorer l'efficacité du réseau. Elle passera par la rationalisation, dans le cadre du **contrôle de gestion**, des **indicateurs de performance** spécifiques, afin de mieux mesurer le niveau d'atteinte des objectifs. Elle supposera, également, l'introduction d'une **comptabilité analytique** des coûts, afin d'optimiser l'offre globale de formation et l'extension de la recherche d'**économies structurelles**, notamment en dépenses de personnel.

## 3. OUVERTURE

*L'ouverture en matière de formation policière sera amplifiée, avec l'ensemble des directions et services opérationnels de la police nationale, avec la gendarmerie nationale, le secrétariat général du ministère de l'intérieur, avec l'ensemble des partenaires institutionnels et, enfin, avec les partenaires internationaux – notamment par la multiplication des échanges et un effort substantiel en matière de formation aux langues étrangères.*

*Pour parfaire l'ensemble de ces relations, l'accent sera mis sur les formations à la communication interne et externe. Plus globalement, c'est une palette d'actions toujours plus large mais encore plus proche des besoins qui sera déclinée, en mobilisant l'ensemble des ressources et en diversifiant les partenariats.*

### 3.1. Une coproduction avec les directions et services opérationnels.

*La formation dans la police nationale sera, de façon de plus en plus marquée, le fruit d'une coproduction entre les directions et services opérationnels, d'une part, et la DFPN, d'autre part. Cette dernière devra adapter sans cesse ses capacités et moyens de prestataire aux besoins exprimés par ses partenaires.*

Les **interactions étroites** entre la DFPN et les directions d'emploi seront multipliées, en ce qui concerne notamment la définition des contenus de formation initiale et continue. Les rôles d'**appui** et de **conseil pédagogique** de la DFPN auprès des structures territoriales de formation des services opérationnels seront également renforcés.

Les **évolutions de structure et de fonctionnement** de la police nationale seront accompagnées par la formation. Il en sera ainsi, notamment, de la création de la **direction centrale du renseignement intérieur** (DCRI), de la rénovation de l'organisation territoriale, des modalités et des moyens d'action de la DCSP, de l'évolution de la DCCRS, du renforcement des moyens de la DCPJ dans la lutte contre la cybercriminalité et le trafic de drogue, de l'accompagnement, par la formation, de la DCPJ, de la DCSP et de la préfecture de police, du **développement de la PTS** dans le cadre de son plan d'action 2008-2010.

Toutes les autres **évolutions**, liées à la réforme de l'Etat, et notamment à la *révision générale des politiques publiques* (RGPP) seront prises en compte.

### 3.2. Une amplification des formations à la communication.

*Conçues en étroite coproduction avec les directions et services opérationnels, les formations à la communication externe et interne seront développées à tous les niveaux du processus de formation des policiers. Gage d'ouverture, elles permettront d'améliorer les relations des services d'emploi avec tous leurs partenaires.*

Le contact des policiers avec la **population** et, plus particulièrement, avec les **élus locaux**, sera encouragé par la mise en place de modules de **formation initiale** destinés à développer les capacités de communication de l'ensemble des personnels actifs.

Dans le même esprit, des **modules d'accueil et d'information** concernant les partenariats locaux seront systématiquement proposés aux policiers nouvellement affectés, en lien avec la *délégation interministérielle à la ville* (DIV), en vue de leur offrir une meilleure prise en compte de leur environnement.

Pour les **commissaires**, les **officiers** et les **cadres administratifs, techniques et scientifiques**, la dimension « **communication interne** » sera abordée, de façon transversale, dans le cadre des différentes formations au **management** dispensées, tant en formation initiale qu'en formation continue, par l'*école nationale supérieure de la police* (ENSP), l'ENSOP et l'INFPATS.

La **communication externe** sera plutôt traitée en formation continue, au profit de cadres expérimentés et donc plus exposés, avec une offre de près d'une quarantaine de stages différents sur ce seul thème.

L'approche spécifique des relations avec les **medias audiovisuels** se déclinera, conformément à la *charte de la communication de la police nationale*, en actions de **sensibilisation** de l'ensemble des personnels, ainsi qu'en actions de **formation** à destination des chefs de service, des chargés de communication centraux et territoriaux et de l'ensemble des policiers susceptibles d'être interviewés.

### **3.3. Une mutualisation renforcée avec la gendarmerie nationale et le secrétariat général du ministère de l'intérieur.**

*L'ouverture auprès de la gendarmerie nationale et du secrétariat général du ministère de l'intérieur sera concrétisée par la mutualisation de ce qui est commun, au profit des trois institutions, dans un souci permanent d'efficience.*

Un **comité de coordination police-gendarmerie pour la formation** sera créé pour organiser les actions de rapprochement, d'échanges ou de mutualisation autour de quatre blocs (pré-recrutement, formation initiale, continue, formation des personnels de soutien). Des **activités communes** seront identifiées, dans le cadre d'une même culture du résultat, puis seront consignées dans un **protocole** police-gendarmerie pour la formation.

Certaines **formations spécifiques** seront unifiées sur des sites mutualisés, tels la formation des CRS et gendarmes mobiles, des personnels de soutien, l'entraînement au maintien de l'ordre et à la lutte contre les violences urbaines (avec la DCSP, la DCCRS et la PP).

Les **contenus de formation** seront rapprochés, dans les domaines pour lesquels les missions, compétences ou qualifications requises dans les deux institutions sont communes.

Ainsi, en **formation initiale**, pour l'acquisition des fondamentaux des métiers de sécurité, les périodes d'alternance dans les services de gendarmerie pour la scolarité des policiers de tous corps (et réciproquement) seront généralisées.

En **formation continue**, des stages seront ouverts aux personnels de la gendarmerie, avec réciprocité sur des contenus communs (secourisme, secours en mer ou en montagne, entraînement des CRS et forces mobiles...).

Les **échanges au plan pédagogique** seront promus, notamment par une réflexion commune sur l'élaboration et l'exploitation des **tests psychotechniques**, par l'ouverture à la gendarmerie des **formations de formateurs** de la police nationale, par la mutualisation de la **documentation**, par la réalisation d'**outils pédagogiques** communs (audiovisuels notamment), par **des échanges de formateurs** entre structures de formation des deux institutions, enfin, par **l'exploitation** rationnelle des structures territoriales des deux réseaux, afin d'améliorer l'offre de formation au plan local.

La **certification commune des titres** délivrés par les deux institutions sera poursuivie.

A terme, un « *Conseil de la formation de la sécurité intérieure* » succédera au *comité de coordination*, afin d'harmoniser la stratégie de formation des deux forces.

Les opportunités de mutualisation des moyens humains et matériels avec le **secrétariat général du ministère de l'intérieur** iront également en s'amplifiant. Ainsi, des **actions communes** seront menées concernant la formation continue des personnels administratifs, dont les corps de catégorie B et C seront fusionnés au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les **réseaux locaux** de formation continue du ministère de l'intérieur seront rapprochés – aux plans zonal et régional – en dégageant de nouvelles synergies.

La constitution, sur le site de Lognes (77), d'un **pôle de formation commun à la police, à la gendarmerie et au secrétariat général** pour les personnels de soutien, sera favorisée.

### 3.4. Un développement des autres partenariats nationaux.

*L'ouverture et la mutualisation en direction des partenaires nationaux seront développées, afin de resserrer les liens, d'identifier des activités communes, d'unifier des formations et de rapprocher des contenus.*

Toutes les **demandes de formation** seront satisfaites quand elles émaneront de la **gendarmerie nationale**, du **secrétariat général** du ministère de l'intérieur, de l'**administration pénitentiaire** (mutualisation de stages organisés par l'une ou l'autre institution : accompagnement des escortes, interventions en milieu carcéral...), des **douanes** (lutte contre les stupéfiants...), des **polices municipales** (mise en place d'une nouvelle convention de formation avec le *Centre national de la fonction publique territoriale* – CNFPT), des **sapeurs-pompiers** (secourisme, interventions NRBC,...) ou, enfin, **d'autres partenaires**, publics ou privés (SNCF, RATP, entreprises...).

Une collaboration en réseau sera développée avec l'**Education nationale** et les autres administrations partenaires. Elle permettra notamment une **connaissance mutuelle**, renforcée par la diffusion de bonnes pratiques et de bons modes de collaboration, une sensibilisation à la **prévention de la délinquance** et aux questions de sécurité, des **échanges** sur des thématiques professionnelles ayant trait à la sécurité, la **capitalisation** des réflexions et les *communautés de pratiques* dégagées de cette démarche, via la mise en place d'un site *intranet* et de réunions régulières.

Les contacts seront également amplifiés avec le **ministère de la Justice**, particulièrement avec la *direction des affaires criminelles et des grâces* (DACG), en vue de rapprocher les programmes de qualification aux fonctions d'officier de police judiciaire de la police, de la gendarmerie et des douanes.

La police nationale s'ouvrira, en matière de formation au management, par l'exploration des offres du *réseau des écoles du service public* (RESP), l'appropriation des travaux de *l'école de gestion des ressources humaines* pilotée par la *direction générale de l'administration et de la fonction publique* (DGAFP), ainsi que par le développement de l'ouverture des travaux menés par la *cellule technique nationale management* (CTNM) de la DFPN.

La **participation aux réseaux**, tels le *Conseil national du droit*, le *réseau national des entreprises au service de la promotion de l'égalité des chances dans l'éducation* et le *réseau des écoles du service public*, sera développée.

A terme, un **pôle d'action partenariale** sera constitué, à l'occasion du regroupement, sur le site de Lognes, de plusieurs structures de la DFPN. Cette relocalisation aboutira à la mise en place d'un **espace de synergie** entre acteurs de la sécurité et monde universitaire, permettant la confrontation et l'analyse des expériences.

Un **partenariat** plus approfondi sera institué avec l'*Institut national des hautes études de la sécurité* (INHES), ouvrant à un public plus large et plus diversifié la possibilité d'accéder aux travaux de recherche et d'échanger sur les bonnes pratiques.

Le rôle du *Conseil national de la formation* (CNF), auquel sont représentés l'ensemble des directions et services de la police nationale ainsi que leurs principaux partenaires institutionnels, sera renforcé par son ouverture à d'**autres partenaires**, notamment aux autorités administratives indépendantes (*HALDE*, *CNDS*, *observatoire national de la délinquance...*), par l'amélioration de la **préparation** et du **suivi** de ses orientations prioritaires et, enfin, par sa **déclinaison au plan zonal**.

### 3.5. Une intensification du partenariat international.

*L'ouverture internationale du réseau de formation de la police nationale sera accentuée, tant par les échanges de stagiaires que par la consolidation de liens de coopération. La pratique des langues étrangères professionnelles sera développée.*

La présence d'**auditeurs étrangers** dans les établissements de formation initiale sera accrue de façon substantielle. A l'ENSP et à l'ENSOP, elle sera portée à hauteur de **25% des élèves français**. Dans les autres établissements (ENP et CFP), elle sera confortée au travers de la consolidation des quelque 40 **jumelages internationaux**.

Une diversification des **origines géographiques** des auditeurs étrangers sera recherchée, moyennant le développement de dispositifs d'apprentissage du français, soit dans les pays d'origine, soit par le biais de conventions avec les universités françaises.

Réciproquement, le nombre de responsables policiers français en **formation à l'étranger** sera accru, facilitant l'intégration, en tant qu'attaché de sécurité intérieure, dans le pays considéré.

La politique d'**ouverture à l'international** de la DFPN, confortée notamment par la présidence française de l'Union européenne au second semestre 2008, sera encore renforcée par la participation aux **actions de coopération** commanditées par le *service de coopération technique internationale de police* (SCTIP), par l'animation, au nom du ministère de l'intérieur, du *collège européen de police* (CEPOL), par la création d'un **réseau de formation des polices francophones** (FRANCOPOL) et par la poursuite des échanges avec la *Sûreté du Québec*, dans le cadre de la commission permanente de coopération franco-québécoise.

Les formations **aux langues étrangères** seront intensifiées. Ainsi, en **formation initiale**, l'entraînement à l'**anglais** sera amélioré dans les écoles de police. De même, des **formations continues** linguistiques en anglais, allemand, espagnol, italien et arabe (pour lequel l'offre sera développée) seront animées sur des thématiques professionnelles adaptées aux besoins des directions opérationnelles, si nécessaire sur le site de travail et grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Des **échanges linguistiques** permettront aux policiers français de suivre des formations à l'étranger, les policiers de ces pays étant à leur tour accueillis en France, à l'instar des conventions déjà passées avec la police du Kent et la *Metropolitan police* de Londres.

\* \* \* \* \*

La police doit vivre au rythme de l'évolution de la société et la formation professionnelle lui offre des moyens pour répondre aux nouvelles exigences induites par le changement. La politique de formation contribue, ainsi, à maintenir la police dans la voie de l'efficacité, de l'efficience et de la qualité du service rendu. Cette politique est, en effet, conduite dans un esprit toujours soucieux d'améliorer la prestation fournie et enclin à anticiper les besoins ainsi qu'à satisfaire les attentes. Cette action est menée en totale coproduction avec tous les services de la police nationale, mais, également, avec des partenaires extérieurs, institutionnels ou non.

Le *schéma directeur de la formation dans la police nationale* est la traduction d'un engagement commun autour d'un objectif partagé : le professionnalisme des policiers au service de la mission de protection des français. C'est pourquoi il incarne les convictions et les valeurs que chacun porte, dans un esprit de service public.

Ce schéma directeur a l'ambition de rendre la police exemplaire, qu'il s'agisse de répondre aux exigences de la modernisation de l'Etat, de rapprocher l'Administration de la population qu'elle sert, de pratiquer l'ouverture au plan international pour participer au rayonnement de la France, de pratiquer la transparence vis-à-vis du public, de garantir la diversité dans ses modes de recrutement et de fonctionnement, et de promouvoir l'éthique et la déontologie comme règles intangibles de comportement.

Le *troisième schéma directeur de la formation dans la police nationale* s'intègre dans le cadre élargi de la formation professionnelle tout au long de la vie du fonctionnaire, dont il mettra en œuvre les différentes dispositions et, plus particulièrement, le droit individuel à la formation. Œuvre commune et outil partagé, il est validé par le ministre de l'intérieur et soumis à une évaluation annuelle de son exécution devant le Conseil national de la formation.

Dans l'application de ce schéma directeur, les hommes et les femmes de la direction de la formation de la police nationale s'engagent à développer les valeurs fondamentales rappelées notamment dans le code de déontologie, ainsi que les qualités d'une organisation dynamique et innovatrice. De concert avec les agents de toutes les directions de la police nationale et de la préfecture de police, ils offriront un service de qualité au bénéfice de la sécurité des différentes composantes de la nation que les policiers servent au quotidien.

\* \* \* \* \*

\* \* \*

\*