

## Synthèse TR3 « *recrutement et formation* » (8 mars 2021)

Cette troisième table ronde du *Beauvau de la sécurité* consacrée au recrutement et à la formation dans la police et la gendarmerie a permis de partager plusieurs constats et exigences : le défi du recrutement de masse de la police et de la gendarmerie en raison du plan 10 000 recrutements et des départs à la retraite dans les années à venir ; le défi d'une formation initiale plus complète pour préparer au métier exigeant de policier ou de gendarme ; et le défi de la formation continue qui doit être sanctuarisée et liée aux parcours de carrière des policiers et des gendarmes.

### *Le développement de la sélectivité et de la diversité des recrutements*

Le ministère de l'intérieur doit **analyser et mettre en avant ses forces** afin d'attirer les jeunes talents. Ainsi, la mission de protection des citoyens doit être valorisée, tout comme les perspectives d'évolution au sein de l'institution, la diversité des métiers que le professionnel peut y exercer et les valeurs véhiculées.

La police et la gendarmerie françaises doivent souligner le **prestige** de leur institution. Le travail sur les symboles et sur le « capital marque » de l'employeur est nécessaire pour **valoriser l'image des forces de sécurité intérieure et leur notoriété**.

**La diversité sociale et géographique des recrutements** est essentielle pour permettre aux forces de l'ordre de représenter la population. La police et la gendarmerie doivent ouvrir davantage leurs recrutements pour aller vers plus de qualité. Cela passera notamment par le **développement de bonnes relations avec les établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les CFA** pour constituer, avec l'ensemble de ces acteurs, de véritable « filières des métiers de la sécurité » pour tous les niveaux de responsabilité et en développant l'apprentissage pour augmenter les viviers. Cela passera également par le développement des réserves opérationnelles de la police et de la gendarmerie.

Une réflexion sur les épreuves de recrutement pourrait conduire à affiner la sélection des candidats et permettre de recruter de façon plus ciblée. De plus, une attention doit être portée sur la **sélection des jurys** afin qu'ils répondent aux nouveaux enjeux de recrutement.

Enfin, les **métiers administratifs et de soutien**, nécessaires au bon fonctionnement du ministère de l'intérieur mais peu connus du grand public, méritent d'être mis en avant lors des campagnes de recrutement.

### *Une formation initiale permettant l'apprentissage des compétences nécessaires mais également du savoir-être indispensable à l'exercice du métier de policier ou de gendarme*

Nous devons adapter les formations initiales aux nouveaux défis et aux nouvelles menaces. Nous devons donc élever notre niveau d'exigence. C'est la raison pour laquelle l'allongement de la durée de la **scolarité des gardiens de la paix et des ADS** est inéluctable, à rebours de ce qui a été décidé en 2019. La DGPN devra faire des propositions au ministre en ce sens. Des

propositions devront également être faites sur le nombre maximal d'élèves par section, mais aussi sur le recours plus fréquent aux simulations et aux mises en situation.

Le **nombre et les compétences des formateurs** devront également être questionnés. Une meilleure valorisation de cette fonction essentielle sera *a priori* indispensable.

Les **solutions numériques** devront permettre d'améliorer la qualité de la formation en développant les simulations proches du réel et en donnant de nouvelles compétences dans ce domaine aux policiers et gendarmes, à l'image des campus connectés.

Les outils numériques (e-learning notamment) contribueront à réduire la pression capacitaire mais ne l'annuleront pas. Aussi, **la DGNP et la DGGN devront mesurer les besoins en moyens et en infrastructure** que nécessite cette nouvelle ambition quantitative et qualitative du ministère pour la formation des policiers et des gendarmes.

### ***Une formation continue***

L'« **escalier social** » doit être développé et facilité par l'accès des policiers à une véritable politique de formation continue qui doit leur permettre de construire leurs parcours de carrière.

Il faut donc **changer de paradigme en matière de formation continue** dans la police et la gendarmerie. Chaque service ou unité devra, là où ce n'est pas encore le cas, disposer d'un **plan annuel de formation**. Les chefs pourront être évalués sur leur capacité à sacrifier ce temps de formation.

La formation ne doit pas être décorellée de l'avancement et du parcours de carrière: certaines formations pourront ainsi être rendues obligatoires à l'occasion de certains changements de fonction ou de grade.

De plus, le développement d'une **formation de proximité** permettrait de réunir les différents corps de la police nationale afin de partager des valeurs communes et des savoir-faire. Au sein de la gendarmerie, la création des centres régionaux d'instruction – si cette proposition est retenue - permettrait de dispenser une formation personnalisée, individualisée et au plus près du terrain. La formation dispensée au sein des centres régionaux pourrait être complétée par celle de formateurs affectés au sein des unités.

La **formation continue doit concerner tous les personnels** de la police et de la gendarmerie, qu'ils soient actifs, militaires ou non.

\*

\*

\*

Beaucoup d'interventions ont abordé la question de l'**Académie de police**, de son articulation avec les formations des différents corps de la police nationale, de son ambition et de son périmètre. Le ministre a confié une mission de préfiguration au préfet Emmanuel BARBE qui devra rendre ses conclusions d'ici à la fin du *Beauvau de la sécurité*.

La **prochaine table ronde traitera de la relation des forces de l'ordre avec la justice**. Elle aura lieu le **lundi 22 mars 2021**.