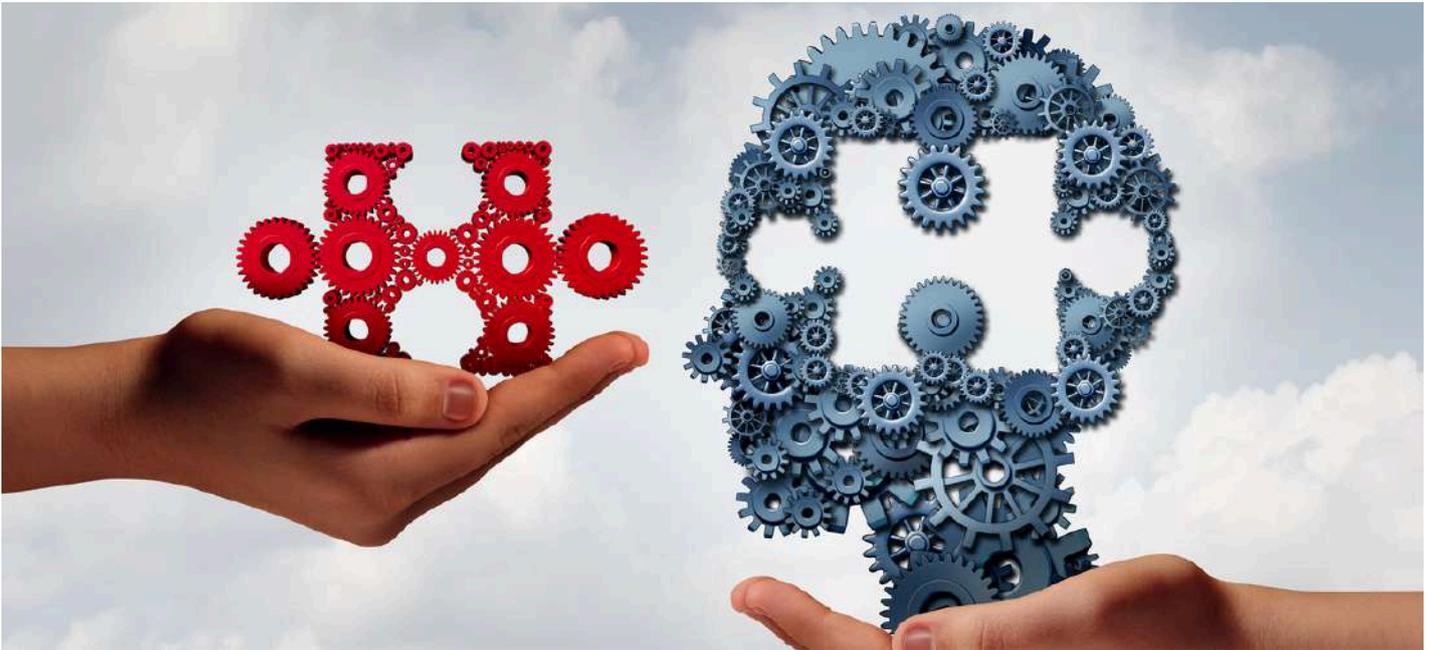


# CONTRIBUTION SNEPAP-FSU

## LA FORMATION DES PERSONNELS PÉNITENTIAIRES



Pour le SNEPAP-FSU, la formation est **un enjeu majeur** qui nécessite de mener une réflexion de fond régulière, afin de l'améliorer.

Depuis notre dernier congrès national, la question de la formation a été abordée dans le cadre de groupes de travail au sein de la CAN (notre commission administrative nationale) afin de développer nos mandats sur ce sujet.

### Les questions soulevées

#### Notre plateforme revendicative

#### Histoire de la formation

#### L'ENAP

- Son statut
- Ses missions
- Sa liberté pédagogique
- Le rapport de la Cour des Comptes

#### Quel avenir pour la formation professionnelle à la DAP ?

- La place de l'ENAP
- Le recrutement
- La formation initiale
- La formation continue
- Les acteurs de la formation

## LES QUESTIONS SOULEVÉES

• **Quels sont les besoins en formation ?** Formation **initiale** mais aussi **continue**. **Quelles compétences** sont à acquérir ? **Quelle place pour la criminologie ?**

• **Quelle articulation avec le recrutement** des personnels ? **Quels profils** de candidats ? **Quelles épreuves** prévoir ? **Quel calendrier** prévoir ?

• **Quelles modalités & techniques de formation** sont efficaces ? Limites des cours données en amphithéâtre ? **Place de l'interdisciplinarité** dans la formation ?

• **Quelle structuration pour la formation ?** Place et statut de l'ENAP, des centres interrégionaux de formation, des URFAQ, des responsables formation, des tuteurs de stage, des formateurs internes occasionnels.

## QUE DIT NOTRE PLATEFORME REVENDICATIVE ?

**Notre plateforme revendicative (PFR) présente nos mandats, suite aux débats en congrès national ,**

### SUR L'ENAP

*“ La réforme de l'ENAP et sa transformation en établissement public sont loin d'avoir répondu à nos attentes.*

*Le SNEPAP-FSU milite pour :*

- *La création de pôles interrégionaux de formation rattachés à l'école nationale*
- *La réforme du conseil d'administration permettant une représentation de toutes les organisations syndicales présentes dans les commissions paritaires.*
- *Une définition claire des relations entre l'ENAP et la DAP : la DAP, qui recrute et emploie les personnels, doit faire part de ses attentes relatives aux compétences à acquérir et l'ENAP doit proposer des projets pédagogiques qui y sont adaptés.*
- *La création des dispositions statutaires adaptées aux fonctions des personnels affectés à l'ENAP et permettant leur recrutement sur des critères connus et identifiables.*
- *La transversalité dans les formations des différents corps de personnel.*
- *Outre sa vocation à former des personnels, l'ENAP doit rester un lieu de recherche.*
- *Que les instances paritaires nationales soient consultées sur tout projet de modification des critères de validation des formations.*

*Parce que l'ENAP a pour vocation la formation de professionnels, un juste équilibre entre les connaissances théoriques et les aptitudes professionnelles doit être trouvé pour la validation des formations dispensées.”*

### SUR LA FORMATION INITIALE

*“Le SNEPAP-FSU attend de la DAP des orientations claires en matière de formation initiale, définies sur la base d'un référentiel emploi formation.*

*Un stage de découverte professionnelle d'au moins un mois doit précéder la formation théorique à l'ENAP.*

*Le SNEPAP-FSU revendique un socle commun de la formation pour tous les corps de l'administration pénitentiaire, dans le respect des valeurs républicaines. Le travail en pluridisciplinarité doit se développer et nécessite pour cela d'être abordé dès la formation initiale de chaque corps.*

*Il est nécessaire de poursuivre les efforts en proposant des modalités d'organisation de recrutement et de formation qui favorisent la rencontre des différents personnels, l'échange et une meilleure connaissance réciproque des professionnalités de chacun.*

*Pour les agents spécialistes, une formation spécifique et certifiante doit être proposée*

*Pour les corps communs, la formation initiale doit comporter des éléments spécifiques à chaque corps et direction d'affectation. Pour la DAP, le SNEPAP-FSU revendique l'accès à une formation d'adaptation leur permettant d'appréhender tant les contraintes de l'institution pénitentiaire que les différents aspects de leurs missions et responsabilités futures.*

*Il en va de même pour les agents bénéficiant d'un détachement entrant.*

*Pour l'emploi de personnels contractuels, une formation d'adaptation est indispensable.*

*Le SNEPAP-FSU revendique la reconnaissance de la fonction de tuteur :*

- *Par la poursuite de la mise en place de formations au tutorat et à l'accompagnement des stagiaires.*
- *Par la pérennisation, à un niveau régional, des réunions d'information concernant les grilles d'évaluation de mise en situation professionnelle.*

*Le SNEPAP-FSU demande le recrutement de personnels rattachés à l'ENAP et affectés dans chaque direction interrégionale, chargés de l'accueil, du suivi des élèves et stagiaires et de l'harmonisation des pratiques des tuteurs.*

*Le SNEPAP-FSU souhaite qu'une évaluation de la durée nécessaire de la formation soit faite. En outre, un stage de professionnalisation suffisamment long est indispensable et doit précéder la titularisation. De manière générale, le SNEPAP-FSU s'oppose à la réduction de la durée de formation initiale pour des raisons budgétaires ou matérielles.*

*Nous demandons la révision de la grille d'évaluation pour qu'elle repose sur des critères garantissant la plus grande objectivité possible.*

*Enfin, le SNEPAP-FSU est opposé à la pré-affectation et maintient sa ferme opposition à la fidélisation de 2 ans sur le premier poste."*

## **SUR LA FORMATION CONTINUE**

*" Le SNEPAP-FSU revendique une politique de formation continue d'importance dans notre administration, à destination de tous les personnels. Les moyens budgétaires permettant des formations variées et de qualité doivent être consacrés.*

*Le SNEPAP-FSU exige:*

- *Le développement d'une politique de formation continue innovante en matière de prévention des risques professionnels (gestion du stress de la violence, techniques d'intervention, etc.) et de la sécurité dans toutes ses dimensions (passive et active).*
- *Une indispensable adaptation aux techniques nouvelles et aux tâches spécifiques, notamment pour les administratifs.*
- *Que l'accès au statut et à la formation de formateur soit étendu à l'ensemble des corps de l'AP.*
- *Que les rejets de demandes de congés formation soient communiqués aux agents et le cas échéant, à leur demande, fassent l'objet d'examen en CAP.*
- *La mise en place d'une formation au droit syndical et au fonctionnement des institutions dédiées au dialogue social (CSA, formation spécialisée, formation des personnels) pour tous les personnels de l'administration pénitentiaire.*

*Le SNEPAP-FSU est favorable à la mise à disposition de ressources documentaires et d'enseignements dématérialisés, dans l'optique d'élargir l'offre de formation.*

*Le SNEPAP-FSU revendique également que l'ensemble du programme annuel de formation fasse l'objet d'une meilleure publicité à destination des établissements et services, afin que chaque agent ait le même niveau d'information.*

*Il est indispensable que tous les personnels, y compris d'insertion et de probation, disposent de formateurs au niveau régional, chargés de développer des formations continues en adéquation avec les besoins des services et d'être les relais de l'ENAP vis-à-vis des stagiaires.*

*Le SNEPAP-FSU demande que, dans les plans régionaux de formation, le droit à la formation individuelle, hors institution, soit clairement reconnu et pris en compte. A cet effet, une partie du budget doit lui être affectée de manière à assurer une prise en charge financière correcte pour les agents désireux de se former. En aucun cas, les demandes de formation ne doivent être rejetées pour des raisons budgétaires. Le nombre réduit de personnels dans un service, notamment de personnels administratifs, ne doit pas être un frein à leur formation continue.*

*La localisation de l'école à Agen ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la formation continue dues à l'éloignement géographique de certaines régions. Aussi, des délais de route correspondant aux temps de trajet réellement effectués doivent être attribués et assimilés à du temps de travail.*

*En outre, le SNEPAP-FSU revendique que toutes les dispositions soient prises pour favoriser la formation à l'ENAP ou la déconcentration de la formation pour les établissements implantés dans les régions les plus éloignées, notamment les départements et régions d'Outre-mer.*

*La formation par les pairs, assise sur des formateurs relais au plus près des services participant à l'élaboration d'une méthodologie d'intervention propre, permet l'accélération de la diffusion des connaissances et leur actualisation dans des domaines très particuliers.*

*Le SNEPAP-FSU y est favorable, à la condition qu'elle ne substitue pas aux dispositifs de formation initiale et continue classiques et qu'il n'y soit pas fait recours dans un objectif d'économie budgétaire. Les formateurs relais doivent voir les contraintes inhérentes prises en compte par le versement d'une indemnité de formateur occasionnel et l'octroi d'une décharge d'activité de service."*

**LA PLATEFORME  
REVENDICATIVE**  
Issue du Congrès National 2023

du Snepap-FSU

## **HISTOIRE DE LA FORMATION AU SEIN DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**

En **1869**, est recommandée la création d'écoles de gardiens de prison dans les établissements pénitentiaires. Jusque-là, ils étaient recrutés parmi d'anciens militaires, sans formation spécifique. Ces écoles, locales, auront une existence éphémère.

La nécessité de former spécifiquement les personnels amenés à exercer à l'administration pénitentiaire est apparue après la seconde guerre mondiale. Un centre d'études pénitentiaires ouvre à Fresnes de **1945 à 1962**. Il était alors un service déconcentré dépendant directement de la direction de l'administration pénitentiaire.

En **1962**, l'École de formation des personnels de l'administration pénitentiaire (EFPAP) est créée en Alsace.

En **1966**, l'Ecole de l'administration pénitentiaire (EAP) est inaugurée à Fleury-Mérogis.

Après la réforme pénitentiaire de **1975**, la formation des personnels pénitentiaires, centralisée à Fleury-Mérogis depuis 1966, est réorganisée.

L'arrêté du 20 juillet **1977** transforme l'EAP (école de l'administration pénitentiaire) en l'ENAP (école nationale de l'administration pénitentiaire)

L'ENAP est implantée depuis **2000** à Agen et devient un établissement public à caractère administratif.

## **L'ENAP**

### »» **QUEL EST LE STATUT DE L'ENAP ?**

L'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est un **établissement public de l'Etat à caractère administratif doté de la personnalité morale**.

En tant qu'établissement public à caractère administratif, il est doté d'un conseil d'administration et dispose d'une certaine **autonomie administrative et financière**.

Elle a un règlement intérieur.

Elle est placée sous la **tutelle du garde des sceaux**, ministre de la justice.

Le directeur de l'ENAP est nommé par décret, sur proposition du garde des sceaux, pour une durée de 3 ans, renouvelable 1 fois.

Il reçoit une lettre de mission.

A titre de comparaison, parmi les écoles du ministère de la justice, l'ENPJJ est un service à compétence nationale de la DPJJ, l'ENG un service à compétence nationale de la DSJ, l'ENM un établissement public à caractère administratif.

## »» QUELLES SONT SES MISSIONS ?

L'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est en charge de :

- La **formation professionnelle initiale et continue** des fonctionnaires et agents publics au sein de l'administration pénitentiaire ainsi que la formation professionnelle continue des partenaires du service public pénitentiaire ;
- La **préparation à des concours** de la fonction publique
- La **réalisation de travaux de recherches et d'études et leur diffusion** ;
- Le développement et la mise en œuvre **d'actions de partenariat** avec des institutions d'enseignement et de recherche ;
- Le développement et la mise en œuvre **d'actions de coopération internationale**, notamment en matière de formation et de recherche.

L'ENAP ne se voit pas confier le recrutement des personnels, ce qui la différencie par exemple de l'ENM en charge à la fois du recrutement et de la formation des magistrats.



## »» QUELLE EST LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE DE L'ENAP ?

Les programmes d'enseignement et de recherche, l'organisation de la formation initiale et continue ainsi que les modalités d'évaluation de la scolarité sont fixés par **arrêté du garde des sceaux**, ministre de la justice, pris **après avis du conseil d'administration**.

Un **conseil pédagogique et scientifique** est placé auprès du directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire.

Il contribue à la définition :

- Des programmes d'enseignement et de recherche ;
- Du contenu du catalogue annuel de formation ;
- Du contenu du programme annuel des recherches, études et colloques.

Ses travaux et avis sont transmis au conseil d'administration.

La composition de ce conseil, qui doit comporter des représentants de la direction de l'administration pénitentiaire, du personnel ainsi que des personnalités qualifiées, et ses modalités de fonctionnement sont prévues par le règlement intérieur de l'école.

Le conseil pédagogique et scientifique se réunit en séance plénière, sur convocation du directeur de l'école, au moins une fois par an.

## »» LE RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES

La Cour des comptes a rendu un rapport en 2023 sur l'ENAP.

**Elle souligne certains éléments :**

- A l'ENAP, en 2022 étaient comptabilisés **263 emplois rémunérés** : 206 emplois à temps plein travaillés (ETPT) de titulaires, 52 ETPT de non titulaires
- Le décret n° 2016-547 du 3 mai 2016 modifiant le décret n° 2000-1328 du 26 décembre 2000 relatif à l'organisation de l'ENAP a limité la **durée d'affectation totale des formateurs et des responsables de formation à sept ans**. Or, si la Cour relevait en 2014 que 33 % des enseignants étaient affectés à l'ENAP depuis plus de 10 ans et 12 % depuis plus de 15 ans, **ils sont aujourd'hui respectivement 25 % et 13 % à dépasser ces durées d'affectation**. L'objectif de réduction des durées d'affectation peine donc à être atteint. Cette situation s'explique selon la direction de l'administration pénitentiaire par des **difficultés de recrutement pour l'école**.
- L'aggravation, de 2021 à 2022, de **l'écart entre les prévisions de postes offerts en formation initiale, et les réalisations (- 781)** est toutefois révélatrice de la difficulté à laquelle est confrontée l'administration pénitentiaire alors même que ses besoins augmentent avec l'ouverture de nouveaux établissements. **Si cet écart est flagrant pour les corps des personnels de surveillance, il existe également au sein de la filière insertion probation** (ex : en 2022, 41 postes de DPIP pourvus sur 76 postes ouverts; 299 postes de CPIP pourvus sur 360 postes ouverts).



- **L'hétérogénéité des publics à former**, notamment au sein des promotions de surveillants
- **L'écart entre une formation par compétences et l'apprentissage par alternance**, en mettant en exergue que les élèves et/ou stagiaires se retrouvaient en position de "faisant fonction d'agent" (ex: agent seul sur une unité de vie adaptée).
- **La situation critique des effectifs des pôles de formation et du réseau des formateurs**, avec un fort taux de vacance (48% au total).
- L'ENAP a le **monopole sur certaines formations continues** : initiation aux métiers du greffe pénitentiaire, adaptation aux fonctions en ERIS, monitorat de sport et de sécurité pénitentiaire, M2 Droit et exécution des peines

### Elle préconise notamment :

- Le **renforcement de l'autonomie de l'ENAP** (notamment le renforcement des prérogatives du directeur de l'école sur le recrutement des personnels de l'école, mobilisation renforcée du conseil pédagogique et scientifique de l'école).
- La poursuite de la **modernisation de la formation initiale** des personnels, face aux disparités de niveau de certains élèves (notamment chez les PS), pour améliorer l'articulation théorie et pratique et pour valoriser la contribution des formateurs locaux. Elle évoque notamment une **plus grande prise en compte des besoins d'acquisition progressive et personnalisée** des compétences, au vu de l'hétérogénéité des publics à former. A cette fin, elle invite à accorder une **place plus grande à l'expérience acquise en stage**, par des temps d'analyse des pratiques plus importants et une prise en considération plus forte dans les grilles d'évaluation, notamment pour les personnels de surveillance.
- La mise en place d'un **département des stages à l'ENAP, chargé de la constitution d'un réseau** avec les DISP et établissements.
- La **clarification des rôles respectifs en matière de formation continue**, pour clarifier la répartition des responsabilités entre l'ENAP, les DISP, les services et établissements pénitentiaires, notamment par une démarche de conventionnement entre l'ENAP et les DISP.
- Une **programmation pluriannuelle des travaux de recherche de l'ENAP, l'évaluation des effets de cette activité** de recherche sur les pratiques professionnelles et la maîtrise des risques criminologiques. La cour souligne que les travaux de recherche devraient être accompagnés d'un **document opérationnel** récapitulant les idées forces et les préconisations concrètes destinées aux professionnels.



## QUEL AVENIR POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA DAP ?

### » LA PLACE DE L'ENAP

#### ↳ Serait-il souhaitable que l'ENAP soit en charge à la fois du recrutement et de la formation des personnels ?

Aujourd'hui, c'est la DAP qui gère la partie recrutement.

L'ENAP est ainsi soumise aux calendriers des promotions définis par la DAP, ce qui impacte directement les modalités pédagogiques mises en œuvre (place prépondérante des cours en amphithéâtre).

Elle n'est pas non plus partie prenante de la définition des compétences à identifier, lors du recrutement, pour déterminer si les candidats sont à même de suivre la formation professionnelle qui leur sera délivrée.



#### ↳ Serait-il souhaitable que l'ENAP pilote l'ensemble de la formation, tant initiale que continue ?

Aujourd'hui, si l'ENAP est chargée de la **formation initiale** de l'ensemble des personnels de l'administration pénitentiaire, un glissement est perceptible car pour les corps ministériels (personnels administratifs, psychologues, ASS), ce n'est pas le cas.

Des **formations d'adaptation** peuvent exister, mais l'ENAP ne les pilote pas nécessairement (ex : FAE des psychologues de la DAP, laissés à la main des DISP). Nous regrettons d'ailleurs que les FAE ne soient pas toujours mises en œuvre dans la bonne temporalité, par rapport à la prise de fonction (pour les corps communs, pour les détachements entrants, etc).

Le **recrutement de contractuels**, en nombre croissant, entraîne également l'absence de formation initiale statutaire par l'ENAP. Certaines DISP mettent en place une formation rapide, mais il n'y a pas de structuration nationale.

La CDIisation de certains contractuels nie la qualité de la formation initiale et questionne le caractère régalien des missions de l'administration pénitentiaire.

Le recrutement de surveillants adjoints, contractuels, va renforcer cette tendance.

Quelle sera la place de l'ENAP pour ces derniers ? Il est envisagé que la formation soit dispensée majoritairement par les DISP et les terrains. L'ENAP interviendrait alors par la suite, dans une logique de préparation au concours.

Par ailleurs, s'agissant de la **formation continue**, le calendrier de formation de l'ENAP coexiste avec les formations proposées par les DISP. Les URFQ sont autonomes de l'ENAP, entraînant de fortes disparités sur l'ensemble du territoire sur l'offre de formation proposée aux personnels, selon leur lieu d'affectation.

De plus, certaines formations - aujourd'hui dispensées au cours de la formation initiale - ne sont pas accessibles en formation continue aux agents déjà en poste qui n'en auraient pas bénéficié. Cela peut contribuer à creuser un **écart dans les pratiques professionnelles entre les agents sur les terrains**.

La **création de centres interrégionaux de formation**, destinés à faciliter l'accès des personnels à la formation continue (en raison tant de l'encombrement de l'ENAP, au vu des recrutements massifs de personnels de surveillance, que de sa situation géographique difficile d'accès pour la majorité des personnels) soulève également la question de l'articulation de ces centres avec l'ENAP.

Faut-il considérer que l'ENAP doit cesser de gérer la formation continue des agents, laissant cette compétence à la DAP ?

Ou décide-t-on de placer des agents de l'ENAP en URFQ et dans les centres interrégionaux, afin que l'ENAP pilote l'ensemble de la formation (initiale et continue), quel que soit le lieu où se réalise cette formation ?

Faudrait-il ainsi penser les centres interrégionaux de formation comme des antennes de l'ENAP ?

### ↪ **Quelle place pour l'ENAP et la recherche ?**

L'ENAP a pour mission de réaliser de la recherche et de diffuser les résultats de la recherche. **Comment favoriser la diffusion des données probantes au plus grand nombre ?**

La **création d'une plateforme nationale** permettant de centraliser les ressources documentaires et l'actualité scientifique faciliterait l'acquisition des bonnes pratiques

**La recherche doit-elle s'adosser aux pratiques professionnelles** (ex : criminologie appliquée) ?

**Quel avenir pour le projet de pôle d'excellence en criminologie appliquée**, devenu un projet de pôle d'histoire (aspect muséal) et de criminologie ?





## »» LE RECRUTEMENT

Le recrutement doit permettre de déterminer les personnes aptes à suivre la formation et exercer le métier visé.

Par exemple, si on estime que nos métiers nécessitent en premier lieu des personnes aptes à entrer en relation avec autrui, **quelles épreuves sont les plus adaptées** pour identifier cette compétence ?

La **qualité des membres du jury** peut aussi être interrogée. Faudrait-il prévoir la présence d'un psychologue dans l'ensemble des jurys, tous corps confondus ?

Le recrutement fondé sur l'exigence d'un niveau d'études, plus qu'un cursus spécifique de formation antérieure, permet de recruter des candidats aux profils variés. Toutefois, la formation à l'ENAP ne peut pas apporter un enseignement exhaustif sur tous les éléments perçus utiles dans nos métiers.

**Faudrait-il prévoir la création de cursus universitaires de criminologie** pour que l'ENAP n'ait pas à assumer l'enseignement de telles matières, mais se recentre plutôt sur la préparation aux métiers de l'administration pénitentiaire ?

Quel serait l'impact sur l'ENAP, les modalités de recrutement ainsi que les formations proposées, si un tel cursus était créé ?

Si de nombreux systèmes étrangers ne disposent pas d'école dédiée (les formations d'intégration se concentrant sur des compétences techniques après, par exemple, un cursus en criminologie ou travail social en milieu de justice pénale), nombreux sont les pays à vouloir s'inspirer de l'ENAP.

Par ailleurs, **faudrait-il développer les modalités de recrutement à affectation locale** ?

Cela développerait-il l'attractivité des métiers de l'administration pénitentiaire ?

Cela permettrait-il de fidéliser les personnels plus durablement sur les terrains les moins attractifs ?

## »» LA FORMATION INITIALE

L'ENAP est aujourd'hui l'école unique de formation initiale des personnels pénitentiaires.

Le format des cours, en amphi, est-il le plus propice à l'apprentissage ? **En matière de pédagogie, quels sont les formats à développer ?** petits groupes, travaux pratiques ou dirigés ?

Aujourd'hui, les aspects logistiques prennent le dessus sur le contenu de la formation.

**Quelle place doivent prendre les cours en distanciel ?**

Des disparités existent, au sein des promotions, entre les lauréats issus du concours externe et ceux issus du concours interne. **Comment l'ENAP peut-elle individualiser, s'adapter aux besoins des lauréats ?**

**Quelle durée de formation prévoir ?** La formation des PS, pour ne citer qu'elle, paraît très courte, par rapport à d'autres pays (2 ans dans des pays nordiques).

**Faut-il créer un diplôme consacrant la qualité de la formation délivrée à l'ENAP ?** (développer des formations qualifiantes, certifiantes).

## »» LA FORMATION CONTINUE

**Comment développer les compétences des professionnels ?**

Faut-il prévoir un **quota horaire annuel obligatoire** de formation continue que chaque agent doit suivre ?

Faut-il rendre **certaines formations continues obligatoires**, notamment pour réduire le risque de refus de la formation par la direction ?

*Sur certains sujets, il est indispensable de **penser une formation sur la durée**. Par exemple, sur l'entretien motivationnel ou la sécurité dynamique, une formation ponctuelle assurera une sensibilisation mais ne permettra pas aux personnels de devenir suffisamment maîtres du sujet. Envisager la formation continue paraît indispensable.*

Quelle **répartition et articulation entre ENAP et DISP** sur la formation continue ?

**Comment éviter les disparités** au sein de la formation continue, entre les DISP ? Comment prendre en compte la **spécificité des territoires ultra-marins** ?

**Le centre de criminologie appliquée a-t-il un rôle à jouer** pour compléter les enseignements de l'ENAP ?

## »» LES ACTEURS DE LA FORMATION

**Comment rendre attractifs les postes de formateur à l'ENAP ?**

Pour attirer des profils adaptés, favoriser le recrutement de personnels issus du terrain, l'intervention de chercheurs, etc.

Ne faudrait-il pas prévoir un statut spécifique, comme à l'ENM, pour les personnels venant exercer à l'ENAP où les formateurs sont détachés sur un emploi spécifique, "maître de conférences" ?

Comment valoriser cette expérience pédagogique dans leur parcours professionnel ?

“

La durée d'affectation des formateurs et responsables de formation à l'ENAP est limitée par les textes.

Faudrait-il distinguer selon leur profil (filière universitaire ou issu du terrain), en imposant une limite dans le temps aux seuls formateurs issus des terrains ? ou conditionner ce statut à une reprise d'activité sur le terrain, même à temps partiel ?

”

**Comment clarifier les compétences des services** pour élaborer des formations ? **Quelle articulation établir entre l'UMA et l'URFQ** pour favoriser des formations au plus près des besoins métiers ? **Quelle coordination formation initiale/continue ?**

Quelle politique mise en œuvre par la DAP pour **s'appuyer sur ses ressources internes ?**

Quid des **formateurs relais ?**

Quid des **formateurs internes occasionnels ?**

**Statut du tuteur de stage** : comment le choisir ? volontariat / critères ?

Quelle formation ? par qui ? (pilotage par l'ENAP ?)

Quelle valorisation ? Quel temps dédié ?

Ne faudrait-il pas des formateurs CPIP ? au même titre qu'il existe des formateurs en établissement pénitentiaire ?

Quid des **responsables de formation ?**

**Comment valoriser la formation par les praticiens ? la recherche par les praticiens ?**

Les questions autour de la formation sont nombreuses.

Continuons d'y réfléchir ensemble...

Il s'agit de l'avenir de nos métiers !



Mail de Contact : [snepap@fsu.fr](mailto:snepap@fsu.fr)

Site internet : <https://snepap.fsu.fr/>



Sur les réseaux sociaux :

Facebook



Instagram



LinkedIn



X

