



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

POLICE 
NATIONALE

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE

2022

2022-2024



2023

2024

TABLE DES MATIERES

Prolégomènes	5
Gouvernance	7
Paraphes	8
Document d'orientation stratégique	9
Indicateurs	13
Sommaire	13
Comment lire une fiche indicateur ?	18
Fiches indicateur.....	21
Évaluation du COP	82
Glossaire des sigles, acronymes et termes techniques	84

PROLEGOMENES

Le contrat d'objectifs et de performance (COP), un outil de pilotage stratégique

Le COP est un document contractuel entre un opérateur de l'État et son administration de tutelle, fixant les orientations stratégiques pour une période donnée. L'exécution du contrat est suivie, en lien avec la tutelle, par un comité se réunissant à intervalles réguliers.

Il s'inscrit tout à la fois dans la continuité du précédent COP et dans la dynamique portée tant par le plan ministériel de formation du ministère de l'Intérieur que par le plan national de formation de la police nationale.

Le bilan du précédent contrat

Le contrat d'objectifs et de performance pour la période 2019-2021 a été signé en décembre 2018 par le ministre de l'Intérieur, le président du conseil d'administration de l'ENSP et le directeur de l'École nationale supérieure de la police. Il succédait aux deux précédents COP couvrant la période 2013-2019.

Le COP 2019-2021 obéissait pour la première fois à un cadencement calqué sur l'année civile. Il reposait sur quatre orientations stratégiques s'inspirant très fortement des COP antérieurs :

- Contribuer au développement des compétences des commissaires et des officiers de police par la formation.
- Intensifier la recherche finalisée pour contribuer à l'amélioration des formations et des pratiques professionnelles et au bénéfice de la police nationale.
- Concevoir des actions partenariales valorisant aux niveaux national et international l'expertise de l'établissement.
- Poursuivre les objectifs de modernisation et de performance.

Chacune de ces orientations était déclinée en 11 objectifs illustrés par 26 actions dont l'atteinte était mesurée à la faveur de 38 indicateurs.

Le suivi de l'exécution de ce contrat était assuré annuellement par un comité ad hoc composé du président du conseil d'administration, de représentants de la tutelle (DGPN, DCRFPN et DRCPN), d'un représentant du SGMI (DEPAFI), et du directeur de l'établissement. Cette instance pouvait proposer toutes mesures utiles pour l'atteinte des objectifs. A la faveur de ses différentes réunions, plusieurs indicateurs et des valeurs cibles ont été modifiés.

Il peut enfin être considéré que, nonobstant le très fort impact de la crise sanitaire sur l'activité et donc la performance de l'établissement, le bilan du COP 2019-2021 a été très majoritairement positif (entre 2/3 et 3/4 des indicateurs annuels mesurables ont ainsi été atteints ou dépassés).

Élaboration du nouveau COP : une logique de continuité et d'évolution

Le COP 2022-2024 s'inscrit dans la continuité du précédent COP. Continuité puisqu'il répond aux mêmes principes que le précédent : définir les grands objectifs de l'établissement public, fixer un calendrier de réalisation, assortir les actions à conduire d'indicateurs mesurant leur degré de réalisation. Dans un souci de clarification, le nombre d'indicateurs a été substantiellement allégé afin d'en faciliter la lecture et le suivi.

Continuité enfin parce que sa **structuration en quatre parties** est maintenue. Demeurant d'actualité et pertinentes, les quatre orientations stratégiques du précédent COP sont reprises *in extenso* dans le nouveau COP.

L'exigence de performance, déjà significativement mise en exergue dans les trois précédents exercices, est particulièrement privilégiée dans ce nouveau COP. Il développe en corollaire une exigence de diplomation accrue et d'évaluation affirmée (souvent via un prisme extérieur) des différentes prestations (de formation comme de recherche) servies par l'établissement.

Il s'agit également d'un COP marquant, à plusieurs titres, une certaine évolution par rapport au précédent.

En premier lieu, il a été élaboré sur un mode participatif non seulement en interne mais également en étroite synergie avec la tutelle. À cet égard, la structuration interne du COP a été repensée et s'articule dorénavant en :

- Orientations stratégiques (4).
- Objectifs stratégiques (9). Ces objectifs regroupent les actions stratégiques par bloc missionnel.
- Actions stratégiques (25) illustrées par des indicateurs de performance ou des actions prioritaires (27), eux-mêmes quantifiés par des valeurs cibles annuelles.

En second lieu, le COP 2022-2024 affiche une ambition de modernité et une volonté de constituer un outil opératoire à la fois simplifié, plus lisible et plus fiable. Le nombre d'indicateurs est ainsi réduit de 30 % (27 contre 38). Les fiches d'indicateurs sont amendées et s'accompagnent d'un tableau de bord synoptique de suivi plus abouti.

Le COP est enfin, plus que jamais, sous-tendu par une logique d'anticipation des évolutions prévisibles dans les périmètres de la police nationale et du ministère de l'Intérieur (LOPMI, Beauvau de la sécurité...). Modifiable et amendable, il s'agit d'un document vivant, imprégné d'une logique pragmatique.

Il intègre également la déclinaison de politiques ministérielles et interministérielles telles que la responsabilité sociale et environnementale, avec une plus grande attention portée aux enjeux de développement durable et de lutte contre les discriminations. Il consacre par ailleurs la dynamique de l'interministérialité qui est placée au cœur de la réforme de la formation (tant initiale que continue) de la haute fonction publique, à laquelle l'ENSP est partie prenante.

Autant de défis qui se préparent via des formations d'excellence. Telle est, au final, la raison d'être de notre stratégie et de nos efforts à venir.

GOUVERNANCE

Le suivi technique et l'alimentation du COP par l'opérateur

Pour le suivi stratégique du contrat d'objectifs et de performance, l'opérateur renseigne annuellement le tableau de bord de suivi et annuellement les fiches « indicateurs de performance » et « actions prioritaires » assorties des commentaires et observations utiles.

Dans l'hypothèse où les objectifs intermédiaires ne seraient pas atteints, l'école présentera à la tutelle les raisons pour lesquelles les écarts ont été observés et les mesures correctives envisagées.

Les modalités de pilotage du COP

Le pilotage du nouveau contrat d'objectifs et de performance sera réalisé selon les modalités définies par l'instruction du 9 mai 2016 du ministre de l'Intérieur :

1. Un document de suivi des objectifs et des résultats du COP est annexé au dossier de présentation du budget initial. Il est présenté par la direction de l'ENSP au conseil d'administration lors du vote du budget initial. Ce document présente les valeurs de réalisation des indicateurs, les cibles à atteindre pour l'année budgétaire de référence et les actions à mettre en œuvre pour y parvenir.
2. Lors de l'adoption du compte financier, la direction de l'ENSP présente au conseil d'administration le rapport annuel retraçant les résultats atteints au regard des objectifs et indicateurs présentés dans le document de suivi des objectifs et des résultats annexés au budget initial.

Ces deux documents sont transmis à la tutelle en amont des pré-CA destinés à l'examen du budget initial et du compte financier.

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE 2022 - 2024

Les orientations stratégiques

Le contrat d'objectifs et de performance de l'École nationale supérieure de la police, conclu pour une durée de trois ans (janvier 2022 – décembre 2024) repose sur les quatre orientations stratégiques suivantes :

- Contribuer au développement des compétences des commissaires et des officiers de police par la formation.
- Intensifier la recherche finalisée pour contribuer à l'amélioration des formations et des pratiques professionnelles au bénéfice de la police nationale.
- Concevoir des actions partenariales valorisant aux niveaux national et international l'expertise de l'établissement.
- Poursuivre les objectifs de modernisation et de performance.

De façon générale, la tutelle de l'ENSP s'engage à attribuer à l'opérateur l'ensemble des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs fixés dans le COP, dans la limite des moyens du programme et des priorités fixées par le responsable de programme.

De même, la tutelle s'engage à apporter à l'ENSP l'aide pédagogique, technique et technologique dont elle dispose pour atteindre les objectifs fixés dans le COP.

Les parties s'engagent *a minima* à réexaminer le contrat à mi-parcours, soit en juin 2023. Le contrat est en outre révisable à tout moment sur demande de l'une des parties.

Fait en quatre exemplaires à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, le

Le directeur général de la
police nationale



Frédéric VEAUX

Le président du conseil
d'administration
de l'École nationale
supérieure de la police

Jean-Luc NEVACHE

La directrice
de l'École nationale
supérieure de la police

Martine COUDERT

DOCUMENT D'ORIENTATION STRATÉGIQUE ENSP – CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE 2022-2024

« L'école nationale supérieure de la police (ENSP) est un établissement public national à caractère administratif, chargé d'une mission d'enseignement supérieur et de recherche, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière et placé sous la tutelle du ministre de l'Intérieur » (article R 413-1 alinéa 1^{er} du code de la sécurité intérieure).

Le mandat qui lui est réglementairement confié (article R 413-2 du CSI) identifie six missions essentielles :

1. Assurer la formation initiale et la formation tout au long de la vie des fonctionnaires du corps de conception et de direction et du corps de commandement de la police nationale.
2. Assurer une préparation aux concours externes de commissaire et d'officier de police.
3. Participer à la formation continue des fonctionnaires des autres corps de la police nationale ou de toute autre catégorie d'agents d'organismes publics ou privés intervenant dans le domaine de la sécurité.
4. Assurer l'accueil et la formation initiale ou continue des cadres de police et stagiaires étrangers.
5. Entreprendre et diffuser des études et des recherches dans le domaine de la sécurité.
6. Développer, dans ses champs de compétence, des actions de coopération avec des institutions d'enseignement et de recherche françaises ou étrangères.

Son statut d'opérateur de l'État requiert que l'ENSP élabore, mette en œuvre, suive et évalue un contrat d'objectifs et de performance pluriannuel (en l'occurrence triennal) afin de rendre compte de son activité, de son efficacité et de son efficience à ses autorités de tutelle.

Le présent document d'orientation stratégique sous-tend le quatrième COP de l'ENSP qui couvre la période 2022-2024.

Celui-ci prend nécessairement en compte les enjeux et paramètres phares de la police nationale connus pour la période considérée à l'instar de la mise en œuvre des mesures issues du Livre blanc sur la sécurité d'une part, du Beauvau de la sécurité d'autre part, de l'élaboration de la LOPMI enfin. Il inscrit pleinement l'établissement dans la perspective des grandes réformes de l'État (réforme de la formation initiale et continue de la haute fonction publique, formation tout au long de la vie de tous les agents publics...) et de la conduite des politiques publiques contemporaines majeures (promotion de la diversité et de l'égalité des chances, préservation de l'environnement, avènement de l'ère du numérique...). Il intègre également les grands enjeux de sécurité intérieure attendus dans les mois (présidence française de l'UE de 2022) et les années à venir (grands événements sportifs de 2023-2024, développement d'une recherche appliquée à portance européenne voire internationale...).

Il ne tire *ab initio* aucune conséquence précise et concrète de la création d'une Académie de police dont le projet est en cours d'achèvement. Toutefois, sa nature consubstantiellement évolutive lui permettra d'apporter, en temps utile, toutes les adaptations de forme et de contenus nécessaires.

L'ENSP a également pris le parti de considérer que la massification du recrutement (et par conséquent de la formation initiale) des officiers de police serait constante tout au long du présent COP au niveau de 400 élèves incorporés chaque année (à l'instar de la 28^e promotion accueillie en septembre 2022) et qu'il en serait de même pour les détachés entrants (commissaires et officiers) que l'ENSP a la responsabilité de former.

À l'inverse, deux inconnues n'ont pu ici être totalement prises en considération.

D'une part, l'évolution de la situation sanitaire liée à la COVID 19 qui aura été un événement majeur et impactant du précédent COP. Force est toutefois de constater que l'ENSP a su capitaliser une certaine expérience et une autonomie d'action précieuse et salvatrice en termes de dispositifs de formation digitale (cours, documentation, évaluations, amphis de choix de postes) à même de pallier, au moins partiellement, l'impossibilité de former en présentiel.

D'autre part, l'évolution des moyens humains (plafond d'emploi) et matériels (subvention pour charge de service public) qui seront mis à sa disposition à la faveur du présent COP. L'établissement affiche certes une volonté d'accroître ses ressources propres mais cet ambitieux objectif demeure tributaire de facteurs exogènes (qui eux demeurent tributaires de la situation sanitaire).

Un important travail interne associant des représentants de tous les corps, grades et services de l'Établissement a permis d'élaborer – en lien étroit avec la tutelle – ce nouveau COP qui identifie pour les années 2022-2024 neuf objectifs stratégiques sous-tendant quatre orientations générales stratégiques. L'intégralité du périmètre missionnel assigné à l'Établissement est ainsi couvert.

De manière transversale et synthétique, le présent COP entend engager l'ENSP pour la période 2022-2024 dans une démarche qualitative accrue mais finement quantifiable (à la faveur d'indicateurs jugés pertinents, réalistes et accessibles tant par l'opérateur que par sa tutelle) prenant assise sur quatre axes généraux.

❶ **Dispenser des formations de qualité en phase avec les fonctions exercées (ou briguées) par les différents publics reçus à l'ENSP au titre de la formation initiale (élèves/stagiaires commissaires et officiers, élèves des classes prépa talents du service public, élèves Master 2, élèves polytechniciens...) et de la formation continue (référénts sûreté, cadres de police étrangers, stagiaires issus des différents corps actifs, administratifs et scientifiques de la police nationale, acteurs et partenaires publics et privés de la sécurité intérieure, stagiaires des instances internationales de coopération policière...).**

Cette démarche qualitative s'exprime au travers de plusieurs objectifs stratégiques portés par le présent COP et poursuivis via différents mécanismes engagés par l'École :

- la recherche et l'obtention (en 2021) de la certification de son action (label QUALIOPI) ;
- la diplomation académique de ses différents publics, assise à compter de 2022 sur le triptyque DU pour les élèves des classes prépa talents du service public, licence professionnelle pour les élèves officiers, Master 2 pour les élèves commissaires et les cadres de police étrangers reçus à Saint-Cyr, sans préjudice de l'accompagnement au doctorat ;
- la systématisation de l'évaluation interne et externe (comme la prise en compte dans les RETEX des promotions de l'évaluation des N+1 des élèves commissaires et officiers sortis de l'ENSP).

L'interpénétration de ces formations avec le monde de la recherche (travaux et acteurs nationaux et européens de la recherche en sécurité, en process décisionnels, process doctoral...) est un axe qualitatif majeur des formations dispensées par l'ENSP.

L'Établissement est également intimement convaincu que la qualité des formations, l'utilité et l'adaptation des enseignements dispensés aux profils des personnes formées, les perspectives de diplomation (académique ou professionnelle) et de valorisation qui en résultent sont autant de facteurs clefs de son action. Ils contribuent activement à la captation des potentiels (dans un contexte concurrentiel au sein même de la fonction publique d'État) et à l'enrichissement des parcours dont la police nationale a et aura besoin au cours des années à venir. L'évaluation systématique non seulement des formations mais de tous les intervenants (internes et extérieurs) sert indubitablement cet objectif. Le présent COP en rendra compte avec précision.

❷ **Diversifier les compétences et valoriser les parcours de ses publics afin de parfaire en interne le pilotage managérial de la police nationale et de consolider en externe l'efficacité du continuum de sécurité.**

La formation professionnelle continue est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics tant à l'échelle ministérielle (exigence portée par le Beauvau de la sécurité) qu'interministérielle (schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, réforme de la fonction publique pilotée par la DGAFP et par le futur Institut national du service public).

Elle s'exprime dans le présent COP sous le prisme de l'amélioration des capacités managériales des cadres de police, de l'enrichissement des regards croisés en formation continue (formation

inter-corps police, formations en interministériel) et du parachèvement du recours aux ressources digitales, en complément ou en substitution d'actions en présentiel. Au cours de ce mandat, l'ENSP sera d'ailleurs conduite à renouveler son marché public de formation au management.

Elle se manifeste également via l'accent mis par l'Établissement sur la formation continue des différents acteurs du *continuum* de la sécurité, qu'ils soient issus du public (notamment des élus, l'ENSP étant un centre agréé par le CNFEL), de la sphère para-publique (référents sûreté des différents ministères, des transporteurs...) ou de l'entrepreneuriat privé (en particulier des cadres de la sécurité privée grâce à la certification QUALIOPi des formations dispensées à leur endroit).

⑤ Rationaliser, optimiser ses coûts de fonctionnement et mettre en œuvre une politique pro-active de continuité d'activités en dépit de paramètres et de circonstances potentiellement défavorables à son action.

L'ENSP s'est résolument engagée dans des dispositifs de diversification de son activité (plate-forme d'e-formation, formations virtuelles), de modélisation et de formalisation de ses procédures de contrôle et de ses process de travail (SPSI, contrôle de gestion, évaluation...).

Elle est dorénavant très désireuse d'optimiser ses coûts de fonctionnement (notamment quant au calcul du coût complet d'un élève en formation initiale au sein de l'ENSP) afin de rentabiliser au mieux ses ressources, nonobstant une trajectoire budgétaire générale pouvant s'avérer défavorable.

Enfin, elle dispose dorénavant de processus éprouvés de maîtrise de ses risques métiers (démarche AMARIS, plan de continuité d'activités) et financiers (contrôle de gestion, contrôle interne financier).

La conduite par l'ENSP d'une politique de recherche appliquée – à dimension hexagonale et européenne (tant sur le fond qu'au titre des mécanismes de financement) – pour le compte de la police nationale, participe également à cette même préoccupation d'être en capacité de prioriser utilement l'emploi de ses moyens afin de relever les défis à venir.

Les outils institués à la faveur du précédent COP ont ainsi vocation à être déployés de manière optimale entre 2022 et 2024.

⑥ Améliorer dans toutes ses dimensions la qualité de la vie au travail (QVT) de ses propres agents.

L'ENSP assure par excellence des missions de services (tant pédagogiques que logistiques) nécessitant des agents formés et volontaires pour rendre un service de qualité.

La prise en compte de cette dimension QVT est par conséquent un gage de motivation et un facteur d'implication, de fédération et de fidélisation de ses ressources humaines.

Cette préoccupation constante de l'ENSP se retrouve de manière transverse dans ce COP :

- tant aux plans matériels : augmentation des recettes propres afin de donner aux personnels des marges de manœuvre opérationnelles, travaux et entretiens immobiliers planifiés dans le SPSI afin d'améliorer le cadre et les conditions de travail, action sur l'empreinte carbone de l'Établissement et donc sur l'image de l'École ;
- qu'au niveau immatériel : l'ENSP agissant à la fois comme prescripteur et comme opérateur de formation continue à l'adresse de ses propres agents afin de garantir leur maintien voire leur montée en compétences.

En parallèle du COP, l'ENSP a engagé en 2022 une politique dynamique en faveur de la qualité de vie à l'École à l'adresse de ses élèves.

SOMMAIRE

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1	Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale	22
<u>Action 1.1.1</u>	Poursuivre l'articulation des différentes modalités d'apprentissage dans un ensemble formatif cohérent en formation initiale	22
Indicateur de performance	Taux de satisfaction des élèves en distanciel	22
Indicateur de performance	Taux de satisfaction de tous les élèves	24
<u>Action 1.1.2</u>	Accroître l'interministérialité en formation initiale	26
Indicateur de performance	Taux de formation initiale des commissaires de police en interministériel	26
<u>Action 1.1.3</u>	Parfaire l'adéquation de la formation initiale avec les attendus du premier poste occupé	28
Indicateur de performance	Taux de concordance des compétences et capacités constatées chez les élèves sortant de l'ENSP par les N+1 / compétences attendues des élèves par les N+1	28
Objectif stratégique 1.2	Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale	30
<u>Action 1.2.1</u>	Mettre en œuvre des apprentissages partagés aux trois corps en formation continue	30
Action prioritaire	Taux de participation des trois corps aux stages de formation continue ouverts aux trois corps	30
<u>Action 1.2.2</u>	Adapter le dispositif de formation continue aux besoins et aspirations des apprenants	32
Indicateur de performance	Taux de satisfaction des stagiaires en formation continue	32
<u>Action 1.2.3</u>	Participer via la formation continue à la consolidation de la culture managériale chez les commissaires et les officiers	34
Action prioritaire	Taux de formation des commissaires et des officiers en management	34
<u>Action 1.2.4</u>	Optimiser l'utilisation des ressources digitales en formation continue	36
Indicateur de performance	Taux de digitalisation de la formation continue	36

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.1	Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale	40
<u>Action 2.1.1</u>	Poursuivre le développement de la recherche d'intérêt opérationnel liée aux priorités de la direction générale de la police nationale	40
Action prioritaire	Nombre de nouveaux projets de recherche engagés par année	40
Indicateur de performance	Taux de projets de recherche retenus	42
<u>Action 2.1.2</u>	Promouvoir et valoriser la recherche appliquée de la police nationale	44
Indicateur de performance	Nombre de publications scientifiques annuelles des chercheurs impliqués dans l'activité de recherche de l'ENSP	44
Objectif stratégique 2.2	Promouvoir la réappropriation des travaux de recherche d'intérêt opérationnel dans les pratiques professionnelles	46
<u>Action 2.2.1</u>	Intensifier le lien entre recherche et formation à l'ENSP	46
Indicateur de performance	Nombre de jours d'interactions entre les dispositifs de recherche et de formation	46
<u>Action 2.2.2</u>	Animer les réseaux « Recherche police nationale » et « Docteurs et doctorants de la police nationale »	48
Action prioritaire	Nombre d'actions d'animation réalisées par année	48

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1	Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP	51
<u>Action 3.1.1</u>	Renforcer l'influence de l'Établissement via la formation dans le cadre du continuum de sécurité	51
Indicateur de performance	Taux de satisfaction des formations partenariales au profit des secteurs publics et privés	51
<u>Action 3.1.2</u>	Contribuer activement à la politique de l'égalité des chances	54
Indicateur de performance	Taux de réussite des classes prépa talents du service public (CPTSP) de l'ENSP à un concours de la fonction publique	54

Action 3.1.3	Développer l'influence de l'ENSP à l'international	56
Action prioritaire	Nombre d'actions internationales réalisées par l'ENSP (présentiel, distanciel et hors sites)	56
Objectif stratégique 3.2	Valoriser académiquement les parcours de formations suivis à l'ENSP	58
Action 3.2.1	Favoriser la diplomation académique des publics formés à l'ENSP	58
Indicateur de performance	Taux de diplomation universitaire des personnes formées à l'ENSP	58

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1	Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement	62
Action 4.1.1	Évaluer le CIF mis en place au sein de l'Établissement	62
Action prioritaire	Taux d'anomalies constatées sur les contrôles effectués	62
Action 4.1.2	Agir sur la cartographie des risques et les mesures de prévention adaptées	64
Indicateur de performance	Indice de criticité moyen des cinq risques majeurs de l'Établissement	64
Action 4.1.3	Améliorer la chaîne de la dépense	66
Action prioritaire	Délai moyen de paiement des factures	66
Objectif stratégique 4.2	Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement	68
Action 4.2.1	Augmenter les recettes propres pour diversifier les ressources de l'Établissement... ..	68
Indicateur de performance	Évolution annuelle des recettes propres	68
Action 4.2.2	Optimiser l'emploi des moyens humains mis à disposition de l'opérateur	70
Action prioritaire	Taux de saturation du plafond d'emploi de l'ENSP	70
Action 4.2.3	Garantir et évaluer la qualité des prestations pédagogiques servies par l'ENSP	72
Indicateur de performance	Taux d'évaluation des intervenants extérieurs en formation	72

<u>Action 4.2.4</u>	Assurer le suivi du SPSI.....	74
Action prioritaire	Taux de rénovation immobilière	74
<u>Action 4.2.5</u>	Rationaliser les coûts de formation	76
Indicateur de performance	Coût unitaire moyen d'un élève de l'ENSP en formation initiale.....	76
Objectif stratégique 4.3	Favoriser la contribution de l'Établissement aux grandes orientations de politique publique	78
<u>Action 4.3.1</u>	Mettre en œuvre la stratégie ministérielle du développement durable.....	78
Indicateur de performance	Empreinte carbone de l'Établissement.....	78
<u>Action 4.3.2</u>	Promouvoir les valeurs de l'École notamment dans la lutte contre les discriminations	80
Indicateur de performance	Taux d'agents de l'ENSP formés au label égalité/diversité	80

COMMENT LIRE UNE FICHE INDICATEUR



Objectif stratégique 1.1

Chaque OS est divisée en objectifs stratégiques numérotés

Action stratégique 1.1.1

Chaque objectif est décliné en actions stratégiques numérotées

1^{er} chiffre : n° de l'orientation

2^e chiffre : n° de l'objectif

3^e chiffre : n° de l'action

ou **Indicateur de performance**
Action prioritaire

Mode de calcul	Formule mathématique et assiette de calcul		
Orientation	↗ à la hausse	↔ stable	↘ à la baisse
Catégorie	Qualité du service rendu	ou Efficacité socio-économique	ou Efficience
Biais connus	Limites intrinsèques de l'indicateur et/ou assiettes de calcul retenues par convention		

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	Annuelle intermédiaire	Annuelle intermédiaire	Annuelle intermédiaire
Valeurs réalisées	En fin d'année	En fin d'année	En fin d'année

Pré-requis	Ce qu'il faut avoir réalisé ou obtenu avant de pouvoir engager l'action
Conditions de réalisation	Elles peuvent être internes ou externes (évolution du recrutement, changements de législation...). Elles peuvent également tenir à l'accessibilité des données.
Échéances	Dates ou fréquences de calcul de l'indicateur. Elles peuvent être annuelles, semestrielles, quadrimestrielles ou trimestrielles

Responsable stratégique

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	Service (s) effectuant tout ou partie de la collecte. Service pilote coordonnateur	Interne ou Externe	Date de mise à jour	2022, 2023 ou 2024

N° de l'orientation stratégique : OS1, OS2 OS3, OS4	ÉNONCÉ DE L'ORIENTATION STRATÉGIQUE			
	OS 1	OS 2	OS 3	OS 4

Objectif stratégique 1.1

Chaque OS est divisée en objectifs stratégiques numérotés

Action stratégique 1.1.1

Chaque objectif est décliné en actions stratégiques numérotées

1^{er} chiffre : n° de l'orientation

2^e chiffre : n° de l'objectif

3^e chiffre : n° de l'action

ou **Indicateur de performance**
Action prioritaire

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	Cible définie pour l'année	Cible atteinte en fin d'année	Rubrique remplie avant le Comité de suivi annuel (COSUI). L'opérateur y explique à la tutelle les raisons d'un éventuel écart
2023	Cible de départ ou modifiée lors du COSUI 2022	Cible atteinte en fin d'année	
2024	Cible de départ ou modifiée lors du COSUI 2023	Cible atteinte en fin d'année	

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

Rubrique remplie avant chaque Comité de suivi annuel.

L'opérateur fournit tout élément explicatif à la tutelle et propose éventuellement des actions correctives à mettre en place ou toute modification souhaitable

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

L'École nationale supérieure de la police inscrit continuellement son action dans une démarche pro-active de valorisation et de diversification des formations et de mise en cohérence des parcours de formation et des parcours professionnels : être bien formé pour mieux exercer son métier.

Le COP précédent a globalement atteint ses objectifs en la matière, notamment avec le déploiement réussi de la e-formation et des stages de formation continue très favorablement évalués. Il convient de capitaliser sur ces bases pour la période 2022-2024.

Pour cela, il s'agira tout d'abord d'adapter et de moderniser l'appareil de formation initiale en étant animé d'un esprit s'intéressant tout à la fois à la satisfaction des bénéficiaires et à l'adéquation de cette formation aux attendus des N+1 des commissaires et officiers de police au sortir de l'Établissement. Par ailleurs, il sera également tenu et rendu compte de la dimension interministérielle donnée à la formation initiale délivrée par l'ENSP en corollaire de la réforme en cours de la formation de la haute fonction publique (**objectif stratégique 1.1**).

Au titre de la formation continue ensuite, l'objectif poursuivi vise, d'une part à densifier autant que possible et que d'utiliser les apprentissages partagés entre différents corps de police, d'autre part à consolider la culture managériale inhérente au bon accomplissement des fonctions de cadre au sein de l'institution policière (**objectif stratégique 1.2**). La temporalité du présent COP sera l'occasion pour l'ENSP de renouveler son marché public en formations managériales et de digitaliser plus avant les ressources de formation continue afin d'attirer de nouveaux publics et de préserver son activité pédagogique, nonobstant la survenue de contraintes exogènes (à l'instar des crises sanitaires).

L'attachement à l'évaluation systématique, croisée et réitérée de son action pédagogique (tant initiale que continue) sera incontestablement le leitmotiv de l'ENSP dans le cadre du présent COP, afin de lui permettre de proposer une offre de formation actualisée et adaptée tant aux orientations ministérielles générales (issues du plan national de formation, du plan ministériel de formation et du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État) qu'aux besoins des services et aux desiderata des agents bénéficiaires.

OS 1 CONTRIBUTER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.1 Poursuivre l'articulation des différentes modalités d'apprentissage dans un ensemble formatif cohérent en formation initiale.

Indicateur de performance Taux de satisfaction des élèves en distanciel

Mode de calcul	Pourcentage calculé à partir de la moyenne des quatre critères évalués par les élèves : les contenus pédagogiques, l'accompagnement pédagogique, la modalité e-formation et la plateforme pédagogique e-ensp.
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	70 %	75%	80 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Réaliser une évaluation annuelle du dispositif e-formation auprès des élèves commissaires et officiers.
Conditions de réalisation	Enquête et analyse des résultats réalisées avec le logiciel Sphinx.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DFPC/DFPO/e-formation	Interne	21/12/2021	

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.1 Poursuivre l'articulation des différentes modalités d'apprentissage dans un ensemble formatif cohérent en formation initiale

Indicateur de performance Taux de satisfaction des élèves en distanciel

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	70 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 1 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.1 Poursuivre l'articulation des différentes modalités d'apprentissage dans un ensemble formatif cohérent en formation initiale

Indicateur de performance Taux de satisfaction de tous les élèves

Mode de calcul	Pourcentage calculé à partir de la moyenne des quatre critères évalués par les élèves : les contenus pédagogiques, l'accompagnement pédagogique, la modalité e-formation et la plateforme pédagogique e-ensp. Les quatre critères évalués sont les mêmes que ceux présentés à l'indicateur précédent (taux de satisfaction des élèves en distanciel).
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	77%	78 %	79 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Réaliser une évaluation annuelle du dispositif e-formation auprès des élèves commissaires et officiers.
Conditions de réalisation	Enquête et analyse des résultats réalisées avec le logiciel Sphinx.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DFPC/DFPO/e-formation	Interne	28/02/2022	

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.1 Poursuivre l'articulation des différentes modalités d'apprentissage dans un ensemble formatif cohérent en formation initiale

Indicateur de performance Taux de satisfaction de tous les élèves

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	77 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 1 CONTRIBUTER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.2 Accroître l'interministérialité en formation initiale

Indicateur de performance Taux de formation initiale des commissaires de police en interministériel

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre de jours de formation initiale interministérielle / nombre total de jours de formation initiale des commissaires de police] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	Assiette retenue pour l'interministérialité en formation initiale : modules de formation haute fonction publique + séminaires, SIE du RESP + stages bilatéraux entre écoles du service public (ENP, EOGN...).

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	7 %	10 %	13 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Accessibilité à la plateforme Mentor. Identifier les programmes de stage dans les contrats pédagogiques souscrits par les élèves en distanciel ou plus généralement dans les livrets de stage.
Conditions de réalisation	Acceptabilité et disponibilité des partenaires.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	BGFR/DSP	Interne	06/01/2022	

OS 1 CONTRIBUTER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.2 Accroître l'interministérialité en formation initiale

Indicateur de performance **Taux de formation initiale des commissaires de police en interministériel**

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	7 %		
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 1 CONTRIBUTER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.3 Parfaire l'adéquation de la formation initiale avec les attendus du premier poste occupé

Indicateur de performance Taux de concordance des compétences et capacités constatées chez les élèves sortant de l'ENSP par les N+1 / compétences et capacités attendues des élèves par les N+1

Mode de calcul	Pourcentage calculé à partir de l'évaluation des N+1. Les questionnaires-type sont adressés aux N+1 en amont du RETEX qui a lieu deux ans après la sortie d'école. Les critères évalués portent sur les compétences attendues sur le poste, sur les attentes du N+1 par thématique (ordre public, management, renseignement, etc.) et sur l'adaptation au poste (durée moyenne et difficultés éventuelles).
Orientation	➔
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	Taux de retour insuffisant pour être représentatif, biais d'indulgence.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	90 %	91 %	92 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Coordination entre l'ENSP et la société extérieure (MOAI) en charge de procéder à l'évaluation et à l'élaboration du livrable.
Conditions de réalisation	Envoi, par la société extérieure en charge de l'évaluation, d'un lien pour collecter les réponses en ligne.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	CIFDEQ	Interne/Externe	21/02/2022	-

OS 1 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale

Action stratégique 1.1.3 Parfaire l'adéquation de la formation initiale avec les attendus du premier poste occupé

Indicateur de performance **Taux de concordance des compétences et capacités constatées chez les élèves sortant de l'ENSP par les N+1 / compétences et capacités attendues des élèves par les N+1**

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	90 %		
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 1 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.1 Mettre en œuvre des apprentissages partagés aux trois corps en formation continue

Action prioritaire Taux de participation des trois corps aux stages de formation continue ouverts aux trois corps

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre de jours de formation continue suivis effectivement par trois corps servant dans le périmètre de la police nationale / nombre total de jours de formation continue ouverts à trois corps servant dans le périmètre police nationale] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	Par convention, tous les stages (100 % présentiel, 100 % distanciel, hybrides) sont pris en considération.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	30 %	32 %	34 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Ouverture de stages aux formations intercorps.
Conditions de réalisation	Capacité à réaliser ces stages. Accessibilité de l'information, relative à ces stages, aux publics cibles.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	BGFR/BGFO	Interne	17/02/2022	

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.1 Mettre en œuvre des apprentissages partagés aux trois corps en formation continue

Action prioritaire Taux de participation des trois corps aux stages de formation continue ouverts aux trois corps

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	30 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 1 CONTRIBUTER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.2 Adapter le dispositif de formation continue aux besoins et aspirations des apprenants

Indicateur de performance Taux de satisfaction des stagiaires en formation continue

Mode de calcul	<p>Pourcentage : $[(\text{Note attribuée à chaque degré de l'échelle de valeurs} \times \text{nombre de stagiaires ayant attribué ladite note}) \times 100] / 20$.</p> <p>Les critères de l'évaluation de la satisfaction des stagiaires portent sur les contenus de la formation (pertinence, documentation, supports, etc.), son animation (cadencement, interactions, etc.), les techniques pédagogiques mises en œuvre (exercices pratiques, simulations, etc.) et l'environnement général (accueil, localisation, logistique etc.).</p>
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	85 %	86 %	87 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Être formé puis maintenir les compétences pour l'utilisation du logiciel Sphinx et de ses évolutions (IQ3).
Conditions de réalisation	Utilisation régulière de l'outil par les personnels utilisateurs.
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	CIFDEQ	Externe	21/02/2022	

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.2 Adapter le dispositif de formation continue aux besoins et aspirations des apprenants

Indicateur de performance Taux de satisfaction des stagiaires en formation continue

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	85 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 1 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.3 Participer via la formation continue à la consolidation de la culture managériale chez les commissaires et les officiers

Action prioritaire Taux de formation des commissaires et des officiers en management

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre de commissaires et d'officiers ayant suivi un stage de management dispensé ou proposé par l'ENSP / nombre total de commissaires et d'officiers en poste au 1 ^{er} janvier de l'année] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	Par convention sont incluses dans le périmètre des formations en management : - toutes les formations du chapitre <i>Adaptation à l'emploi</i> du catalogue annuel de formation de l'ENSP, à l'exclusion des formations Mobilité, OMP, RETEX et Organisation et commandement d'une cérémonie ; - toutes les formations du chapitre <i>Management</i> dudit catalogue.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	10 %	11 %	12 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Obtenir de la DRCPN les chiffres nationaux des effectifs actualisés des corps respectifs.
Conditions de réalisation	Souscription d'un nouveau marché public triennal de formation au management (2022-2024).
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	BGFR/BGFO	Interne	06/01/2022	

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.3 Participer via la formation continue à la consolidation de la culture managériale chez les commissaires et les officiers

Action prioritaire

Taux de formation des commissaires et des officiers en management

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	10 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 1 CONTRIBUTER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.4 Optimiser l'utilisation des ressources digitales en formation continue

Indicateur de performance Taux de digitalisation de la formation continue

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre de sessions de formation continue comportant des modalités numériques / nombre total de sessions de formation continue] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	Modalité numérique : combinaison d'un enseignement organisé en présence et/ou à distance, quelles que soient les techniques et les technologies utilisées.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	10 %	20 %	30 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Formations pouvant se prêter par nature à une progression pédagogique exploitant des modalités numériques.
Conditions de réalisation	
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	BGFR/BGFO/e-formation	Interne	28/02/2022	

OS 1 CONTRIBUTUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COMMISSAIRES ET DES OFFICIERS DE POLICE PAR LA FORMATION

Objectif stratégique 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale

Action stratégique 1.2.4 Optimiser l'utilisation des ressources digitales en formation continue

Indicateur de performance Taux de digitalisation de la formation continue

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	10 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Depuis 2013, l'ENSP s'est engagée dans un partenariat avec la recherche académique et scientifique, gage de crédibilité d'une grande école de l'État vis-à-vis du monde universitaire national et européen. Cette activité mise au service de la police nationale, a permis de développer l'intérêt des cadres de police pour la recherche appliquée, autour de thèmes d'actualité liés à des enjeux opérationnels en milieux urbains. Elle s'est diversifiée tant dans le choix des thématiques abordées (RPS, gestion des émotions, fraude documentaire, lutte contre le trafic de biens culturels etc.) que dans le type de structures mises en place (ateliers d'innovation et de recherches permanents, réseau de la police nationale, réseau des docteurs de la police nationale, Chaire « Sécurité Globale »). À l'issue du présent COP, l'ENSP devra maintenir sa capacité à déposer des projets en appui des directions d'emploi et à contribuer à inscrire durablement la police nationale comme un interlocuteur incontournable pour les scientifiques s'intéressant à la thématique de la sécurité. Sa présence régulière lors des dépôts de projets nationaux et européens permettra, outre l'accès à des financements extérieurs à la police nationale, d'augmenter sa visibilité dans le monde scientifique (**objectif stratégique 2.1**).

La poursuite de l'animation des réseaux « recherche de la police nationale » et « docteurs et doctorants de la police nationale » permettra, d'une part de recueillir les besoins de l'institution, d'autre part de mieux connaître les ressources internes sur lesquelles elle pourra s'appuyer (**objectif stratégique 2.2**). En effet, la recherche de l'ENSP demeure une recherche appliquée, opérationnelle, mettant en valeur les techniques et les bonnes pratiques des professionnels de la sécurité. Elle doit répondre à leurs besoins et être construite avec les scientifiques, tout au long de la vie des projets de recherche et permettre d'anticiper les évolutions des problématiques liées à la sécurité, pour identifier des réponses idoines à y apporter.

Enfin, l'interaction permanente entre la recherche scientifique et les dispositifs de formation des cadres de la police nationale devra être systématiquement recherchée afin de constituer et de consolider une communauté élargie. Celle-ci pourra s'impliquer dans l'activité de recherche, notamment en fournissant des thématiques spécifiques, et surtout, enrichir le contenu des formations dispensées par l'ENSP.

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale

Action stratégique 2.1.1 Poursuivre le développement de la recherche d'intérêt opérationnel liée aux priorités de la direction générale de la police nationale

Action prioritaire Nombre de nouveaux projets de recherche engagés par année

Mode de calcul	Nombre de projets engagés par année.
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Propre à toute comptabilisation purement numérique : chaque projet engagé compte pour un, quelles que soient son importance, sa durée et les difficultés rencontrées lors de son dépôt et son déroulement.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	5	6	7
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Disposer de la ressource pour accompagner les projets.
Conditions de réalisation	Mobiliser chercheurs et chefs de projet hors budget de la mission sécurité. Prendre en compte les sujets apportés par les chargés de formation.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DRVP	Interne	21/12/2021	

**OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À
L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE**

Objectif stratégique 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale

Action stratégique 2.1.1 Poursuivre le développement de la recherche d'intérêt opérationnel liée aux priorités de la direction générale de la police nationale

Action prioritaire Nombre de nouveaux projets de recherche engagés par année

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	5		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale

Action stratégique 2.1.1 Poursuivre le développement de la recherche d'intérêt opérationnel liée aux priorités de la direction générale de la police nationale

Indicateur de performance **Taux de projets de recherche retenus**

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre de dossiers de recherche retenus / nombre de dossiers de recherche déposés] x 100.
Orientation	↔
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	Imprévisibilité du taux de sélection des projets (selon la thématique, volonté affichée par la Commission européenne de faciliter le dépôt de projets, ce qui conduira à l'augmentation du nombre de projets déposés, etc.).

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	20 %	20 %	20 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Disposer d'une capacité de veille, d'expertise et d'analyse des instruments de financement des projets.
Conditions de réalisation	Renforcement d'une communauté scientifique, pluridisciplinaire, sur laquelle l'ENSP pourrait s'appuyer afin de faciliter l'émergence de consortiums, dont une partie des partenaires a l'habitude de travailler ensemble et favoriser ainsi des projets qui sont plus susceptibles d'être retenus. Rechercher de nouveaux financements auprès d'instances ou d'organismes susceptibles d'être sollicités.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DRVP	Interne	06/01/2022	

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale

Action stratégique 2.1.1 Poursuivre le développement de la recherche d'intérêt opérationnel liée aux priorités de la direction générale de la police nationale

Indicateur de performance **Taux de projets de recherche retenus**

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	20 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale

Action stratégique 2.1.2 Promouvoir et valoriser la recherche appliquée de la police nationale

Indicateur de performance Nombre de publications scientifiques annuelles des chercheurs impliqués dans l'activité de recherche de l'ENSP

Mode de calcul	<p>Nombre de publications par an.</p> <p>Assiette : Ouvrages, participations à des ouvrages collectifs, articles dans des revues ou sur des sites reconnus, portant sur une recherche particulière menée avec l'ENSP (dans le cadre d'un projet européen ou national ou d'un atelier innovation recherche par exemple) ou provenant d'un scientifique fortement engagé avec l'ENSP (directeur du centre de recherche, chercheur associé).</p>
Orientation	➔
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	8	9	10
Valeurs réalisées			

Pré-requis	<p>Disposer de l'information la plus exhaustive possible, par ces chercheurs qui ne sont pas organiquement rattachés à l'ENSP (risque de déperdition d'information).</p> <p>Biais : certaines publications peuvent partiellement s'appuyer sur une réappropriation des travaux de recherche conduits pour le compte de l'ENSP.</p>
Conditions de réalisation	
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DRVP	Interne	17/02/2022	

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale

Action stratégique 2.1.2 Promouvoir et valoriser la recherche appliquée de la police nationale

Indicateur de performance Nombre de publications scientifiques annuelles des chercheurs impliqués dans l'activité de recherche de l'ENSP

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	8		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.2 Promouvoir la réappropriation des travaux de recherche d'intérêt opérationnel dans les pratiques professionnelles

Action stratégique 2.2.1 Intensifier le lien entre recherche et formation à l'ENSP

Indicateur de performance Nombre de jours d'interactions entre les dispositifs de recherche et de formation

Mode de calcul	Nombre de jours d'interactions croisées : entre des chercheurs dans le dispositif de formation de l'ENSP et entre des intervenants en formation dans le dispositif de recherche (1 jour = 7 heures).
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu
Biais connus	<ul style="list-style-type: none"> - Le temps de la recherche peut différer du temps de la formation, ce qui peut poser quelques difficultés lorsque des projets de recherche s'inscrivent sur plusieurs années, dépassant ainsi un cycle de formation. Des changements trop fréquents des chargés de formation peuvent s'avérer pénalisants. - Le calendrier de formation est chargé et contraint, rendant difficile l'apport de la recherche, principalement lorsqu'elle porte sur des questions d'anticipation. - Les chargés de formation sont à la fois concepteurs du contenu de celle-ci et formateurs. Le temps qu'ils peuvent consacrer à l'activité de recherche ne peut qu'être réduit.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	20	25	35
Valeurs réalisées			

Pré-requis	<p>Par convention, la définition retenue d'une interaction est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interaction d'un chercheur dans une formation : intervention lors d'un module de formation ; intervention lors d'un colloque organisé par la formation ou le DFPI ; préparation par un ou des chercheurs d'un document destiné à un chargé de formation qui pourra l'utiliser dans ses cours ; présence d'un chercheur à une formation délivrée par l'ENSP afin d'explorer des pistes potentielles de recherche. - Interaction d'un personnel de l'ENSP dans une recherche : participation à un projet de recherche ; participation à un Atelier Innovation Recherche ; participation à un colloque organisé par la recherche ; préparation ou participation à la production d'un document destiné à la recherche.
Conditions de réalisation	<p>Mettre en place un process de communication et un calendrier partagés par les différents départements de l'ENSP.</p> <p>Effectuer un suivi régulier des actions, dont certaines s'inscrivent sur une durée pluriannuelle.</p> <p>Officialisation dans les nouveaux référentiels de formation (commissaire et officier).</p>
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DRVP	Interne	06/01/2022	

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.2 Promouvoir la réappropriation des travaux de recherche d'intérêt opérationnel dans les pratiques professionnelles

Action stratégique 2.2.1 Intensifier le lien entre recherche et formation à l'ENSP

Indicateur de performance Nombre de jours d'interactions entre les dispositifs de recherche et de formation

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	20		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE

Objectif stratégique 2.2 Promouvoir la réappropriation des travaux de recherche d'intérêt opérationnel dans les pratiques professionnelles

Action stratégique 2.2.2 Animer les réseaux « Recherche police nationale » et « Docteurs et doctorants de la police nationale »

Action prioritaire

Nombre d'actions d'animation réalisées par année

Mode de calcul	Nombre d'actions d'animations en présentiel, en distanciel et en mode hybride. Cet indicateur prend en considération les colloques, les réunions de réseau, les webinaires.
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Propre à toute comptabilisation purement numérique, chaque action d'animation compte pour un, quelles que soient son importance, sa durée et ses modalités.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	40	43	46
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Disposer des capacités logistiques et humaines pour organiser les événements.
Conditions de réalisation	Maintien du dispositif actuel (personnels en charge de cette mission et diffusion en temps réel de toute information jugée pertinente).
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DRVP	Interne	21/12/2021	

**OS 2 INTENSIFIER LA RECHERCHE FINALISÉE POUR CONTRIBUER À
L'AMÉLIORATION DES FORMATIONS ET DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES AU BÉNÉFICE DE LA POLICE NATIONALE**

Objectif stratégique 2.2 Promouvoir la réappropriation des travaux de recherche d'intérêt opérationnel dans les pratiques professionnelles

Action stratégique 2.2.2 Animer les réseaux « Recherche police nationale » et « Docteurs et doctorants de la police nationale »

Action prioritaire

Nombre d'actions d'animation réalisées par année

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	40		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

L'ENSP poursuivra au titre de ce nouveau COP son action visant à promouvoir et donner corps et sens au continuum de sécurité au travers d'actions de formation (désormais revêtues de la certification QUALIOPI) ou de séminaires organisés à l'adresse de ses partenaires des secteurs public, parapublic et privé. L'ENSP en tant que centre de formation des élus locaux et forte de son partenariat avec le RAID, renforcera également la relation partenariale privilégiée avec ce public, par des actions de sensibilisation et de formation répondant aux enjeux de sécurité et aux problématiques spécifiques rencontrés par les édiles. Dans le même esprit, l'ENSP contribuera au cours de ce COP à la préparation des grands événements sportifs de 2023-2024, via d'une part la formation (initiale mais aussi dorénavant continue) des référents sureté de la police nationale, de la gendarmerie nationale et de leurs principaux partenaires institutionnels, et d'autre part, via la formation des cadres de la sécurité privée.

L'ENSP a donné une nouvelle dimension à son engagement au profit de l'égalité des chances et de la diversité de l'accès aux emplois publics en créant en 2021 deux classes prépas talents du service public (CPTSP) au profit de jeunes étudiants méritants et motivés issus de milieux sociaux modestes. Celles-ci visent à favoriser des taux de réussite élevés aux concours de commissaire et d'officier de police, et plus largement à promouvoir la diversité au sein de la fonction publique. La participation des élèves de la classe prépa talents « commissaire » aux épreuves du concours spécial externe de commissaire constituera un atout supplémentaire pour attirer des candidats de grande valeur et contribuer à la renommée de l'établissement. Ce volet est utilement complété par une implication en amont de l'ENSP dans le dispositif des Cordées de la Réussite, en sa nouvelle qualité de « tête de cordée » au profit de six lycées des académies de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand.

Le rayonnement de l'École continuera de s'exprimer à l'échelle européenne et au niveau international. Outre la préservation du dispositif rénové d'accueil de cadres de police étrangers (CPE) intégrés aux promotions d'élèves sur chaque site de l'École, l'ENSP continuera à participer activement aux mandats des agences et organisations de coopération européennes et internationales dans le domaine de la formation (CEPOL, FRONTEX, AEPC, FRANCOPOL, INTERPOL, etc.) via des formations pertinentes de haut niveau répondant aux attentes des partenaires internationaux. **(objectif stratégique 3.1).**

L'ENSP contribue au rapprochement indispensable entre la police et le monde universitaire, mis au service de la reconnaissance académique du niveau de compétences des publics formés par l'Établissement. Les partenariats avec les universités Jean Moulin Lyon 3 et Paris 2 Panthéon-Assas seront pérennisés au profit de la diplomation des publics policiers sur les deux sites de l'École (master 2 pour les commissaires et cadres de police étrangers, licence en VAE pour les officiers de police). La classe du master 2 de l'Université Jean Moulin Lyon 3, délocalisée sur le site de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or continuera de s'inscrire dans le dispositif de coopération entre l'ENSP et le monde universitaire. La mobilisation du partenariat avec l'Université de Technologie de Troyes au profit des élèves des classes prépas talents du service public, permettra à l'ENSP de répondre à l'obligation de diplomation académique inhérente à ce dispositif novateur. La diplomation des doctorants de la police nationale sera également soutenue en lien avec le département recherche et valorisation professionnelle de l'ENSP **(objectif stratégique 3.2).**

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP

Action stratégique 3.1.1 Renforcer l'influence de l'Établissement via la formation dans le cadre du continuum de sécurité

Indicateur de performance Taux de satisfaction des formations partenariales au profit des secteurs public et privé

Mode de calcul	<p>Pourcentage : $[(\text{Note attribuée à chaque degré de l'échelle de valeurs} \times \text{nombre de stagiaires ayant attribué ladite note}) / 20]$.</p> <p>Les critères de l'évaluation de la satisfaction des stagiaires portent sur les contenus de la formation (pertinence, documentation, supports, etc.), son animation (cadencement, interactions, etc.), les techniques pédagogiques mises en œuvre (exercices pratiques, simulations, etc.) et l'environnement général (accueil, localisation, logistique etc.).</p>
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Échelle à quatre degrés pour éviter l'effet dit de « moyennité ». Taux de retour insuffisant.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	85 %	86 %	87 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Être formé puis maintenir les compétences pour l'utilisation du logiciel Sphinx et de ses évolutions (IQ3).
Conditions de réalisation	Utilisation régulière de l'outil par les personnels utilisateurs.
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DFPPI/CIFDEQ	Externe	21/02/2022	

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP

Action stratégique 3.1.1 Renforcer l'influence de l'Établissement via la formation dans le cadre du continuum de sécurité

Indicateur de performance Taux de satisfaction des formations partenariales au profit des secteurs public et privé

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	85 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP

Action stratégique 3.1.2 Contribuer activement à la politique de l'égalité des chances

Indicateur de performance Taux de réussite des classes prépa talents du service public (CPTSP) de l'ENSP à un concours de la fonction publique

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre d'élèves de CPTSP de l'ENSP admis à un concours de la fonction publique / nombre total d'élèves de CPTSP de l'ENSP ayant présenté un tel concours] x 100.
Orientation	↔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Un préparatoire peut réussir plusieurs concours et être comptabilisé plusieurs fois. Il est tenu compte de l'ensemble des résultats (y compris post-scolarité) des élèves CPTSP ayant suivi le cursus de préparation à l'ENSP.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	74 %	75 %	76 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Maintien du dispositif classes prépas talents du service public dans ses conditions actuelles.
Conditions de réalisation	Recrutement de préparatoires réunissant les conditions dans les classes prépa talents du service public.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DFPPI	Interne/Externe	06/01/2022	

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP

Action stratégique 3.1.2 Contribuer activement à la politique de l'égalité des chances

Indicateur de performance Taux de réussite des classes prépa talents du service public (CPTSP) de l'ENSP à un concours de la fonction publique

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	74 %		
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP

Action stratégique 3.1.3 Développer l'influence de l'ENSP à l'international

Action prioritaire Nombre d'actions internationales réalisées par l'ENSP (présentiel, distanciel et hors sites)

Mode de calcul	Nombre de visites de délégations étrangères, de formations et de réunions internationales réalisées sur les sites de l'ENSP, ainsi que nombre d'actions internationales réalisées par l'ENSP hors sites et en distanciel.
Orientation	➔
Catégorie	Efficacité socio-économique
Biais connus	<p>Les formations en cycle long des cadres de police étrangers seront comptabilisées pour une action sur chaque site concerné de l'ENSP. Chaque formation en cycle court des cadres de police étrangers sera comptabilisée.</p> <p>Les modules internationaux des commissaires stagiaires et des élèves officiers sont également comptés.</p>

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	28	29	30
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Pérennité des appels d'offres des agences européennes et des opérateurs internationaux pour les formations.
Conditions de réalisation	<p>Concertation avec la DCIS pour les visites des délégations étrangères et les modules internationaux des commissaires stagiaires et des élèves officiers.</p> <p>Disponibilité des locaux de formation et des hébergements de l'ENSP répondant aux standards fixés par les agences européennes.</p>
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DFPPI	Interne	06/01/2022	

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP

Action stratégique 3.1.3 Développer l'influence de l'ENSP à l'international

Action prioritaire Nombre d'actions internationales réalisées par l'ENSP (présentiel, distanciel et hors sites)

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	28		
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.2 Valoriser académiquement les parcours de formation suivis à l'ENSP

Action stratégique 3.2.1 Favoriser la diplomation académique des publics formés à l'ENSP

Indicateur de performance Taux de diplomation universitaire des personnes formées à l'ENSP

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre de personnes formées par l'ENSP ayant obtenu un diplôme universitaire / nombre total de personnes formées par l'ENSP présentes aux examens du diplôme] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Sont pris en compte : le DU (ENSP/UTT), la licence professionnelle (ENSP/Paris 2), le Master 2 (ENSP/Lyon 3) et les éventuels doctorats obtenus avec le soutien de l'ENSP.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	70 %	72 %	74 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Niveau des candidats satisfaisant.
Conditions de réalisation	Prise en charge des frais d'inscription universitaires par l'ENSP.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DFR	DFPPI/DRVP	Interne/Externe	06/01/2022	

OS 3 CONCEVOIR DES ACTIONS PARTENARIALES VALORISANT AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL L'EXPERTISE DE L'ÉTABLISSEMENT

Objectif stratégique 3.2 Valoriser académiquement les parcours de formation suivis à l'ENSP

Action stratégique 3.2.1 Favoriser la diplomation académique des publics formés à l'ENSP

Indicateur de performance Taux de diplomation universitaire des personnes formées à l'ENSP

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	70 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Le COP précédent (2019-2021) a été l'occasion pour l'ENSP de se doter d'outils de pilotage et de suivi de la performance de son action. Ainsi, l'obtention par l'Établissement de la certification QUALIOPI au printemps 2021 s'est suivie de la création d'une cellule dédiée à l'ingénierie de formation et démarche qualité pouvant de surcroît concevoir et/ou animer des actions de formation.

Le COP 2022-2024 entend poursuivre dans cette voie en capitalisant l'expérience et l'expertise ainsi acquises en ce domaine.

Une attention particulière sera ainsi apportée au suivi et à la prise en compte des risques majeurs de l'Établissement tels qu'identifiés à la faveur des process institutionnels en vigueur : démarche AMARIS, contrôle interne financier (**objectif stratégique 4.1**). Une focale spécifique sera ici portée sur l'amélioration de la chaîne de la dépense via le prisme du respect du délai moyen de paiement des factures, afin de ne pas inutilement exposer l'Établissement au paiement d'intérêts moratoires.

Agissant dans un cadre éminemment contraint tant au plan de ses ressources humaines (plafond d'emploi) que de ses ressources budgétaires (subvention pour charge de service public), l'ENSP entend poursuivre une triple démarche d'exemplarité (**objectif stratégique 4.2**). D'une part, il s'agit pour elle d'optimiser l'emploi mais également l'employabilité des ressources humaines mises à sa disposition. D'autre part, de générer des ressources propres à même de lui offrir des marges de manœuvres. Enfin, de veiller en application de son schéma pluriannuel de stratégie immobilière au bon état de fonctionnement de ses structures immobilières, condition sine qua non de son action. La rationalisation des coûts de formation, avec un prisme particulier pour ceux induits par la massification de son plan de charge en formation initiale sera particulièrement recherchée.

Enfin, l'École poursuivra son engagement tant en matière de responsabilité sociale et environnementale que de formation de ses propres personnels aux valeurs cardinales de la fonction publique policière en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre toutes les formes de discrimination (**objectif stratégique 4.3**).

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement

Action stratégique 4.1.1 Évaluer le contrôle interne et financier (CIF) mis en place au sein de l'Établissement

Action prioritaire Taux d'anomalies constatées sur les contrôles effectués

Mode de calcul	Pourcentage : [montant en € d'anomalies du deuxième niveau constatées / montant en € des contrôles du deuxième niveau effectués] x 100.
Orientation	↘
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	Notion de deuxième niveau : contrôle opéré par une personne autres que le primo opérateur.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	20 %	10 %	5 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Établir les processus clefs de la maîtrise des risques financiers de l'Établissement.
Conditions de réalisation	Élaborer un tableau de bord de suivi des contrôles effectués du deuxième niveau, ainsi que des anomalies constatées.
Échéances	Trimestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG	Interne	06/01/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement

Action stratégique 4.1.1 Évaluer le contrôle interne et financier (CIF) mis en place au sein de l'Établissement

Action prioritaire

Taux d'anomalies constatées sur les contrôles effectués

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	20 %		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement

Action stratégique 4.1.2 Agir sur la cartographie des risques et les mesures de prévention adaptées

Indicateur de performance Indice de criticité moyen des cinq risques majeurs de l'Établissement

Mode de calcul	Les cinq risques majeurs de l'Établissement sont classés à la faveur de l'atelier de cotation AMARIS, l'indice de criticité étant calculé selon la méthode AMARIS : [probabilité x impact].
Orientation	↘
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	< 47	< 46,5	< 46
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Tenue de l'atelier de cotation sous l'égide de la mission AMARIS de l'IGPN.
Conditions de réalisation	Mettre en œuvre des actions pour les risques critiques. Nommer le pilote de l'action et les responsables d'action.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	EM	Interne/Externe (AMARIS)	23/12/2021	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement

Action stratégique 4.1.2 Agir sur la cartographie des risques et les mesures de prévention adaptées

Indicateur de performance Indice de criticité moyen des cinq risques majeurs de l'Établissement

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	< 47		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement

Action stratégique 4.1.3 Améliorer la chaîne de la dépense

Action prioritaire Délai moyen de paiement des factures

Mode de calcul	Nombre de jours entre le caractère payable de la facture et le paiement.
Orientation	↘
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	Aucun biais connu, s'agissant de la stricte application des règles comptables.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	30	29	28
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Connexion du système d'information Eksaé au portail Chorus Pro pour automatiser l'intégration des factures. Donnée extraite via l'application Eksaé.
Conditions de réalisation	Adapter la chaîne de la dépense au nouvel environnement applicatif.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG/AGENT COMPTABLE	Interne	06/01/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'Établissement

Action stratégique 4.1.3 Améliorer la chaîne de la dépense

Action prioritaire Délai moyen de paiement des factures

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	30		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.1 Augmenter les recettes propres pour diversifier les ressources de l'Établissement

Indicateur de performance Évolution annuelle des recettes propres

Mode de calcul	Montant en € des recettes propres de l'année N (recettes générées par la production de l'Établissement). Cette donnée est extraite du système d'information Eksaé.
Orientation	➔
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	Sont en outre considérées comme des recettes propres toutes subventions perçues, résultat d'une démarche proactive de l'ENSP (notamment obtention de subventions fléchées, subventions pour des projets de recherche).

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	1,2 M€	1,23 M€	1,3 M€
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Assurer une dynamique partenariale et de recherche. Pérennisation du label QUALIOP1 décerné à l'Établissement à l'égard des formations continues payantes que l'ENSP dispense.
Conditions de réalisation	Recherche de partenaires et sources de financement. Développement d'activités génératrices de recettes (stages, formations...).
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG/AGENT COMPTABLE	Interne	06/01/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.1 Augmenter les recettes propres pour diversifier les ressources de l'Établissement

Indicateur de performance Évolution annuelle des recettes propres

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	1,2 M€		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.2 Optimiser l'emploi des moyens humains mis à disposition de l'opérateur

Action prioritaire Taux de saturation du plafond d'emploi de l'ENSP

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre d'ETPT consommés / nombre d'ETPT autorisés par la Loi de finances initiale (LFI)] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	98 %	99 %	100 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Disposer de la masse salariale à même de saturer le plafond d'emploi.
Conditions de réalisation	Améliorer le pilotage et le suivi de la masse salariale. Anticiper les fins de contrat. Publier les postes vacants dès la connaissance de la mobilité des titulaires du poste.
Échéances	Quadrimestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG	Interne	06/01/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.2 Optimiser l'emploi des moyens humains mis à disposition de l'opérateur

Action prioritaire Taux de saturation du plafond d'emploi de l'ENSP

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	98 %		
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.3 Garantir et évaluer la qualité des prestations pédagogiques servies par l'ENSP

Indicateur de performance Taux d'évaluation des intervenants extérieurs en formation

Mode de calcul	Pourcentage : [Nombre d'intervenants extérieurs évalués par l'ENSP / nombre total d'intervenants extérieurs à l'ENSP] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Saisie de la rubrique ad hoc dans Logieform.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	10 %	25 %	50 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Formation à l'évaluation des intervenants au bénéfice de tous les chargés de formation servant à l'ENSP.
Conditions de réalisation	Seront pris en compte les intervenants ayant officié dans l'année en cours. Acceptabilité du processus d'évaluation par les intervenants extérieurs.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	DFPC/DFPO/DFPPI/CIFDEQ	Interne	17/02/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.3 Garantir et évaluer la qualité des prestations pédagogiques servies par l'ENSP

Indicateur de performance Taux d'évaluation des intervenants extérieurs en formation

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	10 %		
2023			
2024			


► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.4 Assurer le suivi du SPSI

Action prioritaire Taux de rénovation immobilière

Mode de calcul	<p>Pourcentage : [Montant annuel d'exécution du programme des travaux (en CP) / montant des crédits alloués pour les travaux (en CP)] x 100.</p> <p>Cette action prioritaire s'entend hors programme 176.</p>
Orientation	
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	78 %	80 %	82 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Rédiger le SPSI avec une précision annuelle de l'enveloppe budgétaire ; enveloppe votée en conseil d'administration.
Conditions de réalisation	Conditions sanitaires favorables à l'activité des entreprises de travaux.
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG	Interne	17/02/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.4 Assurer le suivi du SPSI

Action prioritaire

Taux de rénovation immobilière

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	78 %		
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.5 Rationaliser les coûts de formation

Indicateur de performance Coût unitaire moyen d'un élève en formation initiale

Mode de calcul	<p>Coût global des fonctions pédagogiques, logistiques et administratives en formation initiale / nombre d'élèves en formation initiale.</p> <p>Sont pris en compte comme élèves, les élèves-commissaires et les élèves officiers, les commissaires stagiaires et les officiers stagiaires.</p>
Orientation	↘
Catégorie	Efficiences.
Biais connus	<p>Variabilité du recrutement.</p> <p>Biais de comparaison avec des scolarités d'une durée, de contenu et d'attendus totalement différents (stages à l'étranger, frais de stage etc.).</p> <p>Exclusion des élèves polytechniciens en formation initiale à l'ENSP.</p>

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	≤ 30 000 €	≤ 30 000 €	≤ 30 000 €
Valeurs réalisées			

Pré-requis	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer une méthode d'identification du coût complet discriminant, au sein de l'Établissement, la formation initiale. - Identifier, autant que possible, le coût unitaire moyen d'un élève en formation initiale pour les années 2019, 2020 et 2021, afin de mettre en lumière l'évolution de ce coût.
Conditions de réalisation	<p>Fléchage des dépenses dans l'application Eksaé.</p> <p>Élaborer des tableaux de bord spécifiques de suivi.</p>
Échéances	Annuelle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG	Interne	28/02/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'Établissement

Action stratégique 4.2.5 Rationaliser les coûts de formation

Indicateur de performance Coût unitaire moyen d'un élève en formation initiale

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	≤ 30 000 €		
2023			
2024			


► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.3 Favoriser la contribution de l'Établissement aux grandes orientations de politique publique

Action stratégique 4.3.1 Mettre en œuvre la stratégie ministérielle du développement durable

Indicateur de performance Empreinte carbone de l'Établissement

Mode de calcul	<p>Nombre de bêta indicateurs stables ou en baisse parmi les trois suivants :</p> <p>Le calcul agrège trois bêta indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fluides (électricité, gaz, fioul) : nombre de MWh/m². - Les véhicules : nombre de recharges en fluide frigorigène par an - Parc automobile : nombre de litres de carburant consommés par an.
Orientation	
Catégorie	Efficacité socio-économique.
Biais connus	

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	1	1	1
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Suivre l'existant en matière de dépenses des fluides et des moyens mobiles.
Conditions de réalisation	
Échéances	Semestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	EM/SG	Interne	17/02/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.3 Favoriser la contribution de l'Établissement aux grandes orientations de politique publique

Action stratégique 4.3.1 Mettre en œuvre la stratégie ministérielle du développement durable

Indicateur de performance Empreinte carbone de l'Établissement

► Suivi annuel de l'indicateur

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022	2		
2023			
2024			

► Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.3 Favoriser la contribution de l'Établissement aux grandes orientations de politique publique

Action stratégique 4.3.2 Promouvoir les valeurs de l'École notamment dans la lutte contre les discriminations

Indicateur de performance Taux d'agents de l'ENSP formés au label égalité/diversité

Mode de calcul	Pourcentage : [nombre total d'agents de l'ENSP formés au label égalité-diversité / nombre total d'agents de l'ENSP] x 100.
Orientation	➔
Catégorie	Qualité du service rendu.
Biais connus	Le nombre d'agents se calcule en cumulé, il ne s'agit pas d'un état annuel.

	2022	2023	2024
Valeurs cibles	65 %	70 %	75 %
Valeurs réalisées			

Pré-requis	Recenser les agents non formés et élaborer le tableau de suivi des agents formés.
Conditions de réalisation	Sensibiliser les agents à cette formation dès leur affectation et effectuer des rappels réguliers aux agents non formés. Formation spécifique des agents ne disposant pas de poste informatique individuel.
Échéances	Trimestrielle.

Pilotage	Service de collecte	Mode de collecte	Mise à jour	Suivi
DA	SG	Interne	06/01/2022	

OS 4 POURSUIVRE LES OBJECTIFS DE MODERNISATION ET DE PERFORMANCE

Objectif stratégique 4.3 Favoriser la contribution de l'Établissement aux grandes orientations de politique publique

Action stratégique 4.3.2 Promouvoir les valeurs de l'École notamment dans la lutte contre les discriminations

Indicateur de performance Taux d'agents de l'ENSP formés au label égalité/diversité

► **Suivi annuel de l'indicateur**

	Cible	Réalisé	Explications des écarts
2022			
2023			
2024			

► **Commentaires sur les actions mises en œuvre dans l'année**

ÉVALUATION DU COP

OS	Action	Indicateur de performance / action prioritaire	Cible	Avancement
OS 1 : Contribuer au développement des compétences des commissaires et des officiers de police par la formation				
Objectif 1.1 Adapter et moderniser la formation initiale des cadres de la police nationale				
	1.1.1	Poursuivre l'articulation des différentes modalités d'apprentissage dans un ensemble formatif cohérent en formation initiale		
		Taux de satisfaction des élèves en distanciel	70%	
		Taux de satisfaction de tous les élèves	77%	
	1.1.2	Taux de formation initiale des commissaires de police en interministériel		
		Taux de formation initiale des commissaires de police en interministériel	7%	
	1.1.3	Parfaire l'adéquation de la formation initiale avec les attendus du premier poste occupé		
		Taux de concordance des compétences et capacités constatées chez les élèves/attendues par les élèves	90%	
Objectif 1.2 Densifier l'offre de formation continue servie à l'intention des différents corps de la police nationale				
	1.2.1	Mettre en œuvre des apprentissages partagés aux trois corps en formation continue		
		Taux de participation des trois corps aux stages de formation continue ouverts aux trois corps	30%	
	1.2.2	Adapter le dispositif de formation continue aux besoins et aspirations des apprenants		
		Taux de satisfaction des stagiaires en formation continue	85%	
	1.2.3	Participer via la formation continue à la consolidation de la culture managériale chez les commissaires et les officiers		
		Taux de formation des commissaires et des officiers en management	10%	
	1.2.4	Optimiser l'utilisation des ressources digitales en formation continue		
		Taux de digitalisation de la formation continue	10%	

OS	Action	Indicateur de performance / action prioritaire	Cible	Avancement
OS2 Intensifier la recherche finalisée pour contribuer à l'amélioration des formations et des pratiques professionnelles au bénéfice de la police nationale				
Objectif 2.1 Développer l'engagement de recherche d'intérêt opérationnel de la police nationale				
	2.1.1	Poursuivre le développement de la recherche d'intérêt opérationnel liée aux priorités de la direction générale de la police nationale		
		Nombre de nouveaux projets de recherche engagés par année	5	
		Taux de projets de recherche retenus	20%	
	2.1.2	Promouvoir et valoriser la recherche appliquée de la police nationale		
		Nombre de publications scientifiques annuelles des chercheurs impliqués dans l'activité de recherche de l'ENSP	8	
Objectif 2.2 Promouvoir la réappropriation des travaux de recherche d'intérêt opérationnel dans les pratiques professionnelles				
	2.2.1	Intensifier le lien entre recherche et formation à l'ENSP		
		Nombre de jours d'interactions entre les dispositifs de recherche et de formation	20	
	2.2.2	Animer les réseaux "Recherche police nationale" et "Docteurs et doctorants de la police nationale"		
		Nombre d'actions d'animation réalisées par année	40	

OS	Action	Indicateur de performance / action prioritaire	Cible	Avancement
OS3 Concevoir des actions partenariales valorisant aux niveaux national et international l'expertise de l'établissement				
Objectif 3.1 Renforcer le rayonnement national et international de l'ENSP				
	3.1.1	Renforcer l'influence de l'établissement via la formation dans le cadre du continuum de sécurité		
		Taux de satisfaction des formations partenariales au profit des secteurs public et privé	85%	
	3.1.2	Contribuer activement à la politique de l'égalité des chances		
		Taux de réussite des classes prépa talents du service public (CPTSP) de l'ENSP à un concours de la fonction publique	74%	
	3.1.3	Développer l'influence de l'ENSP à l'international		
		Nombre d'actions internationales réalisées par l'ENSP (présentiel, distanciel et hors sites)	28	
Objectif 3.2 Valoriser académiquement les parcours de formation suivis à l'ENSP				
	3.2.1	Favoriser la diplomation académique des publics formés à l'ENSP		
		Taux de diplomation universitaire des personnes formées à l'ENSP	70%	

OS	Action	Indicateur de performance / action prioritaire	Cible	Avancement
OS4 Poursuivre les objectifs de modernisation et de performance				
Objectif 4.1 Parfaire la gestion des risques mise au service de la conduite de la stratégie de l'établissement				
	4.1.1	Évaluer le contrôle interne et financier (CIF) mis en place au sein de l'établissement		
		Taux d'anomalies constatées sur les contrôles effectués	20%	
	4.1.2	Agir sur la cartographie des risques et les mesures de prévention adaptées		
		Indice de criticité moyen des cinq risques majeurs de l'établissement	< 47	
	4.1.3	Améliorer la chaîne de la dépense		
		Délai moyen de paiement des factures	30	
Objectif 4.2 Optimiser la gestion des ressources de l'établissement				
	4.2.1	Augmenter les recettes propres pour diversifier les ressources de l'établissement		
		Évolution annuelle des recettes propres	1,2 M€	
	4.2.2	Optimiser la gestion des ressources de l'établissement		
		Taux de saturation du plafond d'emploi de l'ENSP	98%	
	4.2.3	Garantir et évaluer la qualité des prestations pédagogiques servies par l'ENSP		
		Taux d'évaluation des intervenants extérieurs en formation	10%	
	4.2.4	Assurer le suivi du SP51		
		Taux de rénovation immobilière	78%	
	4.2.5	Rationaliser les coûts de formation		
		Coût unitaire moyen d'un élève en formation initiale	≤ 30 000 €	
Objectif 4.3 Favoriser la contribution de l'établissement aux grandes orientations de politique publique				
	4.3.1	Mettre en œuvre la stratégie ministérielle de développement durable		
		Empreinte carbone de l'établissement	1	
	4.3.2	Promouvoir les valeurs de l'École notamment dans la lutte contre les discriminations		
		Taux d'agents de l'ENSP formés au label égalité/diversité	65%	

Taux de couverture : [nombre d'objectifs atteints ou dépassés/(nombre total d'objectifs – nombre d'objectifs en cours ou non débutés)] x 100

Période	Nombre d'objectifs	Nombre d'objectifs atteints ou dépassés	Nombre d'objectifs en cours ou non débutés	Nombre d'objectifs non atteints	Taux de couverture de l'objectif stratégique
OS 1					
2022	2				✓
2023	2				✓
2024	2				✓
OS2					
2022	2				✓
2023	2				✓
2024	2				✓
OS3					
2022	2				✓
2023	2				✓
2024	2				✓
OS4					
2022	3				✓
2023	3				✓
2024	3				✓
Synthèse					
2022	9				✓
2023	9				✓
2024	9				✓

Taux de couverture : $[\text{nombre d'objectifs atteints ou dépassés} / (\text{nombre total d'objectifs} - \text{nombre d'objectifs en cours ou non débutés})] * 100$

GLOSSAIRE

AEPC AMARIS	Association of European Police Colleges Améliorer la Maîtrise des Activités et des RISques
BGFO BGFR	Bureau de gestion des formations officiers Bureau de gestion des formations et de la recherche
CIFDEQ CEPOL CIF CNFEL COP COSUI CP CPE CPTSP CSI	Cellule d'ingénierie de formation et démarche qualité Collège européen de police Contrôle interne et financier Conseil national de la formation des élus locaux Contrat d'objectifs et de performance Comité de suivi Crédits de paiement Cadre de police étranger Classes prépa talents service public Code de la sécurité intérieure
DCIS DEPAFI DFPC DFPO DFPPI DFR DGAFP DRCPN DRVP DSP	Direction de la coopération internationale de sécurité Direction de l'évaluation de la performance, de l'achat, des finances et de l'immobilier Département des formations professionnelles des commissaires Département des formations professionnelles des officiers Département des formations préparatoires, partenariales et internationales Directeur des formations et de la recherche Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique Direction des ressources et des compétences de la police nationale Département recherche et valorisation professionnelle Département des stages professionnels
EM ENM ENP EOGN ETPT	État-major École nationale de la magistrature École nationale de police École des officiers de la gendarmerie nationale Équivalent temps plein travaillé
FRANCOPOL FRONTEX	Réseau international francophone de formation policière Agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes
IGPN INTERPOL	Inspection générale de la police nationale Organisation internationale de police criminelle
LFI LOPMI	Loi de finances initiale Loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur
OS	Orientation stratégique
QVT	Qualité de vie au travail

RAID RESP	Recherche, Assistance, Intervention, Dissuasion Réseau des écoles de service public
SG SGMI SIE SPSI	Secrétariat général Secrétariat général du ministère de l'Intérieur Session inter-écoles du RESP Schéma pluriannuel de stratégie immobilière
UE UTT	Union européenne Université de Technologie de Troyes
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience

