

24 heures
Tribune
de Genève

emploi

Qui peut travailler dans la sécurité?

Ces métiers recrutent. Tour d'horizon des conditions d'admission

Catherine Santoru
Office cantonal de l'emploi (OCE)

Le mois dernier, l'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève recevait la police cantonale, la police municipale de la Ville de Genève, l'Office cantonal de la détention (OCD), les douanes, Securitas, Protectas et Custodio pour mieux cerner les exigences et les tendances liées au recrutement des professionnels de la sécurité. L'OCE collabore avec tous ces partenaires pour réinsérer des candidats à l'emploi.

Qu'elle soit publique ou privée, la sécurité cherche à recruter toujours plus de collaborateurs (hommes ou femmes) pour exercer des métiers tels que garde-frontière, policier, assistant ou agent de sécurité, agent de détention, agent de sûreté aéroportuaire, contrôleur de stationnement, pompier, convoyeur de fonds et bien d'autres encore. Mais qui peut entrer dans les entreprises ou institutions de ce secteur?

Prérequis incontournables
Prenons le cas de la sécurité publique. Être Suisse ou détenir un permis C et être en cours de naturalisation, avoir au minimum un CFC, bien maîtriser la langue française, ne pas avoir de casier judiciaire, ne pas faire l'objet de poursuite ni d'acte de défaut de biens sont des prérequis obligatoires pour exercer dans ces professions. Pour les métiers d'assistant



La sécurité a besoin de davantage de femmes pour répondre aux besoins. ISTOCK

«Il faut aimer le contact avec la population, savoir résoudre des problèmes et travailler en réseau»

Claude Louvet
Conseiller en recrutement à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève

de sécurité publique et d'agent de détention, la naturalisation n'est toutefois pas exigée, alors que la nationalité suisse est nécessaire pour le métier de garde-frontière. Il faut également être prêt à revêtir un uniforme de fonction.

Dans la sécurité privée, la majorité de ces critères est obligatoire. Par contre, il est plus facile d'entrer dans le secteur sans CFC et avec un permis B valable depuis plus de deux ans. Le fait d'avoir résidé à l'étranger durant les dix dernières années est aussi un facteur pris en compte. En cas de poursuites ou de casier judiciaire avec antécédents, on peut rester éligible sous certaines con-

ditions et après enquête de police.

Profils spécifiques

Satisfaire aux prérequis permet de passer à la phase suivante, laquelle consiste à vérifier si son profil répond aux spécificités du poste à pourvoir.

Ainsi, dans la sécurité publique, on s'intéressera, par exemple, à la condition physique et à la santé du postulant. Pour certains métiers, l'accent sera mis sur les langues étrangères et la culture générale. Dans certains cas, il est demandé aux hommes d'avoir effectué le service militaire en Suisse. La capacité à suivre une formation diplômante est égale-

ment évaluée. Avoir un permis de conduire et posséder un véhicule personnel permet de répondre aux besoins de plusieurs professions. Sans oublier qu'il faut avoir un réel intérêt pour le métier ou la vocation de l'exercer.

Ce n'est qu'une fois que tous ces critères auront été validés que le dossier de candidature complet pourra être présenté à l'entreprise ou à l'institution qui recrute.

Dans la sécurité privée, qui compte une centaine d'entreprises rien qu'à Genève, la sélection est plus souple. Seuls sont en effet retenus les critères liés à la santé et à la condition physique, à la formation initiale, aux langues,

au permis de conduire et à la détention d'un véhicule personnel. Le critère de l'âge est, quant à lui, moins prépondérant.

Le savoir-être indispensable
Inutile, par exemple, d'entrer dans ces professions si l'on n'a pas l'aptitude à faire respecter les lois et les règlements.

«Il faut également aimer le contact avec la population, savoir résoudre des problèmes et travailler en réseau», précise Claude Louvet, conseiller en recrutement à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève. Les métiers de la sécurité décrits ci-dessus ne conviennent donc pas à des personnes qui préfèrent les activités de bureau et pour lesquelles il n'est pas nécessaire d'avoir beaucoup de contacts humains.

Attirer la gent féminine

Dans la police, la proportion des femmes s'élève aujourd'hui à 14,9%. C'est bien plus que les 8% de 2011, mais c'est encore nettement insuffisant. C'est pourquoi les femmes policières sont aujourd'hui très convoitées par la profession. Les services de police cherchent d'ailleurs à trouver des solutions en lien avec le temps de travail ou la garde parentale. Ils souhaitent favoriser davantage l'accès au temps partiel. Une association a également été mise sur pied pour soutenir les jeunes parents qui se lancent dans le métier.

À noter que les agentes de sûreté aéroportuaire sont également très demandées pour les contrôles aux portiques, car seule une femme peut en fouiller une autre.

Pour en savoir plus consulter les sites web des entreprises ou des institutions citées dans l'article sur www.devenez.ch et sur www.orientation.ch.

Multinationale ou PME: laquelle choisir?

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Headhunter



Nous avouons volontiers notre incapacité à vous indiquer laquelle, entre grande entreprise et PME, est la meilleure organisation. Ce choix est intimement lié aux valeurs, intérêts et ambitions de chacun. Nous vous recommandons un moment d'introspection, voire un soutien professionnel, afin de choisir ce qui vous convient le mieux. Vous trouverez ci-dessous quelques balises pour vous permettre de naviguer lors de votre recherche.

Le processus de recrutement est le premier élément permettant une différenciation entre une grande entreprise et une PME:

plus long, professionnel et structuré pour la première alors que, pour la seconde, l'intuition du patron et quelques références ou recommandations peuvent suffire à valider les compétences techniques et personnelles.

Une fois dans l'organisation, y vivre est une tout autre affaire. Une multinationale nous confronte à davantage de politique et de bureaucratie mais aussi à des processus rodés; dans un business de plus petite taille, il sera plus facile de naviguer et d'avoir une contribution individuelle concrète et visible. «Savoir se vendre» à l'interne sera moins nécessaire dans une PME alors que cela constitue souvent une compétence clé dans une grande organisation.

Dans une PME, les rapports plus étroits et personnels avec les collaborateurs ne permettent pas d'éviter ceux que l'on apprécie

moins, alors que dans une multinationale la multiplicité des cercles permet une sélection plus fine des personnes dignes de notre socialisation. La polyvalence est la qualité indispensable dans une PME. Dans les multinationales, il y aura davantage de reconnaissance pour des spécialistes et leurs compétences pointues.

Dans une grande entreprise, on bénéficie en moyenne de meilleures conditions de travail ainsi que d'un «statut». Les opportunités de carrière et de progression y sont plus élevées, mais c'est aussi là que l'on met des collaborateurs sur des voies de garage: contrairement à ce que l'intuition peut suggérer, travailler dans une multinationale n'est pas (ou plus) une garantie de longue carrière. C'est dans les PME que l'on développe un sens d'appartenance à une famille et que les relations sont plus durables.

Mais la vraie question est celle de la recherche de sens. Si certains recherchent la performance, la rémunération, la croissance à tout va et la réputation, d'autres recherchent un cadre qui transcende un succès purement comptable. Le choix entre les deux options est donc une décision éminemment personnelle. Nous constatons dans notre métier que ces choix sont souvent dépendants de la phase de vie et de la situation personnelle de nos candidats. Nous observons qu'ils choisissent les grandes entreprises dans une première phase car elles fournissent d'excellentes opportunités d'apprentissage. Dans la deuxième moitié de sa carrière l'on a envie d'utiliser ses compétences dans un cadre moins structuré et laissant plus de place à l'autonomie et à la créativité.

www.gancipartners.com

Emploi Prévisions d'embauches en baisse

Dans la région lémanique, les perspectives d'emploi pour le premier trimestre de 2019 restent faibles (-2%), selon le baromètre Manpower, dont les résultats pour la Suisse ont été obtenus à partir d'entretiens réalisés auprès d'un échantillon représentatif de 752 employeurs. En moyenne nationale, 91% des patrons interrogés déclarent ne prévoir aucun changement en termes d'emploi dans leur entreprise. Seuls 4% disent prévoir d'embaucher du personnel, contre 4% qui pensent à l'inverse réduire leurs effectifs. C'est dans la région de Zurich et dans celle du Nord-Ouest de la Suisse que les perspectives d'emploi sont les meilleures (respectivement 14% et 8%), selon Manpower. **F.B.**

Formation

6

C'est à cette date, en avril 2019, que pr suisse, l'Association suisse de relations publiques, organisera à Lausanne le premier examen en langue française de certification délivrant le titre de «conseiller/en communication certifié». Les examens de certification de personne menés en langue allemande à Zurich en avril et en novembre 2018 ont déjà été un succès, selon pr suisse. L'association veut ainsi «consolider et valoriser la qualité dans le domaine de la communication. La distinction permettra aux employeurs et recruteurs d'identifier de manière fiable les compétences d'expert confirmé en matière de communication». **F.B.**

Réinsertion professionnelle La microtechnique, un tremplin vers l'emploi **Page 2**

Formation L'aviation a le vent en poupe et recrute. Portrait d'un copilote de Swiss **Page 8**