



RECRUTEMENT DES POLICIERS TITULAIRES D'UN BREVET FEDERAL DE POLICIER OU D'UN CERTIFICAT DE POLICIER DELIVRE PAR L'INSTITUT SUISSE DE POLICE

Type : directive de service	No : DS RECR.03
Domaine : recrutement et sélection	
Rédaction : DRHP	Validation : CDT
Entrée en vigueur : 09.10.2024	Mise à jour : --

Objectif(s)

Cette directive a pour objectif de définir le processus de sélection et d'engagement des policiers qui sont déjà au bénéfice d'un brevet fédéral de policier ou d'un certificat de policier délivré par la commission d'examen fédéral professionnel de l'Institut Suisse de Police (ISP).

Elle s'applique également à la réintégration des policiers ayant démissionné.

Champ d'application

- Ensemble des Corps, des directions et des services de la police.

Documents de référence

- Loi sur la police (LPol) RSG F 1 05.
- Règlement général sur le personnel de la police (ci-après : RGPPoL) RSG F 1 05.07.
- Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) RSG B 5 05.
- Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) RSG B 5 05.01.

Directives de police liées

- Evaluations et développement des compétences, DS ADPERS.12.

Autorités et fonctions citées

- Commandant de la police (ci-après : CDT).
- Chef de Corps (ci-après : Chef C).
- Chef de service.
- Directeur des ressources humaines (ci-après : DRH).
- Officier supérieur.
- Référent en ressources humaines (ci-après : RRH).

Entités citées et abréviations

- Centre de formation de la police et des métiers de la sécurité (ci-après : CFPS).
- Brevet fédéral de policier (ci-après : BFP).
- Institut suisse de police (ci-après : ISP).
- Etat-major de la police (ci-après : EMP).
- Secteur d'évaluation et de développement des compétences (ci-après : SEDC).
- Secteur du recrutement (ci-après : SREC).
- Service de santé du personnel de l'Etat (ci-après : SSPE).
- Commission des ressources humaines (ci-après : CRH).

- Service de gestion des ressources humaines (ci-après : SGRH).
- Formation initiale (ci-après : FOI).

Mots-clés

- Recrutement.
- Sélection.
- Certificat.
- BFP.
- ISP.

Annexes

- N.A.

1. PREAMBULE

La présente directive concerne les candidats déjà au bénéfice d'un BFP ou d'un certificat de policier délivré par l'ISP, souhaitant rejoindre la police cantonale genevoise.

Elle traite, par conséquent, aussi de la réintégration de policiers ayant démissionné de la police genevoise.

L'engagement des policiers au bénéfice d'un BFP ou d'un certificat de policier délivré par l'ISP est réalisé en fonction des unités budgétaires disponibles, de l'effectif policier, respectivement d'un poste mis au concours à l'externe.

2. TYPOLOGIE DES CANDIDATS

2.1. Catégories

Il existe deux catégories de candidats, à savoir :

- les policiers candidats jusqu'au grade de caporal ou d'inspecteur principal;
- les policiers candidats aux autres grades ouverts sur postulation.

Toute candidature fait l'objet d'un examen de l'employabilité sous la responsabilité du chef du recrutement pour la première catégorie et sous la responsabilité du DRH avec l'appui du SEDC, du SGRH, et des Chefs C concernés, pour la seconde catégorie. Les résultats des tests d'admission sont soumis à la CRH. Celle-ci vérifie si le profil et les compétences du candidat sont en adéquation avec les exigences du poste.

2.2. Âge

Il n'y a pas d'âge limite pour intégrer la police cantonale genevoise dans cette filière.

2.3. Nationalité

Les candidats doivent être de nationalité suisse.

2.4. Permis de conduire

Les candidats doivent être titulaires du permis de conduire valable (équivalent aux catégories A1 et B du permis suisse).

2.5. Conditions d'engagement

2.5.1. Jusqu'au grade de caporal ou d'inspecteur principal :

Ces postes sont accessibles sur candidature spontanée.

Au moment de l'engagement en lien avec l'article 26 du RGPPol, les candidats actifs dans un Corps de police obtiennent le grade genevois correspondant au nombre d'années de service, soit :

- avant la 5^{ème} année : Gendarme ou Inspecteur
- dès la 5^{ème} année : Appointé ou Inspecteur Principal adjoint
- dès la 11^{ème} année : Caporal ou Inspecteur Principal

Les policiers qui ont obtenu leur brevet fédéral au terme d'une année de formation (ancien concept général de formation) ne peuvent accéder aux grades d'appointé-inspecteur principal adjoint ni de caporal-inspecteur principal, que lors de leur sixième, respectivement douzième, année de service.

Pour les candidats qui ne travaillent pas dans un corps de police, le mécanisme d'attribution du grade est identique, en précisant qu'outre les années d'expériences policières, l'expérience et les compétences pertinentes sont également prises en compte dans l'analyse selon les règles en vigueur au sein de l'Etat.

2.5.2. Postes, grades et fonctions ouverts sur postulation

Les postes, grades et fonctions accessibles sur postulation, soit dès sergent-chef ou chef de groupe, sont mis au concours en priorité à l'interne.

L'ouverture à l'externe se fait, le cas échéant, dans un deuxième temps, si la sélection interne n'a pas permis de désigner un candidat adéquat.

L'ouverture à l'externe peut se faire de manière simultanée, à tous les postes, pour des fonctions spécifiques qui requièrent des compétences particulières, et de ce fait, un bassin de recrutement plus large.

L'EMP décide, sur proposition du Chef C, de l'ouverture simultanée à l'interne et à l'externe.

Les candidats externes font l'objet d'un processus de sélection comprenant les évaluations des compétences.

2.5.3. Réintégration de policiers ayant démissionné

Les policiers ayant démissionné de la police genevoise peuvent demander leur réintégration :

- par candidature spontanée à la fonction de policier, jusqu'au grade de caporal ou inspecteur principal;
- sur postulation à un poste ouvert à l'externe.

Il n'existe pas de droit à la réintégration.

Les questions relatives aux conditions de réintégration sont réglées par la directive idoine (DS ADPERS.12).

3. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT HORS MISE AU CONCOURS A L'EXTERNE

3.1. Planification

Dans la mesure du possible, les engagements des policiers déjà au bénéfice d'un BFP ou d'un certificat de policier délivré par l'ISP sont intégrés dans le calendrier du recrutement permanent.

3.2. Inscription

Les informations concernant les modalités de postulation figurent sur la plateforme dédiée au recrutement.

Les inscriptions sont enregistrées par le SREC et sont envoyées au CDT au moyen de la fiche de suivi.

3.3. Contrôles

Une enquête de sécurité est effectuée par le secteur sûreté du personnel pour l'ensemble des candidatures retenues.

3.4. Validation de l'employabilité du candidat

La validation de l'employabilité du candidat est placée sous la responsabilité du chef du recrutement qui s'assure que le dossier corresponde bien aux critères attendus.

3.5. Tests d'admission

Le processus comprend un test de français complémentaire, un test de condition physique adapté à la catégorie d'âge des candidats, un test psychotechnique, un examen de tir, un examen de TTI, une évaluation psychologique et un entretien avec des officiers supérieurs et du personnel RH. Les officiers supérieurs du service d'affectation souhaité par le candidat procéderont à cet entretien. En cas de réussite de ces étapes, le processus se termine par une visite médicale auprès du SSPE.

En cas de non adéquation, les candidats ont la possibilité de redéposer leur dossier une seconde fois. Après 2 échecs consécutifs, le candidat devra attendre 3 ans pour la fin d'un an, avant de pouvoir postuler à nouveau dans cette filière.

4. RECRUTEMENT LORS DE MISE AU CONCOURS A L'EXTERNE

Chaque candidat est soumis à une évaluation multidimensionnelle de ses compétences métier et managériales. L'objectif est de s'assurer que les compétences du candidat correspondent précisément aux exigences et aux défis spécifiques du poste à pourvoir.

Le processus d'évaluation est sous la responsabilité du DRH avec l'appui du SEDC, du SGRH, et les Chefs C concernés.

5. ENGAGEMENT

Le CDT valide l'engagement.

5.1. Modalités administratives

Le SGRH se charge de la partie administrative de l'engagement et fixe les conditions contractuelles et probatoires selon les dispositions en vigueur.

5.2. Matricule

Le matricule est attribué par le SGRH selon la date d'engagement.

5.3. Affectations

L'affectation définitive est soumise au CDT, sous réserve d'un engagement sur postulation ouverte à l'externe.

5.4. Entrée en fonction

En principe, l'entrée en fonction est fixée sur la base du calendrier de formation du CFPS. L'entrée en fonction peut être planifiée différemment si des besoins particuliers l'exigent. C'est notamment le cas lors d'un engagement sur postulation ouverte à l'externe.

5.5. Formation

Dès l'entrée en fonction, les policiers engagés jusqu'au grade de caporal ou inspecteur principal suivent une formation au CFPS afin de les familiariser avec les procédures et les outils genevois.

Piloté et suivi par le CFPS, le programme de formation peut être adapté en fonction du niveau des candidats.

Si l'engagement n'a pas pu être réalisé de manière coordonnée avec le départ de formation, cette dernière peut être réalisée directement sur la place de travail, avec l'appui du CFPS.

Lors d'un engagement sur postulation ouverte à l'externe, le corps, avec l'appui du CFPS, met en place un dispositif ad hoc de formation et / ou de stages.

6. COMMISSION RH

La CRH se compose du DRH, de l'officier supérieur en charge de la formation, du chef de la FOI, du chef du recrutement et d'un RRH du SEDC.

La CRH veille à l'adéquation du processus et propose à l'EMP les modifications utiles.