



Politique de formation de l'Etat de Genève

Développer les compétences pour relever
les défis de demain.

Version 9 février 2026
direction du développement des compétences





Table des matières

1) Introduction	4
2) Contexte	4
3) Missions de la formation	5
4) Les 5 principes fondamentaux	6
5) Identification des besoins	7
6) Perspectives	8
7) Bases légales	10
8) Annexes	11
Gouvernance et organisation	11
Rôles et responsabilités des parties prenantes	12
Les membres du personnel	12
Les managers	13
Les ressources humaines départementales	13
Les expertes et experts au sein des entités de formation	14
Les intervenantes et intervenants internes et externes	14
Indicateurs de résultats	15
Les entités de formation à l'Etat de Genève	16
Pour le personnel (OCD) - office cantonal de la détention (membres du personnel de l'Etat de Genève de détention, de sécurité publique armé et personnel administratif et technique) :	16



Pour le personnel enseignant (PE) – Département
instruction publique (DIP) 17

Pour le personnel de la police cantonale - Centre de
formation de la police et des métiers de la sécurité
(CFPS) au département des institutions et du
numérique (DIN)..... 19

Le service du développement professionnel (SDP) à
l'office du personnel de l'Etat (OPE)..... 22



1) Introduction

À l'Etat de Genève, la formation constitue un pilier essentiel de la qualité du service public. Elle dépasse la seule acquisition de connaissances pour devenir un levier de qualité, d'innovation et d'adaptation aux besoins de la population.

Dans un contexte marqué par des évolutions numériques, réglementaires, technologiques et sociétales, l'administration doit anticiper les transformations, adapter ses pratiques et accompagner l'ensemble du personnel tout au long de son parcours professionnel. La formation joue ainsi un rôle stratégique pour garantir des prestations fiables, accessibles et adaptées aux attentes des citoyennes et des citoyens.

Face à ces enjeux, l'Etat promeut une culture d'apprentissage permanent et de responsabilité partagée, permettant à chacune et chacun de développer et d'actualiser ses compétences, tout en soutenant l'évolution des métiers et la qualité du service public.

La présente politique définit les principes, les missions, la gouvernance et les dispositifs qui encadrent le développement des compétences au sein de l'Etat de Genève, afin d'assurer une gestion cohérente, harmonisée et durable de la formation.

2) Contexte

Le secteur de la formation à l'Etat de Genève ainsi que le monde du travail de façon générale font face à des transformations technologiques, organisationnelles et sociétales qui imposent une adaptation continue des compétences professionnelles. Parallèlement, les attentes à l'égard du service public se renforcent, ce qui nécessite une évolution constante des modes de travail et des pratiques professionnelles.

Sur le plan technologique, la numérisation croissante, l'automatisation des processus, la généralisation des outils collaboratifs et l'essor de la donnée transforment les pratiques de travail. Ces évolutions requièrent un alignement régulier des compétences, tant sur les usages numériques que sur les nouveaux modes de collaboration et de communication à distance.

Sur le plan organisationnel, les réorganisations, l'évolution des missions, l'introduction de nouveaux outils et procédures ainsi que la nécessaire optimisation des ressources créent des besoins accrus d'accompagnement au changement. La formation doit proposer des dispositifs agiles, accessibles et adaptés aux spécificités des métiers et des services.

Sur le plan sociétal, la diversité des publics, l'exigence de qualité et de rapidité des prestations, le vieillissement de la population active, les enjeux d'attractivité et de fidélisation des talents, ainsi que l'importance croissante du bien-être au travail redéfinissent les attentes des membres du personnel de l'Etat. La formation contribue à répondre à ces défis en soutenant l'employabilité, l'inclusion, la prévention des risques et la qualité de la relation aux citoyennes et citoyens.



La politique de formation vise à apporter une réponse structurée et durable à ces défis, en offrant un cadre commun pour l'ensemble des entités de formation de l'Etat et en favorisant des pratiques cohérentes, lisibles et efficaces.

3) Missions de la formation

Les missions de la formation définissent ses objectifs au sein de l'Etat de Genève. Elles traduisent la finalité de la politique de formation et les résultats recherchés à moyen et long terme.

- **Anticiper et accompagner les transformations**

Face aux évolutions technologiques et organisationnelles, la formation accompagne les changements et favorise l'actualisation des pratiques professionnelles. Elle implique la modernisation des modalités d'apprentissage, l'actualisation des contenus et une veille sur les mutations des métiers.

- **Maintenir et développer les compétences**

La formation renforce l'employabilité en mobilisant les collaboratrices, collaborateurs, managers et RH. Elle soutient le développement des compétences techniques et transversales pour garantir la qualité des prestations et répondre aux enjeux.

- **Accompagner les parcours professionnels**

La formation facilite la mobilité interne, prépare la relève et soutient les évolutions professionnelles, qu'elles soient horizontales ou verticales.

- **Soutenir la stratégie RH ainsi que les orientations stratégiques des départements**

La politique de formation s'aligne sur la stratégie RH ainsi que sur les orientations stratégiques des différents départements et des offices afin de soutenir l'évolution des compétences.

- **Renforcer le sentiment d'appartenance, le sens du service public et l'attractivité de l'Etat employeur**

La formation contribue à consolider l'identité institutionnelle et la reconnaissance du rôle du service public.



4) Les 5 principes fondamentaux

Les principes fondamentaux précisent comment la formation est pensée, organisée et mise en œuvre au sein de l'Etat de Genève. Ils constituent le cadre de référence qui guide les pratiques des différents acteurs, garantit la cohérence des dispositifs et oriente les choix en matière de développement des compétences.

La politique de formation repose sur cinq axes structurants, visant à garantir la cohérence, la qualité et l'impact des actions menées et l'évolution des métiers, afin de fournir continuellement des prestations adaptées aux besoins des citoyennes et des citoyens.

- **Prioriser les besoins de formation en fonction des orientations stratégiques des départements et des besoins collectifs.**

Répondre aux besoins actuels et anticiper les besoins futurs des équipes et des services avant les besoins individuels de formation.

- **Développer des compétences robustes dans le temps.**

Dans un environnement changeant et incertain, où les savoir-faire évoluent rapidement, les compétences transversales prennent de plus en plus d'importance pour faire face aux enjeux. Il est donc nécessaire de développer des compétences durables, transférables et adaptées aux enjeux.

- **Promouvoir une culture de l'apprentissage continu et de l'organisation apprenante.**

La politique de formation s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage permanent, visant à faire de l'organisation un lieu de développement continu des compétences. Elle se traduit par :

- La volonté de faire de l'Etat une organisation apprenante, où l'apprentissage est intégré au quotidien des équipes, à tous les niveaux.
- Le développement d'une organisation encourageant la diffusion et le partage des savoirs.
- L'intégration de l'expérience comme levier pédagogique, afin de favoriser l'apprentissage en situation de travail.
- La mise en place de conditions facilitant le transfert et l'utilisation effective des compétences acquises.

- **Structurer une démarche qualité et d'amélioration continue des formations.**

L'ensemble des dispositifs de formation doit s'inscrire dans un cadre qui garantit leur conformité et leur efficacité. Cela implique de :



- Respecter les référentiels réglementaires.
- Mettre en œuvre un système de contrôle qualité permettant une évaluation continue et une amélioration permanente des dispositifs.
- Appliquer des principes d'accessibilité et d'équité, pour garantir une offre de formation inclusive.

- **Assurer la traçabilité et la reconnaissance des parcours de formation.**

La reconnaissance et le suivi des actions de formation participent à la valorisation des parcours et à la gestion des compétences. La politique de formation prévoit de :

- Mettre en place des dispositifs de traçabilité des parcours de formation, permettant un suivi structuré.
- Reconnaître les différents formats de formation et les acquis des membres du personnel afin de les valoriser.

5) Identification des besoins

L'identification des besoins en formation constitue une étape clé dans la mise en œuvre de la politique de développement des compétences. Elle repose sur une approche structurée, combinant des démarches individuelles, collectives et prospectives, afin d'assurer une réponse cohérente aux enjeux de l'administration publique. Parmi les dispositifs mobilisés, trois leviers principaux sont à privilégier :

- **La veille - anticiper les évolutions métiers, technologiques et réglementaires**

La veille est une responsabilité partagée.

L'identification des besoins de formation doit s'appuyer sur une veille active permettant d'anticiper :

- Les évolutions des métiers, liées à la transformation des missions ou à l'émergence de nouvelles compétences.
- Les changements d'outils ou d'environnements technologiques (numérisation, logiciels, systèmes).
- Les évolutions législatives et réglementaires, susceptibles d'impacter les pratiques professionnelles.

Les responsabilités se répartissent ainsi :

- Le COMFOR recueille les informations via les entités membres.
- Les ressources humaines départementales, qui identifient les besoins d'évolution des différents métiers.



- La DDC, chargée de centraliser et d'analyser les données afin d'identifier les tendances et d'adapter l'offre de formation interne.

- **Les diagnostics collectifs – analyse des besoins à l'échelle des structures**

Menés à l'échelle d'un service ou d'une entité, les diagnostics permettent d'analyser les compétences collectives et les besoins en formation. Ils sont particulièrement utiles dans des contextes de :

- Transformation organisationnelle (réorganisation, changement d'outils ou de processus).
- Accompagnement au changement ou résolution de problématiques managériales ou opérationnelles.

Ces diagnostics peuvent être conduits par les ressources humaines, par le service du développement professionnel ou d'autres services de l'office du personnel de l'Etat, ou par les métiers transversaux avec l'appui de prestataires spécialisés.

- **Les besoins individuels**

Les moments de dialogue entre les membres du personnel et leur hiérarchie (notamment lors du EEDP-EEDM) sont importants. Ils permettent de :

- Faire le point sur les missions réalisées et les compétences mobilisées.
- Identifier les besoins en développement professionnel, en lien avec les objectifs de l'année à venir.
- Formuler des demandes ou propositions de formation, qu'elles soient techniques, transversales ou liées à un projet d'évolution professionnelle.

6) Perspectives

La politique de formation de l'Etat de Genève s'inscrit dans une dynamique évolutive. Elle a vocation à s'adapter en permanence aux transformations de l'administration, des métiers et du contexte sociétal. Les prochaines années seront marquées par plusieurs enjeux majeurs qui orientent l'évolution de la formation.



Renforcement de l'organisation apprenante et des communautés de pratiques

La formation tendra à dépasser le seul cadre des sessions formelles pour s'inscrire davantage dans le quotidien des équipes. Le développement de communautés de pratiques, de dispositifs de mentorat, de tutorat et de partage d'expériences permettra de favoriser l'apprentissage entre pairs et la diffusion des bonnes pratiques au sein de l'Etat.

Accélération de la transformation numérique des apprentissages

Les modalités numériques et hybrides continueront à se développer, en complémentarité avec le présentiel. L'utilisation de plateformes d'apprentissage, de ressources en ligne, de micro-apprentissages, de classes virtuelles ou d'outils interactifs (simulation, modules courts, autoformation guidée) permettra d'élargir l'accès à la formation, de mieux l'adapter aux contraintes opérationnelles et de personnaliser davantage les parcours.

Articulation renforcée entre formation et transformation de l'Etat

La formation sera de plus en plus intégrée aux projets de transformation (réorganisation, nouveaux outils, nouvelles prestations, évolution des processus). Elle interviendra en amont et en accompagnement des changements, afin de faciliter leur mise en œuvre, de soutenir les managers et de favoriser l'appropriation des nouvelles pratiques par les équipes.

Développement de parcours personnalisés et certifiants

Les parcours structurés, modulaires et éventuellement certifiants (attestations, microcertifications, CAS, DAS) continueront à se développer, en lien avec les besoins des métiers et les politiques de relève. Ils permettront de renforcer la lisibilité des parcours de compétences, de soutenir l'évolution professionnelle des collaboratrices et collaborateurs et de valoriser l'expérience acquise.

Prise en compte des enjeux de durabilité, d'inclusion et de bien-être au travail

La formation intégrera de plus en plus les enjeux liés à la durabilité, à la responsabilité sociale, à la prévention des risques psychosociaux, à l'égalité et à l'inclusion. Elle contribuera à promouvoir des environnements de travail respectueux, sûrs et favorables à la santé, ainsi qu'à la prise en compte de l'évolution des attentes professionnelles.



Renforcement du pilotage par les données et l'évaluation de l'impact

Le développement d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, l'amélioration des outils de suivi ainsi que l'analyse des données de formation permettront de mesurer l'impact sur les compétences et les prestations, d'éclairer la prise de décision et de renforcer le pilotage de l'offre de formation.

Ces perspectives donnent un cadre d'évolution à moyen terme. Elles seront précisées et traduites chaque année dans les feuilles de route opérationnelles élaborées au sein du Comité de formation et des entités concernées.

7) Bases légales

La politique de formation de l'Etat de Genève s'inscrit notamment dans le cadre suivant :

- **Niveau fédéral**

- Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst., RS 101), art. 64a Formation continue. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr>
- Loi fédérale sur la formation continue (LFCo, RS 419.1).

- **Niveau cantonal – Genève**

- Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC, B 5 05), notamment l'art. 12 (perfectionnement professionnel).
https://silgeneve.ch/legis/data/rsg_b5_05.htm
- Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC, B 5 05.01).
https://silgeneve.ch/legis/data/rsg_b5_05p01.htm



8) Annexes

Gouvernance et organisation

La gouvernance de la politique de formation de l'Etat repose sur un modèle décentralisé et coordonné, qui associe les entités de formation de différents départements et le service du développement professionnel (SDP) au sein de l'office du personnel de l'Etat (OPE). Ces entités conçoivent, développent et pilotent des dispositifs de formation initiale et continue, adaptés aux missions spécifiques de leur périmètre d'action. Leur travail s'inscrit dans les orientations transversales définies au sein de l'Etat de Genève par le Comité de formation (COMFOR).

La collaboration entre les entités de formation au sein du Comité de formation (COMFOR) repose sur des mécanismes de coordination réguliers, incluant des échanges d'informations, le partage de bonnes pratiques et la mise en commun de ressources lorsque cela est pertinent. Le COMFOR constitue l'espace de concertation inter-entités : il permet d'aligner les priorités, de favoriser les synergies et d'assurer la cohérence globale des prestations.

Dans ce cadre, les entités conservent la responsabilité opérationnelle de leurs actions de formation, tandis que la DDC assure un rôle d'impulsion, de coordination transversale.

Le COMFOR est composé de représentantes et représentants des entités de formation, sous la conduite de la Direction du développement des compétences au sein de l'Office du personnel de l'Etat.

Le Comité de formation (COMFOR) est composé des entités de formation suivantes :

- Au DF, l'office du personnel de l'Etat de Genève, direction du développement des compétences (DDC), **service du développement professionnel (SDP)**.
- Au DIN, l'office cantonal de la détention (OCD), DRH, **secteur du recrutement et développement des compétences**.
- Au DIP, le **service formation et développement des compétences (SFDC)** qui représente également les différents secteurs de formation des directions générales (DGEO-DGOMP-DGESII) ainsi que le SEM-Formation.
- Au DIN, la police cantonale, service du commandant adjoint (SCDTA), **centre de formation de la police et des métiers de la sécurité (CFPS)**.

Le Comité de formation de l'Etat est l'organe stratégique de coordination et d'harmonisation de la politique de formation. Il :

- définit la politique de formation et les orientations stratégiques conjointes ;



- informe et intègre les avis des parties prenantes, puis les soumet à validation auprès du Conseil d'Etat ;
- coordonne les actions transversales ;
- veille à l'alignement avec la stratégie RH de l'Etat et à sa mise en œuvre ;
- facilite les synergies inter-entités.

Le COMFOR ne se substitue pas aux entités, mais agit comme facilitateur et garant de cohérence. En outre, le COMFOR assure une gestion harmonisée des indicateurs, et contribue à l'évolution des outils informatiques de formation. Il définit des directives et des pratiques favorisant la transversalité, l'unité interinstitutionnelle et l'optimisation des ressources.

(Voir Annexes — Détail des entités de formation spécialisées : missions, périmètres, offres)

Rôles et responsabilités des parties prenantes

Les membres du personnel

Chaque membre du personnel est individuellement responsable de son parcours professionnel. Acteur de son employabilité, son rôle est de :

- Exprimer ses besoins et souhaits en matière de développement des compétences.
- Veiller à actualiser ses connaissances liées à son métier et à rester informé de l'évolution du contexte socio-économique.
- S'engager à suivre des actions de formation visant au maintien et à la consolidation de ses compétences de base.
- Initier, auprès de sa hiérarchie, les demandes de formation lorsqu'il identifie un besoin en la matière.
- Analyser et évaluer, en concertation avec sa hiérarchie, les compétences nouvellement acquises et veiller à leur mise en œuvre sur son poste de travail.

Les besoins de formation doivent être recueillis et analysés en lien avec les priorités collectives, afin d'assurer cohérence, équité et pertinence des réponses. Ils peuvent se manifester lors d'entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) ou du manager (EEDM), de rencontres bilatérales, de bilans de compétences, à l'issue de dispositifs d'autoévaluation ou dans le cadre d'une évolution professionnelle. Leur traitement repose sur un dialogue structuré entre le personnel, les responsables hiérarchiques et les services RH, permettant de concilier enjeux individuels, besoins du service et objectifs stratégiques de l'administration.



Les managers

La hiérarchie directe veille à disposer d'un personnel qualifié, engagé et performant pour atteindre les objectifs fixés. Elle est responsable de la gestion des compétences au sein de son équipe. Son rôle est de :

- Prendre en compte les objectifs stratégiques du service ou de l'entité, ainsi que les évolutions organisationnelles, technologiques ou réglementaires affectant les missions.
- Identifier les enjeux RH (mobilité, relève, accompagnement à la prise de poste) et les problématiques transversales identifiées (communication, coopération, gestion du stress, etc.).
- Analyser les écarts entre les compétences des membres du personnel et les exigences des postes occupés.
- Déterminer les actions de formation, tant collectives qu'individuelles, à mettre en place.
- Élaborer des plans de formation, à court et moyen terme (un à deux ans), en tenant compte des écarts identifiés et des évolutions propres aux métiers.

Les ressources humaines départementales

Les services des ressources humaines jouent un rôle central dans le déploiement de la politique de formation. Ils accompagnent les managers dans l'identification des besoins stratégiques de développement des compétences de leurs équipes et assurent la diffusion de l'information auprès des managers et des membres du personnel de l'Etat, en coordination avec l'entité de formation concernée. Ils sont notamment responsables de :

- Analyser les besoins, formuler des propositions, favoriser les synergies et veiller à l'harmonisation des actions de formation au sein du département.
- Collecter et consolider les besoins en formation au sein de leur département.
- Arbitrer les priorités en tenant compte d'une vision d'ensemble des enjeux et des effectifs, ainsi que des budgets dédiés.
- Respecter les orientations et les directives émises par l'Etat en matière de formation.

Les entités de formation se tiennent à la disposition des ressources humaines pour les accompagner dans l'analyse des besoins en formation.



Les expertes et experts au sein des entités de formation

Les expertes et experts sont chargés de concevoir, évaluer et conseiller sur les dispositifs de formation destinés au personnel et aux cadres. Ils assurent la mise en œuvre de la présente politique et de la stratégie de formation, pilotent le dispositif général et les mesures de développement RH, anticipent les besoins des fonctions, gèrent l'administration et le budget de la formation, valident les demandes, garantissent la qualité des prestations et entretiennent des collaborations avec les partenaires cantonaux.

Les intervenantes et intervenants internes et externes

Le recours à des membres du personnel de l'Etat pour animer des formations est privilégié lorsque cela est possible. Cette démarche valorise l'expertise métier, renforce la motivation et l'engagement, et contribue à fidéliser les talents en leur conférant un rôle actif dans la transmission des savoirs. En incarnant les valeurs, les pratiques et les réalités du terrain, les intervenantes et intervenants internes favorisent une cohérence culturelle dans les messages transmis, puisque ces personnes appartiennent à la même organisation et partagent ses repères. Leur contribution nourrit ainsi une dynamique de communauté apprenante. Le contenu des formations devient ainsi plus contextualisé, directement applicable et adapté aux spécificités de l'administration. Cette approche représente également une économie de ressources.

Les partenaires externes sont également importants dans la mise en œuvre de la politique de formation en raison de leurs connaissances approfondies d'un domaine. À ce titre, ces partenaires interviennent notamment pour :

- Apporter une expertise pédagogique et technique, en adéquation avec les évolutions des métiers et des pratiques professionnelles.
- Proposer des actions de formation qualifiantes ou certifiantes, en complément des dispositifs internes.
- Contribuer à la diversification des modalités pédagogiques (présentiel, distanciel, apprentissage hybride) afin de répondre à la variété des besoins.
- Accompagner la conception de parcours sur mesure, en lien avec les besoins identifiés par les départements et les services.
- Garantir la qualité, la traçabilité et la conformité des prestations, conformément aux exigences et standards de l'administration cantonale.

La collaboration avec ces partenaires s'inscrit dans une logique de complémentarité, sous la coordination de l'entité de formation, en vue de renforcer l'efficacité et la pertinence de l'offre de formation proposée.



La mobilisation effective des différentes parties prenantes, dans le respect de leurs rôles et responsabilités, constitue un levier essentiel pour garantir le bon déroulement du processus de formation au sein de l'Etat.

Indicateurs de résultats

L'évaluation des actions de formation constitue un levier essentiel pour garantir la qualité, la pertinence et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre. Chaque prestation fait ainsi l'objet d'une évaluation, qu'il s'agisse d'un module ponctuel, d'un programme complet ou d'un dispositif d'accompagnement. Ces évaluations permettent de recueillir les retours des participantes et participants, d'identifier les points forts comme les axes d'amélioration, et d'ajuster en continu les contenus, les méthodes et les modalités d'apprentissage.

Ce processus systématique assure une démarche d'amélioration continue, indispensable pour maintenir l'adéquation entre les formations proposées et les besoins individuels, professionnels et organisationnels.

Par ailleurs, les entités sont régulièrement auditées afin d'obtenir et de conserver le label qualité eduQua, ce qui garantit que les pratiques d'évaluation, de suivi et de pilotage respectent des standards reconnus au niveau suisse.



Les entités de formation à l'Etat de Genève

Pour le personnel (OCD) - office cantonal de la détention (membres du personnel de l'Etat de Genève de détention, de sécurité publique armé et personnel administratif et technique) :

Mission

Rattaché à la direction des ressources humaines de l'office cantonal de la détention (OCD), le secteur recrutement et développement des compétences (RDC) définit et met en œuvre la stratégie de formation et de développement des compétences. Il accompagne l'application de la stratégie RH de l'Etat et répond aux exigences propres au domaine de l'exécution des sanctions pénales. Il assure également un rôle de conseil et de soutien auprès des hiérarchies et des responsables RH.

Périmètre

Le secteur RDC intervient pour les agentes et agents de détention, de sécurité publique armés et le personnel administratif. Le Conseil de formation de l'OCD, composé d'une ou d'un représentant décisionnel par service ou établissement, assiste le secteur formation dans l'élaboration de la stratégie et de la politique de formation, et relaie les besoins émanant du terrain.

Offre de formation et d'accompagnement

Le secteur RDC est notamment chargé de :

- Concevoir et mettre en œuvre des offres de formation centrées sur les aspects métiers et les spécialisations dans les trois domaines :
 - Formation de base
 - Formation continue
 - Formation managériale
- Développer des modalités d'apprentissage adaptées aux réalités opérationnelles
- Promouvoir la culture du développement des compétences via des outils d'évaluation et d'accompagnement de la transformation, en vue d'assurer la relève des cadres.



Pour le personnel enseignant (PE) – Département instruction publique (DIP)

Mission

Depuis 2024, la création du service de formation et de développement des compétences (SFDC), rattaché à la DRH du département, marque une volonté de renforcer la cohérence, la qualité et l'harmonisation des pratiques de formation. Ce repositionnement stratégique vise à garantir une politique de développement des compétences structurée, certifiable (eduQua) et alignée sur les priorités de l'enseignement public.

Périmètre

Le modèle de gouvernance retenu est hybride : la stratégie de formation est centralisée au niveau du SFDC, tandis que les directions générales conservent une autonomie dans la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs de formation.

Les principales directions concernées par les processus de formation sont :

- DGEO (enseignement primaire et cycle d'orientation),
- DGESII (enseignement secondaire II),
- DGOMP (enseignement spécialisé),
- SEM – service écoles-médias, en charge des compétences numériques et pédagogiques.

La coordination générale est assurée par le service formation et développement des compétences (SFDC), en lien étroit avec les directions générales, l'Institut universitaire de formation des enseignants (IUFE), l'OPE, les services internes et les commissions de formation paritaires (COFOs), regroupées sous la commission de formation COFODIP.

Offre de formation

L'offre de formation continue du DIP est structurée autour de plusieurs types de dispositifs :

- Formations « catalogue » : disponibles via le site de l'OPE, elles couvrent les disciplines enseignées ainsi que des thématiques transversales comme la gestion de classe, l'évaluation ou l'inclusion.
- Formations sur mesure : conçues pour répondre à des besoins spécifiques au sein des établissements, notamment dans le cadre de projets de réforme ou d'évolution pédagogique.
- Formations obligatoires : mises en place dans le cadre de changements structurels ou de l'introduction de nouveaux moyens d'enseignement.



- Formations individuelles externes : proposées sur la base de demandes formelles, validées par la hiérarchie et les secteurs de formation concernés.
- Formations certifiantes (CAS, DAS) : élaborées en partenariat avec l'IUFE, elles répondent à des besoins de spécialisation professionnelle.

Des dispositifs d'accompagnement pour les enseignantes et enseignants débutants, ainsi que des séminaires spécifiques pour l'enseignement primaire et spécialisé, complètent cette offre. Le SEM-Formation joue un rôle clé dans le développement des compétences numériques, via des séminaires en ligne, des formations de proximité, un espace d'assistance, la production de ressources pédagogiques et une veille techno-pédagogique.



Pour le personnel de la police cantonale - Centre de formation de la police et des métiers de la sécurité (CFPS) au département des institutions et du numérique (DIN)

Mission

Rattaché aux services du Commandant adjoint de la Police, au sein du département des institutions et du numérique (DIN), le centre de formation de la police et des métiers de la sécurité (CFPS) pilote et met en œuvre la stratégie de formation pour l'ensemble des acteurs de la chaîne sécuritaire. Il couvre les domaines de la promotion métier, du recrutement, de la formation initiale, de la formation continue et managériale.

Il collabore étroitement avec l'office du personnel de l'Etat (OPE), les autres centres de formation suisses et étrangers, ainsi qu'avec l'Université de Genève pour assurer une veille stratégique et pédagogique. Le CFPS offre également un soutien et un accompagnement aux partenaires institutionnels, dans l'analyse des besoins, la mise en œuvre des plans de formation et le développement des compétences métier et transversales.

Périmètre

Le CFPS intervient pour les collaboratrices et collaborateurs de la police cantonale genevoise et d'autres entités sécuritaires de l'Etat de Genève, notamment :

- les policières et policiers cantonaux,
- les agentes et agents de police municipale (APM),
- les agentes et agents de sécurité publique armés et non armés (ASP),
- les gardes de l'environnement (faune, port, pêche),
- les agentes et agents de sécurité des HUG,
- ainsi que pour du personnel administratif et technique (PAT), lorsque les thématiques abordées sont en lien avec les spécificités métier de la police.

Il assure également un appui au recrutement pour certains partenaires (HUG, ONU, OCD) et propose des formations spécialisées (ex. techniques d'audition) pour différents services de l'Etat. Le Conseil de formation de la police, composé de représentants des services, se réunit toutes les six semaines pour définir les besoins, valider les orientations et soumettre les propositions à la direction de la police.

Offre de formation et d'accompagnement

Sous la conduite de l'officier supérieur en charge de la formation, le CFPS est notamment responsable de :



Promotion et recrutement

- Promouvoir les métiers de la sécurité publique auprès du grand public.
- Recruter les policières et policiers (avec ou sans brevet fédéral), APM, ASP, gardes de l'environnement, ainsi que participer au recrutement d'agentes et agents pour des partenaires (HUG, ONU, OCD).
- Valider les acquis de l'expérience pour les titulaires de brevets délivrés par l'office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF), ou autres parcours.

Formation de base

- Assurer la formation de base des policières et policiers, selon le Plan National de la Formation Policière (PNFP), le Concept général de formation (CGF 2020) et les exigences du brevet fédéral de policier.
- Organiser les examens du Brevet Fédéral de policier à Genève et collaborer avec les cantons romands.
- Former les APM, ASP, gardes de l'environnement, agentes et agents de sécurité HUG, selon les standards requis.
- Former le personnel encadrant en charge des policiers et assistants de sécurité publique en formation pour la partie pratique (coach, maîtresse et maître de stage, mentor).
- Évaluer le niveau de compétences métiers des titulaires d'un brevet fédéral de police (PTBFP), qui se portent candidats dans une police municipale ou à la police cantonale.

Formation continue

- Développer les compétences métier et transversales des policiers et d'autres partenaires sécuritaires.
- Dispenser des formations spécifiques à divers services de l'Etat.
- Superviser la formation continue obligatoire des policiers municipaux.
- Collaborer avec l'OPE pour les compétences transversales et managériales.
- Participer à des réseaux de formation au niveau national et international.
- Assurer une veille stratégique en partenariat avec les hautes écoles.
- Assurer la formation des formateurs dans les domaines de la sécurité personnelle.

Formation des cadres

- Assurer la formation managériale des cadres de la police (policiers), APM, ASP, en cohérence avec le PNFP (plan national de formation des policiers).



Typologie des formations proposées

- Formations « Métiers spécifiques » (ponctuelles ou récurrentes selon les besoins)
- Formations « Métiers obligatoires » (10 compétences clés)
- Formations « Veilles » (conférences, séminaires, etc.)

Le CFPS privilégie une approche partenariale, ancrée dans l'écoute des besoins, l'expertise pédagogique et le souci d'une offre de formation cohérente, attractive et alignée avec les enjeux sécuritaires du canton.



Le service du développement professionnel (SDP) à l'office du personnel de l'Etat (OPE)

Mission

Le service du développement professionnel est rattaché à la direction du développement des compétences au sein de l'office du personnel de l'Etat. Il accompagne les membres du personnel de l'administration publique dans le renforcement et l'optimisation de leurs compétences transversales, au service de l'ensemble de l'Etat. Il a pour mission de fournir des prestations sur mesure afin d'encourager la montée en compétences, de soutenir l'évolution des carrières et de répondre aux besoins en constante évolution des différents services de l'Etat de Genève.

Périmètre

Le service du développement professionnel intervient auprès du personnel administratif et technique ainsi que des managers de l'ensemble de l'Etat.

Offre de formations continues

- Formations internes transversales : elles contribuent au développement de compétences transversales, utiles à l'ensemble des membres du personnel quel que soit leur métier ou leur niveau hiérarchique. Ces formations couvrent différents domaines de compétences, comme :
 - Compétences personnelles (p. ex. aptitudes personnelles, gestion du stress).
 - Compétences interpersonnelles (p. ex. aptitudes relationnelles, communication, collaboration).
 - Compétences organisationnelles (fonctionnement de l'organisation).
 - Compétences techniques et numériques.
 - Compétences en leadership (p. ex. management, RH, gestion du changement, gestion de projet).
- Bilans de compétences : ils permettent à certains membres du personnel de bénéficier d'un accompagnement individuel et structuré, favorisant la réflexion sur leur parcours, l'évolution professionnelle et la mobilité.
- Accueil et intégration : il s'agit d'un parcours mis à disposition des membres du personnel. Ce dispositif permet de connaître les éléments clés pour assurer une bonne intégration au sein de l'administration cantonale.
- Formations sur mesure : elles répondent à des besoins spécifiques et collectifs.



- Programmes de formation : ils se distinguent des formations internes transversales par leur durée plus étendue et offrent la possibilité d'obtenir une attestation, une certification ou un diplôme.
- Programmes certifiants : brevets fédéraux, CAS, DAS et MAS en partenariat avec des institutions académiques et professionnelles.
- Formations métiers externes : elles désignent un dispositif d'apprentissage spécialisé, en lien direct avec l'exercice d'une profession, dispensé par un organisme tiers.