



## MODALITES D'ENGAGEMENT DE CADRES SUPERIEURS NON TITULAIRES D'UN BREVET FEDERAL DE POLICIER NI D'UN CERTIFICAT DE POLICIER DELIVRE PAR L'INSTITUT SUISSE DE POLICE

<b>Type</b> : directive de service	<b>No</b> : DS RECR.06
<b>Domaine</b> : recrutement et sélection	
<b>Rédaction</b> : SCEM - DRHP	<b>Validation</b> : CDT
<b>Entrée en vigueur</b> : 08.10.2025	<b>Mise à jour</b> : --

### Objectif(s)

Cette directive a pour objectif de définir les modalités d'engagement de cadres supérieurs qui ne sont pas au bénéfice d'un brevet fédéral de policier ni d'un certificat de policier délivré par la commission d'examen fédéral professionnel de l'ISP.

### 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) 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 (ci-après : RPAC) RSG B 5 05.01.
- Règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (ci-après : RTrait) B 5 15.01.

### Directives de police liées

- Evaluations et développement des compétences, DS ADPERS.12.
- Recrutement des policiers titulaires d'un brevet fédéral de policier ou d'un certificat de policier délivré par l'Institut suisse de police, DS RECR.03.

### Autorités et fonctions citées

- Département en charge de la Police (ci-après : le Département).
- Commandant de la police (ci-après : CDT).
- Chef de la gendarmerie, Chef de la police judiciaire, Commandant de la police adjoint et Chef état-major (ci-après : Chef C).
- Chef de service.
- Directeur des ressources humaines (ci-après : DRH).
- Officier supérieur (ci-après : Of sup).

### Entités citées et abréviations

- Centre de formation de la police et des métiers de la sécurité (ci-après : CFPS).
- Brevet fédéral de policier, certificat délivré par l'ISP (ci-après : BFP).

**MODALITES D'ENGAGEMENT DE CADRES SUPERIEURS NON  
TITULAIRES D'UN BREVET FEDERAL DE POLICIER NI D'UN  
CERTIFICAT DE POLICIER DELIVRE PAR L'INSTITUT SUISSE  
DE POLICE**

2

- Certificate advanced studies conduite des engagements de police (ci-après : CAS CEP).
- 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 de prévention et de santé au travail (ci-après : SPST).
- Service de gestion des ressources humaines (ci-après : SGRH).
- Tactique et Technique d'Intervention (ci-après : TTI).
- Maintien de l'ordre (ci-après : MO).
- Cours de conduite II (ci-après : CCII).

**Mots-clés**

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

**Annexes**

- N.A.

## **1. PREAMBULE**

La présente directive concerne les candidats à la fonction d'Of sup qui, sans être au bénéfice d'un BFP (incluant le certificat de policier délivré par l'ISP), souhaitent rejoindre la police cantonale genevoise.

Selon l'article 28 RGPPol, il est possible d'engager, sur postulation, des cadres supérieurs n'étant pas au bénéfice d'un BFP, s'ils disposent d'une expérience avérée de la conduite et/ou du management et satisfont aux autres conditions requises.

L'engagement de cadres supérieurs non titulaires du BFP vise à répondre à des besoins opérationnels en recherchant des compétences spécifiques et une expertise dans différents domaines (par exemple juridique, scientifique, technologique, etc.), ou encore une expérience professionnelle significative (par exemple en matière de migration, de coopération et de conduite de projets). Ce type de recrutement permet de disposer des compétences et d'expériences immédiatement productives et s'inscrit dans la complémentarité avec les profils internes.

Le CDT fixe, par la présente directive de service, les modalités de recrutement, les critères d'admission et les mesures de formation.

## **2. PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DEFINITION**

Prioritairement, les postes de cadre visés par la présente directive s'adressent aux candidats membres du corps de police et titulaires du BFP. Les candidats doivent faire partie de l'effectif prévisionnel de relève selon la DS ADPERS.12.

Ce mode de recrutement est défini sous la terminologie de "filière de base".

Processus de recrutement des autres cas : les postes de cadre visés par la présente directive peuvent être proposés à des candidats, membres du corps de police et non titulaires du BFP, ainsi qu'à des candidats, non membres du corps de police, titulaires ou non titulaires du BFP. Pour les titulaires du BFP, la DS RECR.03 s'applique par analogie.

Ce mode de recrutement est défini sous la terminologie de "filière élargie".

## **3. PROFIL DES CANDIDATS**

### **3.1. Examen de la candidature**

Toute candidature fait l'objet d'un examen d'employabilité sous la responsabilité du DRH, avec l'appui du chef de recrutement, du SEDC, du SGRH et du Chef C concerné.

### **3.2. Âge**

Il n'y a pas d'âge limite pour intégrer la police cantonale genevoise dans cette filière sous réserve de l'âge de la retraite.

### **3.3. Nationalité**

Les candidats doivent être de nationalité suisse.

### **3.4. Permis de conduire**

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

### **3.5. Modalités de candidature pour les postes et fonctions d'Of sup ouverts sur postulation**

Conformément au chapitre 2, les postes d'Of sup mis au concours s'adressent en priorité à la filière de base.

L'ouverture à la filière élargie se fait, le cas échéant, dans un deuxième temps, si la sélection interne n'a pas permis de désigner un candidat adéquat ou si le nombre de candidatures de la filière de base est jugé insuffisant.

L'ouverture à la filière élargie peut aussi se faire de manière simultanée pour des fonctions spécifiques qui requièrent des compétences techniques ou des connaissances professionnelles particulières, et de ce fait, d'un bassin de recrutement étendu.

L'EMP décide, sur proposition du Chef C, de l'ouverture simultanée à la filière de base et à la filière élargie.

Les candidats de la filière élargie font l'objet d'un processus de sélection comprenant une évaluation des compétences. Ce processus s'applique à l'identique pour les candidats titulaires du BFP et pour les candidats non titulaires de ce titre.

L'engagement se fait au grade lié à la fonction.

## **4. PROCESSUS DE RECRUTEMENT**

Le processus de recrutement comprend un test de français complémentaire, un test de condition physique adapté à la catégorie d'âge des candidats, un examen de tir, un test psychotechnique et une évaluation psychologique.

Par ailleurs, chaque candidat est soumis à une évaluation multidimensionnelle de ses compétences métier et managériales. L'objectif est de s'assurer que les compétences du

<b>MODALITES D'ENGAGEMENT DE CADRES SUPERIEURS NON TITULAIRES D'UN BREVET FEDERAL DE POLICIER NI D'UN CERTIFICAT DE POLICIER DELIVRE PAR L'INSTITUT SUISSE DE POLICE</b>	<b>5</b>
--	----------

candidat correspondent précisément aux exigences et aux défis spécifiques du poste à pourvoir.

Le processus de recrutement est placé sous la responsabilité du DRH avec l'appui du chef de recrutement, du SEDC, du SGRH et du Chef C concerné.

En cas de réussite de ces étapes, le processus se termine par une visite médicale auprès du SPST.

#### **4.1. Postulations**

Les postulations sont enregistrées par le DRH.

#### **4.2. Contrôles**

Une enquête de sûreté est effectuée par le secteur compétent pour la candidature retenue.

### **5. ENGAGEMENT**

Le CDT valide la proposition d'engagement et la transmet au Conseiller d'Etat du Département.

### **6. MODALITÉS ADMINISTRATIVES**

#### **6.1. Matricule**

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

#### **6.2. Entrée en fonction**

L'entrée en fonction est fixée selon la disponibilité contractuelle du candidat retenu.

#### **6.3. Formation et validation de la formation**

Dès l'entrée en fonction, les officiers supérieurs engagés suivent une formation au CFPS afin de remplir les critères en matière de TTI, adaptés à la fonction et/ou à l'âge, et de tir, ainsi que de se 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 officiers supérieurs engagés.

En sus, les officiers supérieurs engagés, non titulaires du BFP, suivent un cursus de formation spécifique à leur fonction et validé par le CDT. Ce cursus inclut les formations initiales telles que le CCII et le cours de base MO. Ces formations doivent être validées

<b>MODALITES D'ENGAGEMENT DE CADRES SUPERIEURS NON TITULAIRES D'UN BREVET FEDERAL DE POLICIER NI D'UN CERTIFICAT DE POLICIER DELIVRE PAR L'INSTITUT SUISSE DE POLICE</b>	<b>6</b>
--	----------

avant la fin de la période probatoire de deux ans, conformément aux dispositions de l'article 47 du RPAC.

En cas de contraintes liées au service ou au calendrier de formation, la période probatoire peut être prolongée jusqu'à un maximum d'une année supplémentaire.

Si la formation n'est pas attestée à l'issue de cette période, les rapports de service sont susceptibles d'être résiliés.

Les Of sup engagés, non titulaires du BFP, suivent ensuite le plan de formation des Of sup (notamment le CAS CEP et la formation en MO pour le personnel uniformé).

#### **6.4. Conditions particulières d'engagement**

Les Of sup engagés, non titulaires du BFP, peuvent se voir attribuer un code complémentaire 9E selon le RTrait, le temps de remplir les conditions liées à la formation.

Ils s'engagent à servir la police durant trois ans à compter de la date de la validation de la formation.

Une convention de formation est signée et détermine les montants de formation à rétrocéder en cas de cessation des rapports de service anticipée (fautive ou non fautive), soit 100% durant la 1<sup>ère</sup> année, 2/3 tiers durant la 2<sup>ème</sup> année et 1/3 tiers durant la 3<sup>ème</sup> année.