



CONCEPT GENERAL DE FORMATION
CONCETTO GENERALE DI FORMAZIONE
GENERAL TRAINING CURRICULUM
BILDUNGSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT

Concept général de formation

Carrières de conduite dans la police

« Le Concept général de formation (CGF) peut se résumer en trois mots clés : modularisation, harmonisation et modernisation.

Ainsi, la formation de base et continue des cadres et spécialistes pourra à l'avenir répondre aux exigences, besoins et particularités de ces fonctions. »



**Stefan Aegerter, chef du projet CGF
Directeur de l'Institut Suisse de Police**

Sommaire

Le nouveau CGF : un projet global de réforme	4
Notre système de formation policière	6
Un aperçu du système de formation de la police	7
Le plan de carrière autour des fonctions de cadres de la police	9
Les profils de conduite	10
Concept didactique des cours de cadre : modèle en trois phases autour de la spirale des compétences	20
Système modulaire des cours de cadres	22
Perspectives	25

Le nouveau CGF : un projet global de réforme

Quel est le potentiel de développement d'une policière ou d'un policier une fois sa formation de base terminée ? Comment maintenir, voire renforcer, l'attractivité de la profession policière ? Quelles perspectives se présentent à une policière occupant une fonction de cadre depuis des années ou à un spécialiste expérimenté ? Quelles sont les filières ouvertes aux personnes souhaitant se reconvertir ? De nombreux corps de police sont en train de perdre des cadres rompus à leur métier et recherchent des solutions pour freiner cette tendance. Le nouveau Concept général de formation (CGF) vise à apporter des possibilités de développement en ce sens, passant notamment par la modularisation du système de formation de la police pour l'ensemble des cadres et spécialistes, ce qui offrirait une passerelle vers une formation continue plus générale en collaboration avec des universités, des hautes écoles et des institutions de formation dans les métiers civils. Le but est de valoriser davantage la profession afin de maintenir le personnel actif et d'attirer de nouvelles personnes.



Notre système de formation policière

Le système de formation policière, qui se concentre pour l'instant sur les carrières de conduite, se composera à la fois de diplômes formels et de diplômes non formels à différents niveaux. Des filières de spécialisation seront développées dans un deuxième temps. La formation formelle commence par l'Examen professionnel (EP) donnant droit au brevet de Policière / Policier. Après avoir accumulé de l'expérience professionnelle et démontré ses qualifications, il est possible d'accéder à la formation modulaire de conduite. Portant sur différents niveaux, cette dernière donne droit à un certificat ISP pour chaque niveau, qui correspond à un diplôme non formel.

L'obtention du certificat de niveau de conduite II ouvre la voie à l'Examen professionnel supérieur (EPS) qui débouche sur le titre reconnu de « Policière / Policier avec diplôme fédéral ». Ce diplôme EPS donne alors directement accès aux études de bachelor dans les hautes écoles spécialisées. L'objectif est d'obtenir la reconnaissance des certificats ISP pour les échelons de conduite I et II et leur équivalence avec les certificats « Leadership » et « Management » de l'Association Suisse pour la Formation des Cadres (ASFC). Les titulaires de ces certificats rempliront ainsi les prérequis de l'Examen professionnel de spécialiste de la conduite d'équipe, ce qui leur permettra d'avoir un autre diplôme formel.

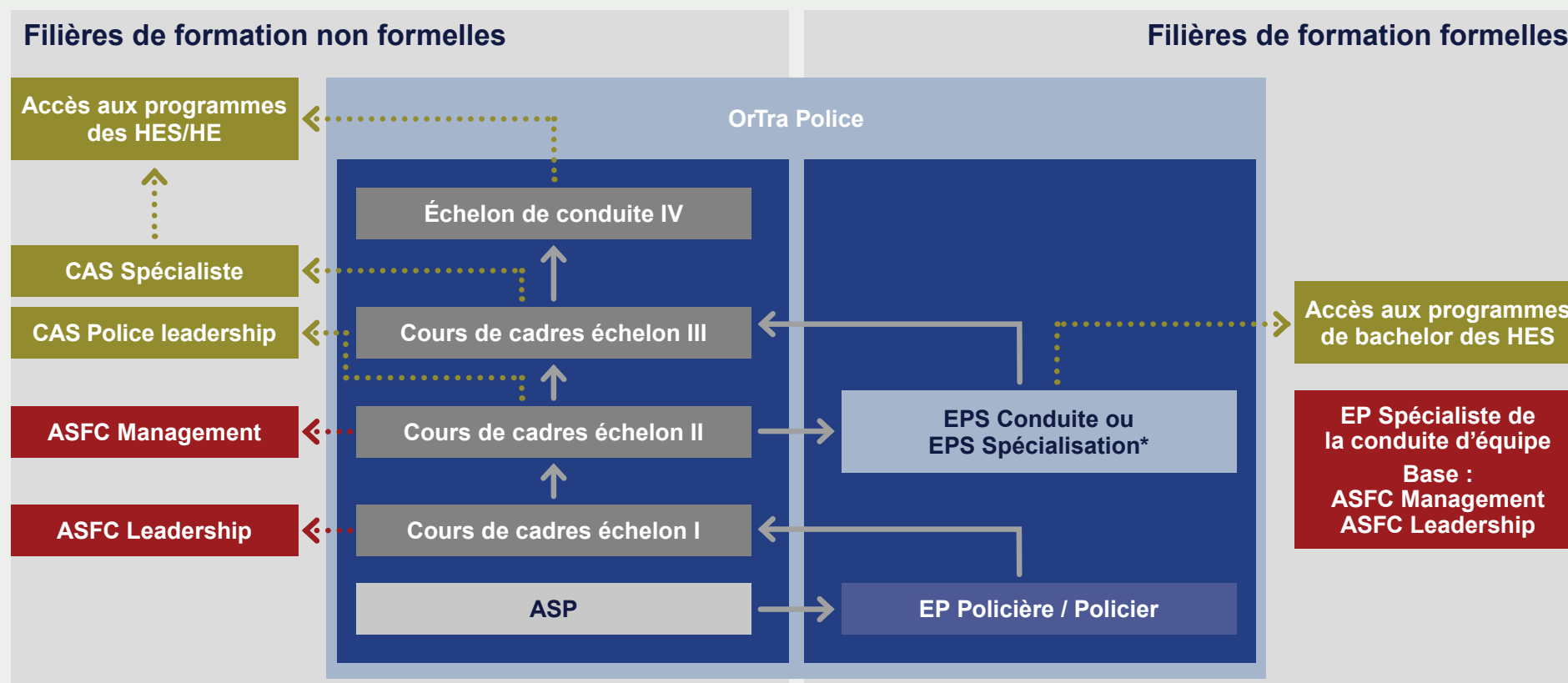
Pour les niveaux de conduite plus élevés de III à IV, il sera en outre possible d'obtenir des diplômes de formation continue tels que des CAS, des DAS ou des MAS auprès de hautes écoles spécialisées. Ces cursus seront développés dans une deuxième phase.



« Une personne assumant une fonction de conduite doit être prête à évoluer à différents niveaux, avec des qualifications clairement définies et une notion ouverte de la formation. Allier les cursus dans le système policier et dans les filières civiles renforce la perméabilité de la formation de conduite et permet des trajectoires de carrière modernes. »

**Matteo Cocchi, commandant de la Police cantonale du Tessin
Président de la CCPCS et membre du Conseil de fondation de l'ISP**

Un aperçu du système de formation de la police



* L'EPS Spécialisation sera développé dans un deuxième temps.



Le plan de carrière autour des fonctions de cadres de la police

Le plan de carrière autour des fonctions de cadres de la police s'intéresse à quatre niveaux de conduite. Harmonisés, les profils de conduite donnent aux cadres les outils pour relever les défis à venir. Les mutations de la société et des technologies viennent modifier les attentes non seulement envers les policières et policiers, mais aussi à l'égard des cadres de police. En concertation avec des cadres expérimentés et des représentant·e·s des corps de police, les compétences que devront posséder les cadres à l'avenir ont été définies puis intégrées aux nouveaux profils de conduite. Ce travail s'est appuyé sur les conclusions d'un large sondage sur l'avenir. Les principaux champs d'action des nouveaux profils comprennent notamment le leadership, la communication, la coopération, le management, la numérisation et la conduite des engagements à différents échelons.



« En ces temps complexes, les responsables de la conduite doivent non seulement avoir des connaissances métier, mais aussi la faculté de trouver, ensemble, des solutions pérennes et de les mettre en œuvre. Pour cela, il est essentiel que ces personnes se montrent disposées à se perfectionner afin de relever les défis multiples d'une société en constante mutation. »

Barbara Reifler, commandante de la Police cantonale de Saint-Gall

Les profils de conduite

Profil de conduite I « Conduite d'une équipe au sein du corps de police »

Le premier niveau met l'accent sur la conduite d'une équipe au sein du corps de police :

- Les cadres coordonnent la collaboration au sein de l'équipe ainsi qu'avec les autres cadres du premier niveau de conduite. Ce faisant, ils assurent la communication interne et déploient la culture des valeurs du corps de police au sein de leur équipe.
- Ils entretiennent leur réseau au sein du corps et au niveau régional.
- Ils sont responsables de la planification et de l'organisation de formations (internes).
- Ils conduisent aussi des engagements simples planifiables et non planifiables dans le domaine de la police de la circulation, de la gendarmerie / sécurité publique ou de la police judiciaire.



« La conduite au premier niveau implique d'assumer les responsabilités en lien direct avec les collaboratrices et collaborateurs afin d'ancrer les valeurs fondamentales de l'organisation dans l'activité au quotidien. »

Philippe Allain, commandant de la Police cantonale Fribourg
Membre de la direction opérationnelle du projet CGF

↓ Domaines de compétences opérationnelles	→ Compétences opérationnelles						
1. Mettre en pratique sa capacité à résoudre des problèmes	1.1 Prendre des décisions dans le travail quotidien conformément aux directives et aux processus prédéfinis	1.2 Planifier des engagements selon l'approche méthodique (CEP)	1.3 Adopter une approche méthodique (CEP) durant l'engagement	1.4 Contrôler la rédaction des différents rapports y. c. d'enquête			
2. Utiliser la numérisation et les nouvelles technologies	2.1 Veiller à son développement dans le domaine de la numérisation	2.2 Introduire des nouvelles méthodes d'enquête au sein de l'équipe	2.3 Appliquer les prescriptions relatives à la gestion des données et des interfaces				
3. Assurer la collaboration et la communication	3.1 Entretenir les échanges au sein des organisations policières	3.2 Assurer des échanges avec des organisations hors police	3.3 Participer à la coopération avec diverses institutions	3.4 Recueillir des informations et les transmettre au sein de l'équipe de façon numérique ou analogique	3.5 Mener des entretiens difficiles		
4. Assurer la gestion de ses collaboratrices et collaborateurs	4.1 Participer au recrutement des collaboratrices et collaborateurs	4.2 Intégrer les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs	4.3 Établir le plan de service / la planification des services	4.4 Informer les collaboratrices et collaborateurs	4.5 Gérer et accompagner les collaboratrices et collaborateurs au quotidien	4.6 Mener des entretiens difficiles avec les collaboratrices et collaborateurs	4.7 Encourager l'esprit d'équipe
	4.8 Participer à des sous-projets dans son propre domaine d'activité ou les piloter	4.9 Évaluer et développer les collaboratrices et collaborateurs	4.10 Accompagner les processus de changement				
5. Agir dans le domaine de la prévention	5.1 Déployer le travail de police de proximité	5.2 Planifier les activités de patrouille	5.3 Planifier des contrôles dans les zones sensibles (efforts principaux) de façon analogique et numérique	5.4 Effectuer des campagnes d'information dans les espaces analogique et numérique			
6. Préparer, organiser et évaluer des formations (internes)	6.1 Développer des contenus destinés à l'enseignement (en contact en présentiel)	6.2 Organiser des formations (internes)	6.3 Gérer des situations de groupe complexes	6.4 Réaliser des évaluations	6.5 Développer des contrôles des objectifs d'apprentissage		
7. Développer ses compétences personnelles	7.1 Employer et développer des techniques de travail spécifiques à sa fonction	7.2 Élargir ses compétences métier et de conduite et les transmettre dans son domaine d'activité	7.3 Veiller à son niveau de performance en lien avec sa fonction / dans son domaine de compétences				
8. Mener des interventions de gendarmerie / sécurité publique	8.1 Conduire une intervention en cas d'alarme	8.2 Assurer la conduite de l'engagement sur place	8.3 Coordonner la recherche de personnes disparues	8.4 Aider à la prise en charge de personnes vulnérables	8.5 Engager des agents et agents pour accompagner les victimes d'actes de violence ou d'accidents de la circulation	8.6 Assurer une veille informationnelle sur les formes de criminalité	
9. Mener des interventions de police de la circulation	9.1 Planifier des contrôles du trafic ou participer à des contrôles de grande envergure	9.2 Coordonner et conduire les engagements lors d'événements / d'accidents de la circulation	9.3 Veiller à sa formation continue dans le domaine des admissions à la circulation (nouvelles formes de mobilité)				
10. Mener des interventions de police judiciaire	10.1 Conduire des équipes d'enquête spécialisées	10.2 Coordonner la sauvegarde des traces numériques et analogiques	10.3 Demander l'application de mesures de contrainte	10.4 Attribuer des auditions	10.5 Planifier et conduire des perquisitions	10.6 Coordonner les mesures d'enquête	10.7 Assurer la formation continue sur les formes de criminalité

Les profils de conduite

Profil de conduite II « Conduite d'un domaine au sein du corps de police »

Le deuxième niveau met l'accent sur la conduite d'un domaine au sein du corps de police :

- Les cadres sont responsables d'un domaine et agissent de façon à instaurer une collaboration active dans leur sphère de compétence.
- Ils contribuent à ce que la culture des valeurs s'impose au sein du corps de police, l'appliquent et accompagnent l'élaboration des contenus de la communication externe (p. ex. campagnes).
- Ils élaborent des concepts d'engagement pour les engagements planifiables et non planifiables et conduisent des engagements de moyenne envergure.
- À partir de ce niveau, l'accent est mis sur les tâches de conduite transversales, raison pour laquelle la carrière de spécialiste n'est plus poursuivie.



« Le deuxième niveau de conduite combine responsabilité opérationnelle et codéfinition de la stratégie : pour un travail de conduite efficace, interconnecté et porteur de valeurs. »

Christian Brenzikofer, commandant de la Police cantonale bernoise
Membre de la direction opérationnelle du projet CGF

↓ Domaines de compétences opérationnelles	→ Compétences opérationnelles					
1. Collaborer au sein du système global des polices (réseau national de sécurité) avec des institutions étatiques et privées	1.1 Collaborer au sein de son organisation et de son canton	1.2 Collaborer avec des organisations et des spécialistes hors police	1.3 Exploiter les structures de coopération intercantonale et internationale	1.4 Développer son réseau au sein des organisations policières et au-delà		
2. Contribuer à l'information, à la communication et aux relations avec les médias	2.1 Définir les parties prenantes pour l'information et la communication	2.2 Employer les systèmes d'information et de gestion des connaissances	2.3 Effectuer des campagnes de prévention en matière de sensibilisation	2.4 Préparer le contenu des communications adressées à la population	2.5 Préparer le contenu des communiqués de presse	
3. Analyser et utiliser la numérisation et la technologie	3.1 Suivre et analyser des tendances dans les domaines de la numérisation, des nouvelles méthodes d'investigation et technologies	3.2 Partager et déployer de nouvelles méthodes et de nouveaux instruments	3.3 Utiliser les structures et les interfaces en vue de la gestion des données	3.4 Utiliser l'infrastructure numérique		
4. Management – Assurer la conduite opérationnelle de son propre domaine	4.1 Mettre en œuvre dans le travail quotidien des tâches de conduite ainsi que des concepts stratégiques	4.2 Identifier les besoins de changement et participer à la conception des processus correspondants	4.3 Concevoir l'organisation des processus s'appliquant à son domaine de compétence en respectant les directives	4.4 Assurer la coresponsabilité dans la gestion financière	4.5 Planifier les effectifs	4.6 Recruter des collaboratrices et collaborateurs
	4.7 Mener des entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs	4.8 Initier, conduire et accompagner des (sous-)projets	4.9 Participer à des projets de développement de l'organisation	4.10 Soutenir les programmes de développement culturel	4.11 Assurer la santé et la sécurité au travail	4.12 Mettre en œuvre les changements politiques et juridiques dans son corps de police
	4.13 Participer au développement de bases normatives	4.14 Concrétiser la stratégie				
5. Développer ses compétences personnelles	5.1 Veiller à sa formation continue en lien avec sa fonction	5.2 Veiller à son niveau de performance en lien avec sa fonction / dans son domaine de compétences	5.3 Élaborer des techniques de travail et des compétences méthodologiques spécifiques			
6. Conduite des engagements – Conduire des engagements de moyenne envergure et organiser et conduire des engagements planifiables	6.1 Élaborer un concept d'engagement pour les engagements planifiables et non planifiables	6.2 Se concerter avec des tiers sur la planification	6.3 Procéder à un état des lieux sur place	6.4 Donner des ordres	6.5 Prendre les mesures nécessaires sur place	6.6 Conduire les engagements
	6.7 Assurer la conduite des engagements selon la CEP dans des situations spécifiques	6.8 Effectuer le suivi d'un engagement (RETEX)				

Les profils de conduite

Profil de conduite III « Conduite d'une équipe d'expert-e-s interdisciplinaire »

Le troisième niveau met l'accent sur la conduite d'une équipe d'expert-e-s interdisciplinaire :

- Les cadres agissent de façon à instaurer une collaboration active au-delà du corps de police (sur le plan intercantonal, au sein du concordat et à l'échelle internationale).
- Ils tissent activement des réseaux personnels et stratégiques.
- Ils mettent en place une culture d'entreprise.
- En outre, ils participent à la communication externe et aux relations avec les médias.
- Ils assument surtout la conduite d'engagements de grande envergure et complexes.



« À cet échelon, la conduite interdisciplinaire implique de tisser des réseaux, de soutenir des initiatives stratégiques et d'influencer la culture et la communication. »

**Monica Bonfanti, commandante de la Police cantonale de Genève
Membre du Conseil de fondation de l'ISP**

↓ Domaines de compétences opérationnelles	→ Compétences opérationnelles					
1. Coopérer avec les sphères politiques	1.1 Contribuer à la préparation des informations à l'attention des commissions politiques	1.2 Participer à des groupes de travail consacrés à des sujets en lien avec le contexte politique				
2. (Co)organiser la mise en œuvre de la stratégie et le management du changement	2.1 Participer au développement de bases normatives	2.2 Participer au développement des bases stratégiques du corps de police	2.3 Concrétiser la stratégie	2.4 Veiller au respect de la stratégie	2.5 Établir une planification stratégique des effectifs et développer une argumentation pour la défendre	2.6 Mettre en place une culture d'entreprise
	2.7 Identifier les risques opérationnels et prendre des mesures appropriées	2.8 Établir un budget et assurer son contrôle	2.9 Introduire et accompagner des processus numériques dans son domaine de compétence	2.10 Concevoir le processus de changement	2.11 Concevoir l'organisation et les processus en respectant les directives	2.12 Planifier et conduire des (sous-)projets stratégiques ou spécifiques au corps de police
	2.13 Participer aux rapports d'état-major ou préparer la documentation y relative					
3. Assumer la responsabilité de l'information, de la communication et des relations avec les médias	3.1 Participer à des événements en lien avec les médias	3.2 Participer à la communication externe	3.3 Collaborer dans des commissions policières sur le plan cantonal, intercantonal ou international ou les diriger	3.4 Collaborer avec les services administratifs		
4. Planifier, coordonner et conduire des engagements planifiables complexes et de grande envergure	4.1 Procéder à la planification d'événements de grande envergure connus à l'avance	4.2 Conduire et coordonner des engagements planifiables de grande envergure	4.3 Mener des rapports de coordination avec les partenaires tiers	4.4 Établir un ordre d'engagement		
5. Assurer la conduite des engagements lors d'événements non planifiables complexes ou de grande envergure	5.1 Procéder à une appréhension du problème selon la CEP et l'évaluer	5.2 Planifier, coordonner et conduire les prochaines étapes selon la CEP	5.3 Effectuer le suivi d'un engagement (RETEX)			
6. Développer ses compétences personnelles et méthodologiques	6.1 Gérer durablement ses propres ressources	6.2 Veiller au développement de ses compétences	6.3 Procéder à une conception professionnelle des rôles	6.4 Développer des compétences méthodologiques complexes en vue de l'analyse et de la prise de décision	6.5 Traiter les incertitudes et les changements	6.6 Développer son réseau au sein des organisations policières et au-delà



KANTONS
POLIZEI

KANTONS
POLIZEI

Les profils de conduite

Les profils de conduite à la loupe

Il ne suffit pas de rassembler des mots clés pour décrire les compétences opérationnelles. Encore faut-il concrétiser chaque compétence dans des profils de conduite. Que font exactement les cadres dans la pratique ? Qu'est-ce qui caractérise un travail de qualité ? Et quelles compétences sont requises pour mener à bien son action dans le cadre d'une situation de travail ?

Domaine de compétences opérationnelles	1 : Mettre en pratique sa capacité à résoudre des problèmes		
Compétence opérationnelle : Titre et situation de travail Que font les cadres dans la pratique ?	Situation de travail	Facteurs clés de réussite	Dimensions de compétences
	1.1 Prendre des décisions dans le travail quotidien conformément aux directives et aux processus prédéfinis Les cadres prennent des décisions au quotidien sur la base de processus et directives prédéfinis. Pour ce faire, ils rassemblent des faits et des informations, par exemple en échangeant avec d'autres cadres ou par le biais de recherches ciblées. Ils analysent les faits et les informations ou les résultats des recherches sur la base de critères spécifiques, sans se laisser influencer par des opinions personnelles. Ils considèrent chaque situation dans son contexte social et politique tout en prêtant attention aux liens et aux parallèles avec d'autres situations. En outre, ils tiennent compte des bases légales et des dangers potentiels. Sur la base de leur évaluation, les cadres prennent des décisions.	— Connaissances approfondies des bases légales — Connaissances approfondies des processus et directives internes — Impartialité/neutralité — Capacité d'analyse (examen des faits) — Capacité à prendre des décisions — Capacité à réfléchir en réseau — Connaissances appliquées en matière de modèles et d'outils de résolution de problèmes	Les cadres Potentiel de mise en pratique 1.1.1 prennent leurs décisions sur la base de processus et directives internes, en tenant compte des parties prenantes internes et externes. Savoir, compréhension 1.1.2 possèdent des connaissances appliquées en matière de bases légales concernant le travail quotidien de la police. 1.1.3 possèdent des connaissances appliquées en matière de processus et de directives internes. 1.1.4 possèdent des connaissances appliquées en matière de modèles et d'outils de résolution de problèmes. Attitude, valeurs, motivation 1.1.5 veillent à agir de manière impartiale et neutre. Dimensions de compétences De quelles compétences est-ce que les cadres ont besoin ?

Les profils de conduite

Pour chaque profil de conduite, un profil de compétences qui décrit précisément l'intégralité des compétences opérationnelles a été élaboré. C'est à partir de ces documents que seront constitués les modules, les plans d'études ainsi que les concepts d'examen pour les futurs cours de cadres.

Développement de compétences opérationnelles durant l'apprentissage

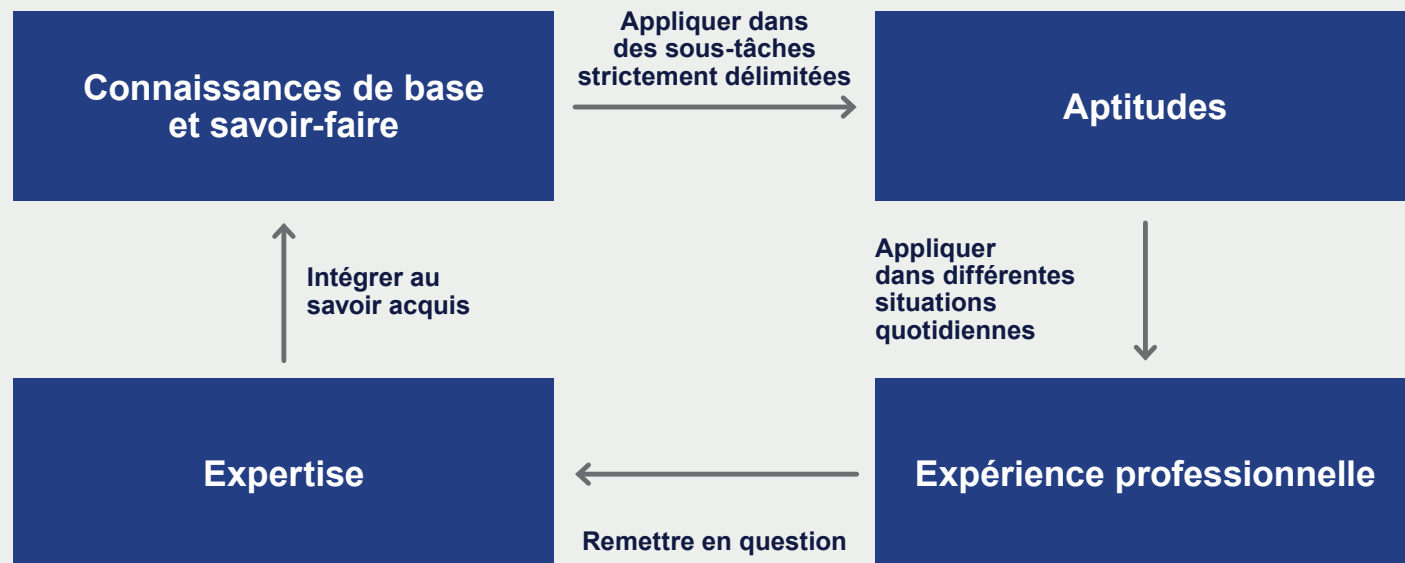
Les compétences opérationnelles découlent d'un processus de développement systématique qui suit des phases interdépendantes. Pour bien appliquer le savoir à des situations de travail concrètes, il faut procéder par étapes.

Une unité de formation commence par l'acquisition des **connaissances de base et du savoir-faire**. Cela sert à transmettre des connaissances métier, des terminologies ainsi que des déroulements d'actions typiques, dans le but de parvenir à une compréhension approfondie des thématiques. Sur cette base, l'on vise à acquérir des **aptitudes**, généralement dans le cadre protégé de la formation, grâce à des méthodes d'enseignement adaptées telles que les mises en application, les simulations, les études de cas ou encore les exercices.

Une fois acquises, ces aptitudes sont ensuite appliquées dans les activités quotidiennes et consolidées (phase de transfert). L'**expérience professionnelle** qui en résulte fait par la suite l'objet d'une réflexion et analyse systématique : qu'est-ce qui a fonctionné, qu'est-ce qui n'a pas fonctionné, et pourquoi ? Cette réflexion permet de développer une **expertise** qui, à son tour, vient nourrir les connaissances de base et le savoir-faire.

Ce n'est pas un circuit fermé qui en découle, mais une spirale d'apprentissage continue qui vient durablement soutenir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

Spirale des compétences opérationnelles



D'après : Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R. (eds) (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group).

- Afin d'intégrer cette spirale axée sur les compétences opérationnelles dans notre formation de conduite, orientée elle aussi vers les compétences, la formation est articulée en trois phases.

Concept didactique des cours de cadre : modèle en trois phases autour de la spirale des compétences

La structure des cours de cadres suit le principe de la spirale des compétences et s'articule autour d'un modèle en trois phases récurrentes, qui sera repris pour chaque module du cycle de formation. Le cursus complet s'étend sur une période de neuf à douze mois.

1. Phase de préparation (en autonomie)

Le travail d'apprentissage autodirigé porte sur les connaissances de base et le savoir-faire du module concerné. Cette phase sert à acquérir le savoir de manière autonome et à effectuer une préparation cognitive aux travaux pratiques.

2. Phase en présentiel

Ces jours de formation en présentiel visent principalement à exercer et approfondir des aptitudes et à permettre un échange d'expériences utile. Les compétences sont consolidées et élargies à travers des exercices tirés de la pratique, des études de cas et un dialogue collégial.

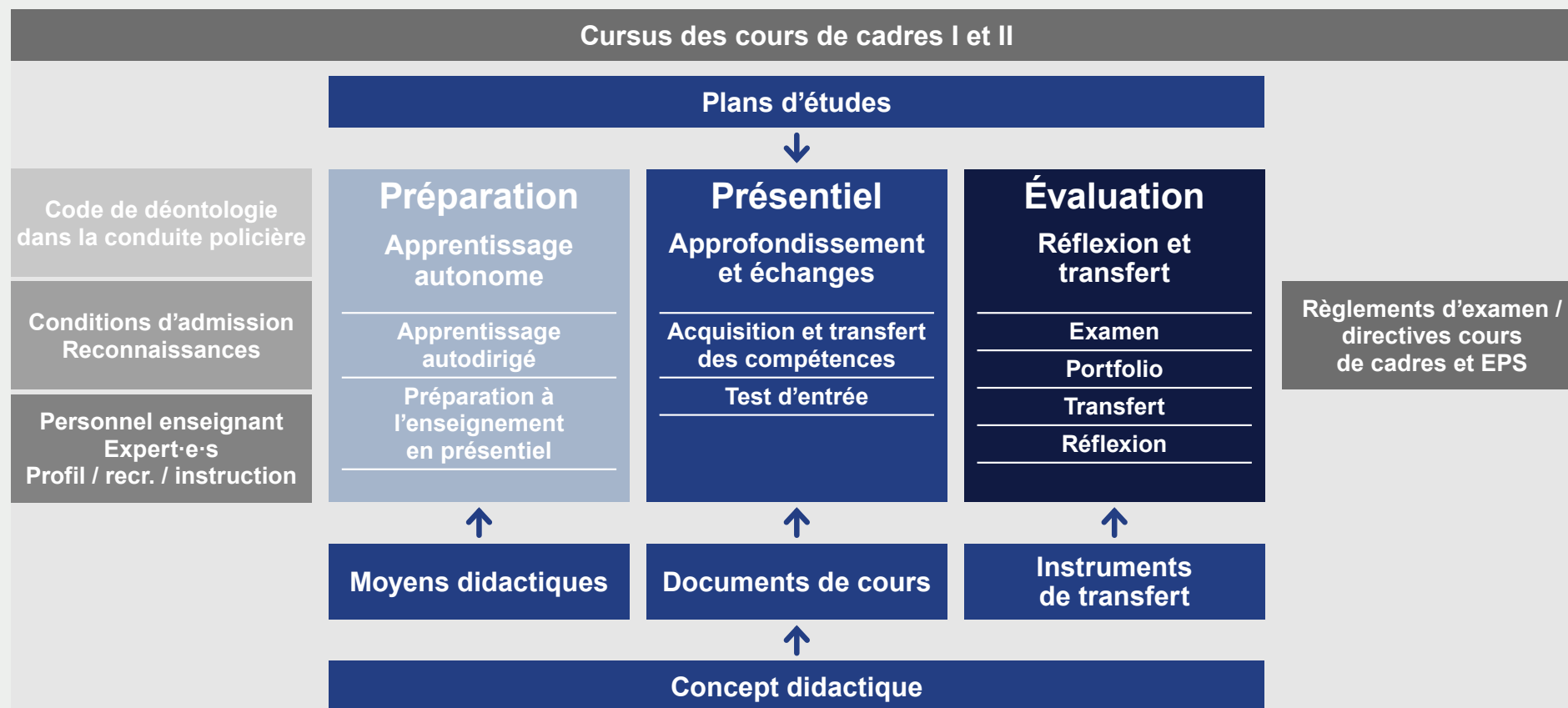
3. Phase de transfert

Des instruments de suivi et de développement, repris sur le modèle des instruments utilisés dans le cadre de la formation de base, viennent appuyer le transfert des acquis dans les tâches au quotidien. Les expériences, les enseignements tout comme les réflexions sont documentés dans un portfolio personnel, de manière à rendre visible et compréhensible la progression dans le développement des compétences depuis la formation de base jusqu'aux échelons de conduite les plus élevés.

La part délibérément donnée aux phases d'apprentissage autonome permet de tirer le meilleur profit des périodes d'enseignement en présentiel. Le savoir de base exigé est travaillé au préalable grâce à une préparation individuelle à l'aide de supports pédagogiques structurés et n'a plus besoin d'être appris pendant l'enseignement en présentiel. Les jours de formation en présentiel sont dès lors surtout consacrés à exercer les aptitudes et à échanger sur ses expériences.



Modèle en trois phases



Système modulaire des cours de cadres

À partir des profils de compétences I et II, les compétences opérationnelles concernées ainsi que les objectifs de performance ont été regroupés en champs d'apprentissage afin de mettre sur pied des modules avec des structures thématiques pour les cours de cadres.

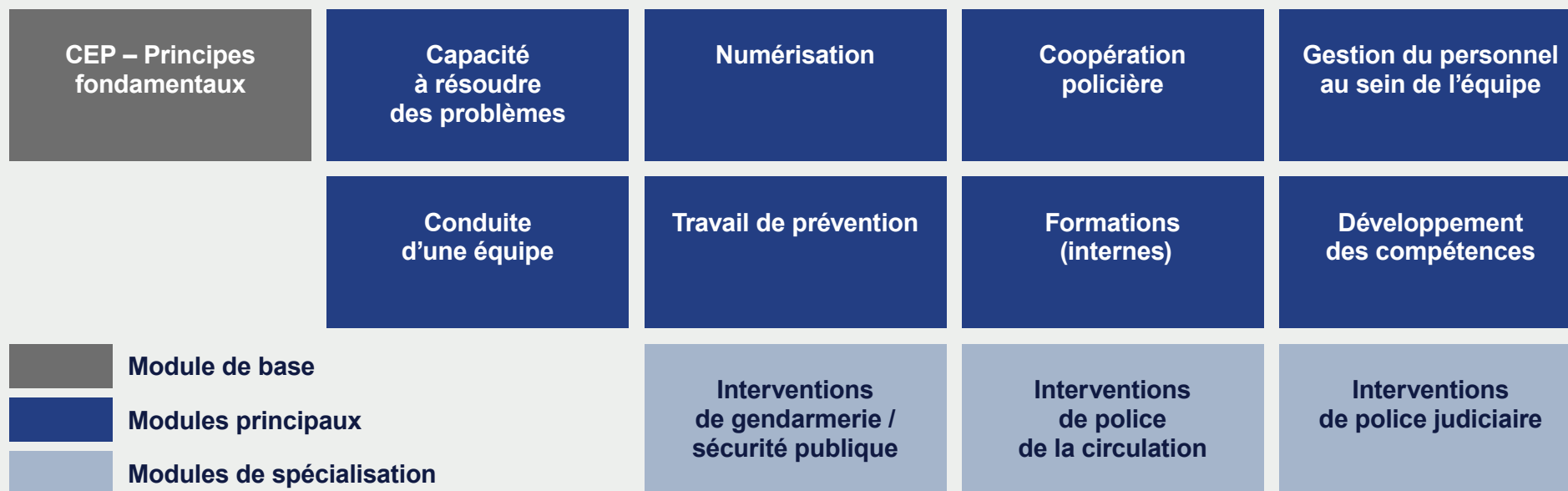
Les modules du cours de cadres I

Ce cycle de formation prévoit des modules structurés autour des compétences opérationnelles définies dans le **profil de conduite I**. Le concept didactique est axé sur les compétences et se base sur un système d'apprentissage modulaire, qui vise l'acquisition des compétences souhaitées. En parallèle, un système d'examen a été créé pour permettre d'attester le degré d'acquisition des compétences orientées vers la pratique. Cela garantit une préparation optimale aux futures tâches de conduite.

Le cours de cadres I est structuré comme suit :

- **1 module de base**
- **8 modules principaux**
- **3 modules de spécialisation** : police de la circulation, gendarmerie/sécurité publique et police judiciaire

Pour l'admission à l'examen final, le module de base, tous les modules principaux ainsi qu'un module de spécialisation doivent être obligatoirement suivis. Des attestations d'équivalences seront prises en considération lors de la validation des acquis.

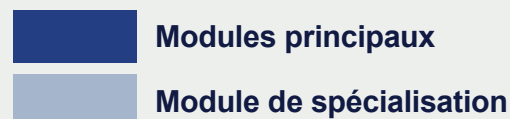


Système modulaire des cours de cadres

Les modules du cours de cadres II

Le cours de cadres II est lui aussi organisé de manière modulaire et suit une structure clairement établie. Pour l'admission à l'examen final, les neuf modules doivent être obligatoirement effectués.

Des attestations d'équivalences pourront être prises en considération dans le cadre d'une procédure standardisée de validation des acquis.



Perspectives

Les futurs travaux seront dédiés à l'élaboration, en coopération avec les spécialistes des différents domaines, des documents de référence pour l'apprentissage autonome ainsi que des moyens didactiques pour les phases d'enseignement en présentiel. L'objectif est de permettre d'enseigner en présentiel le savoir empirique utile à la pratique et de consacrer le travail d'apprentissage autonome à l'acquisition des connaissances de base et du savoir-faire.

Cette structure didactique permettra aux futurs cadres de se préparer efficacement à leur rôle déjà durant la formation. L'essentiel est de promouvoir une conduite positive et responsable qui suive les principes contraignants du Code de déontologie dans la conduite policière (*Code of Conduct in Police Leadership*).

En parallèle, et toujours avec les spécialistes en ces matières, il s'agira de créer des instruments de suivi et de développement, et notamment des exercices tirés de la pratique ainsi que des grilles orientées vers les compétences pour chacun des modules. Des instruments qui permettront de rédiger un portfolio personnel documentant et analysant la progression des compétences des personnes présentes à ces formations.

Il est prévu d'organiser, sous forme de pilote, un premier cours de cadres I au quatrième trimestre de 2026.



« Le CGF est une promesse ; celle d'investir aujourd'hui dans les compétences que nécessitera la police de demain. Une police tournée vers l'avenir suppose d'avoir des modèles de carrière intelligents, des diplômes reconnus et des possibilités de développement flexibles. »

**Conseillère d'État Laura Dittli, directrice du Département de la sécurité du canton de Zoug
Membre du Conseil de fondation de l'ISP**





CONCEPT GENERAL DE FORMATION
CONCETTO GENERALE DI FORMAZIONE
GENERAL TRAINING CURRICULUM
BILDUNGSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT

Institut Suisse de Police (ISP)
Direction du projet CGF
Avenue du Vignoble 3
2000 Neuchâtel

Tél. +41 32 723 81 00
isp@ne.ch
www.institut-police.ch
www.edupolice.ch