



Annexe 1 : Rapport de la Commission de gestion « Recrutement et formation d'un policier »

La Commission de gestion (Cogest) a siégé dans la composition suivante :

Fonction	Nom - prénom	Communes	27.02.2024	19.04.2024
Présidente-co-rapporteuse	Krattinger Boudjelta Sylvie	Prilly	x	X
Délégué	Birbaum José	Ecublens	exc	exc
Délégué	Delaquis François	Renens	exc	X
Déléguée	Perna Illuminata	Villars Ste-Croix	x	X
Délégué	Rayroud Nicolas	Chavannes-près-Renens	exc	X
Délégué	Voegelin Patrick	Crissier	x	X
Délégué co-rapporteur	Wyssa Michael	Bussigny	x	X
Délégué	Yazyev Oleg	Saint-Sulpice	exc	exc

La Cogest s'est réunie le mardi 27 février 2024 de 18h00 à 20h15 à l'Hôtel de police à Prilly pour échanger sur le thème du recrutement et de la formation avec M. Jean-François Clément, Président du Codir, le commandant Stefan Bérard, le premier-lieutenant Julien Perler, Chef de la formation, et Madame Anouk Frommherz, responsable des ressources humaines.

Elle s'est ensuite rendue à l'Académie de Police de Savatan le 19 avril 2024 pour une immersion. Elle a été accueillie par le Colonel Alain Bergonzoli. La Cogest était accompagnée de Mme Paola Kaeslin, membre du Codir, du commandant Stefan Bérard et du Premier Lieutenant Julien Perler.

Préambule

Depuis plusieurs années, la POL met au budget des postes d'aspirants. Toutefois, ces postes ne sont pas totalement pourvus. La Cogest s'est intéressée aux mesures prises par le Codir pour réduire le risque de manque de personnel de la POL. Elle a demandé au Codir de lui présenter le processus de recrutement et de formation des policiers et d'accueil au sein de la POL durant les cinq premières années.

Processus de recrutement et de formation à la POL

Le processus ci-après décrit les éléments importants retenus. Il est non exhaustif.

Le parcours d'intégration au sein de la Police de l'Ouest, depuis le premier contact jusqu'à la fin de la formation d'un nouveau policier, est un processus rigoureux. Voici un aperçu de chaque étape :

- Soirée d'Information POL (facultative) :
 - Cette séance fournit une introduction à la carrière policière, bien que non obligatoire.
- Conditions d'Admissibilité (détail sur polouest.ch) :
 - L'armée n'est pas obligatoire, même les personnes qui auraient été inaptes sont admissibles.

- Nationalité suisse ou en voie d'obtention.
- Aucune limite de taille officielle n'est imposée.
- Préinscription :
 - Les candidates et candidats peuvent remplir un formulaire en ligne sur le site policier.ch, géré par la gendarmerie, où ils doivent choisir parmi trois options de corps de police.
- Vérification du Formulaire :
 - Une vérification formelle du formulaire est effectuée.
- Examens de la candidate ou du candidat :
 - Les candidates et les candidats passent des examens portant sur le français, le sport, et des évaluations psychotechniques.
 - Tout résultat en dessous d'un seuil éliminatoire peut être compensé avec une marge de tolérance.
 - Les principales sources d'échec sont le français et le sport.
- Entretien de Sélection :
 - Les candidates et les candidats retenus sont soumis à un entretien avec trois personnes.
- Si la Police de l'ouest accepte ce candidat ou cette candidate, il va poursuivre la sélection
 - Si ça n'est pas le cas, il sera proposé à la police suivante de ces choix initiaux de corps de police.
- Évaluation de la Personnalité :
 - Les candidates et les candidats passent un test de personnalité et rencontrent un psychologue.
 - L'évaluation vise à découvrir les valeurs, la motivation, l'authenticité et l'esprit d'équipe de la candidate ou du candidat.
- Stage à la Police Secours :
 - Les candidates et les candidats effectuent un stage pour évaluer leur attitude, leurs réactions et leur capacité à gérer des situations potentiellement violentes.
- Entretien Final :
 - Les candidates et les candidats ayant réussi leur stage passent un entretien final avec les ressources humaines, le commandant et un officier de la police secours.
- Tests de Sécurité et de Santé :
 - Des tests approfondis de sécurité et de santé sont effectués
- Savatan :
 - En début septembre, les candidates et les candidats sélectionnés entament une année de service avec un contrat à durée déterminée d'une année.
- Formation Initiale :
 - Une année scolaire est consacrée à la formation initiale, avec un premier examen permettant de passer à la deuxième année.
- Deuxième Année :
 - Les candidates et les candidats passent un deuxième contrat à durée déterminée en tant que policiers en formation.
 - À la fin de la deuxième année, les candidates et les candidats passent un examen pour obtenir leur brevet. Cet examen principal comprend plusieurs composantes essentielles, dont la rédaction d'un rapport portfolio. Ce rapport offre une occasion unique aux candidates et aux candidats d'illustrer et d'expliquer en profondeur les compétences acquises tout au long de leur formation.

À partir de ce moment, les candidates et les candidats ayant réussi leur examen de brevet sont officiellement reconnus comme membres à part entière de la police de l'Ouest. Leur réussite marque le début de leur carrière professionnelle en tant que policiers qualifiés et compétents, prêts à contribuer pleinement à la mission et aux objectifs du corps de police. C'est un moment significatif où ils intègrent pleinement la communauté policière et commencent à exercer leurs fonctions avec dévouement et engagement envers le service public et la sécurité de la société.

Une fois intégrés, la formation des policiers ne s'arrête pas là. En effet, un large éventail de formations complémentaires et de programmes de formation continue est disponible pour leur permettre de rester constamment à jour et compétents dans l'exercice de leurs fonctions.

Voici plusieurs possibilités de formation continues :

- Formation continue sur les armes de service.
- Cours de self-défense.
- Formation complémentaire pour les unités territoriales (police de proximité).
- Équipement spécialisé pour les unités de terrain.
- Formation en désescalade et communication.

Spécialisations :

Selon leur unité d'affectation, les policiers suivent des formations complémentaires, telles que la désescalade, la communication et l'utilisation d'équipements spécialisés.

Il est important de souligner qu'il existe une interdiction de concurrence entre les différents corps de police. De plus, dans le cadre du recrutement, une moyenne d'environ un quart de femmes parmi les nouveaux candidats. En moyenne, chaque année, environ six apprenants rejoignent les rangs de la police de l'Ouest.

Points forts en lien avec la discussion avec le Codir

Au travers des informations échangées, la Cogest a pu entrevoir un aspect de la vision de la nouvelle gouvernance par rapport à la gestion des ressources humaines.

En premier lieu, lors de cette séance, **les rôles** de chacun étaient bien définis. Chaque membre de la POL a amené un éclairage par rapport au processus de recrutement en fonction de son domaine d'activité.

Au travers de l'exposé du processus, nous avons pu observer leur **savoir-faire** :

- management et leadership
- étapes de recrutement menées en cohérence avec le positionnement de l'organisation
- logique du dispositif de formation.

En termes de **valeurs**, les notions fortes qui orientent le recrutement et qui encadrent le comportement des collaborateurs ont évolué et sont :

- l'ouverture d'esprit (capacité d'être à l'écoute des besoins de la population)
- l'authenticité (l'importance de présenter la réalité et de ne pas vendre du rêve)
- l'esprit de corps.

Les **spécificités de la POL** en lien avec les caractéristiques de ce district ont été mises en évidence :

- un secteur qui ne manque pas de travail
- un service de sécurité et de contrôle qui s'exerce dans un milieu très diversifié : urbain, lac et campagne
- une équipe multiculturelle
- un district en pleine densification avec une évolution de sa société.

Considérant ces spécificités, la POL est une organisation attractive pour les policiers en formation. Ceux-ci peuvent développer de nombreuses compétences. Être engagé à la POL répond aux attentes initiales de jeunes policiers et à leur représentation de ce qu'est leur rôle de policier.

Cependant, au fil de la carrière professionnelle et à échéance d'environ 10 ans, la confrontation des policiers avec les dangers, la pression psychologique, le risque de blessures, le risque d'avoir une procédure pénale, amènent une partie d'entre eux à rechercher d'autres postes. La fidélisation de l'employé atteint certaines limites. Cet effet se retrouve au niveau du turn over.

En termes de **personnalité** et de **marque employeur**,

- la POL est reconnue pour être une police formatrice
- la POL se distingue par sa capacité à accompagner la personne.
- les prestations de sa caisse de pension contribuent aussi à son attractivité.
- les valeurs et son ambiance de travail sont des atouts.

Le commandant a partagé avec la Cogest sur les **ambitions suivantes de la POL** pour l'avenir :

- avoir la capacité d'assurer le maintien de l'ordre public et de veiller à la sécurité des personnes et des biens face à la croissance démographique et à l'évolution de l'environnement urbain.
- agir sur le sentiment d'insécurité.

Au vu de qui précède et pour répondre à ces objectifs, les personnes présentes ont mis en évidence les éléments **stratégiques** suivants :

- un investissement dans la formation de base des policiers afin de recruter des policiers.
- un investissement dans la formation continue pour réduire le risque de bavures et mettre en évidence les dysfonctionnements en vue de les traiter
- la mise en place d'un dispositif de coachs volontaires, formés avec des personnes de divers horizons professionnels ; certains poursuivent leur formation pour devenir formateurs d'adultes.
- des mesures d'instructions sur les risques d'une intervention, avant, pendant et après celle-ci.

L'usage d'une arme à feu est exceptionnel. Cependant, il est possible que les policiers et les policiers en formation soient amenés à faire usage de leur arme. Les policiers en formation sont formés et accompagnés. Les policiers réalisent des entraînements et des tests annuels. Ils savent manier les armes, prendre des mesures de 1^{er} secours et apprennent des techniques de self défense. Ils savent aussi travailler avec des équipements lourds. Ils sont formés aux tactiques de communication pour favoriser la désescalade d'un conflit. Ils sont instruits par rapport aux risques d'enquêtes pénales et à gérer les médias.

- au niveau cantonal, le salaire des aspirants a été unifié à Fr. 4'200.- francs bruts ainsi que celui des frais de repas effectifs. Cette mesure permet de réduire la concurrence au niveau financier entre les différents corps.
- un monitoring de l'évolution des infractions.

En conclusion, le commandant nous informe que bien que le nombre de candidats dans le canton ait fortement diminué de 600 candidats à environ 100. La POL est une organisation attractive. Cette année, 8 à 9 postes sur 10 devraient être pourvus. Il nous rend aussi attentif au fait que les ressources devront être adaptées à l'évolution démographique.

Cet échange a permis à la Cogest de constater que la POL a fait de sa différence un atout et que la position et les stratégies mises en place par rapport aux autres corps de police concurrents sont cohérents.

Visite de l'Académie de Police

Le Colonel Alain Bergonzoli nous a chaleureusement accueilli et nous a fait découvrir l'Académie de Police qui fête cette année ses 20 ans.

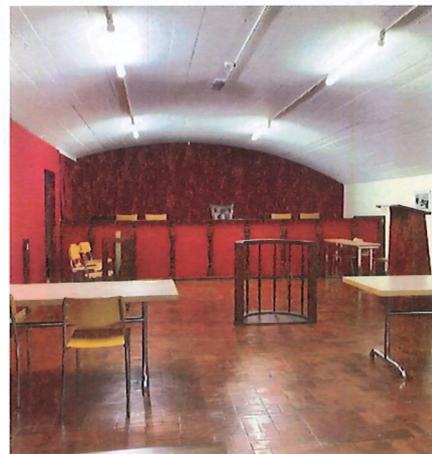
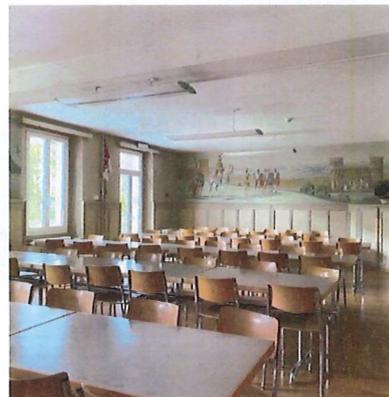
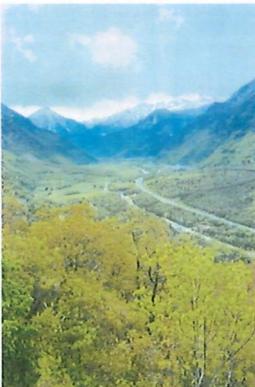
La Cogest a pris connaissance de la mission de l'Académie, de son organisation, de son code de valeurs, du concept de formation qui respecte les standards définis au niveau suisse. Cet échange a permis de partager sur l'évolution et les défis que les différentes polices ont à relever : cyber délits, diversité, intervention auprès de personnes atteintes de maladies dégénératives, radicalisation et terrorisme, harcèlement, violences conjugales, changements démographiques et criminalité environnementale, etc.

L'entretien a permis de partager sur différentes pistes à explorer pour renforcer la motivation des policiers dans leur fonction.

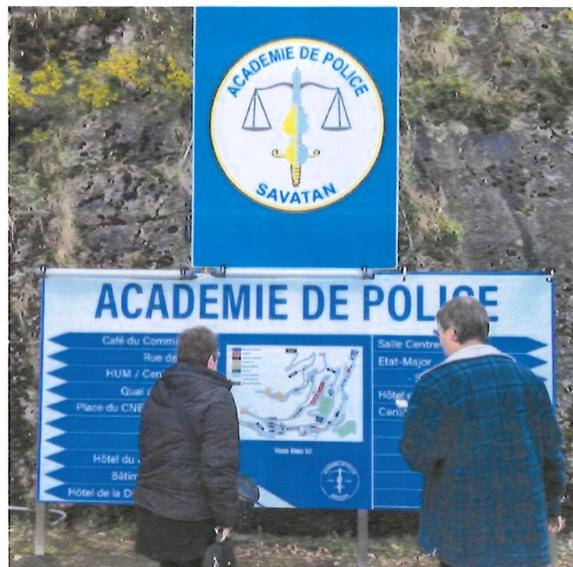
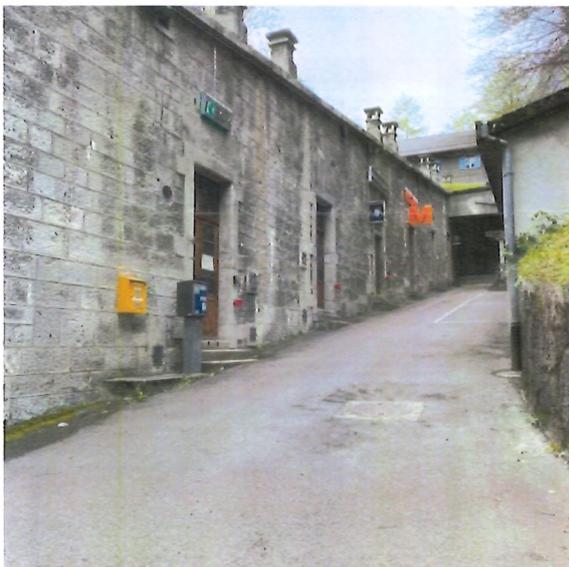
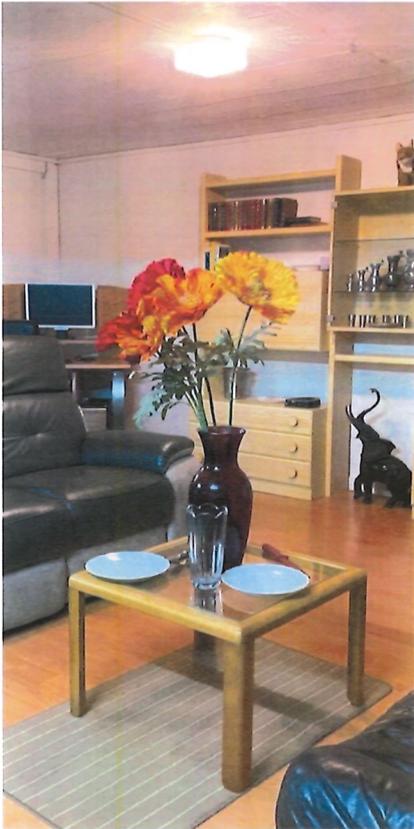
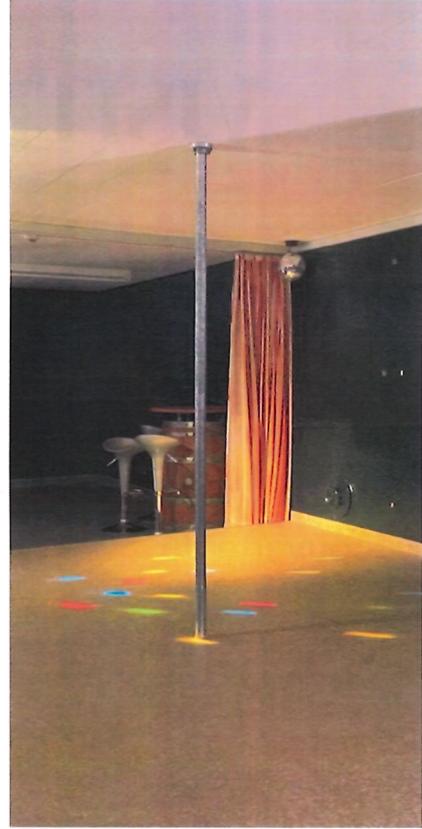
La Cogest a ensuite visité différentes infrastructures de l'Académie dont celles qui permettent des mises en situation : appartements et discothèque et commerces (banque, bijouterie, commerce et café) de la rue de Bourg.

VISITE *de* L'ACADÉMIE DE POLICE

Découverte de
la culture
et
visite des
infrastructures
de mise en
situation



En souvenir de cette journée instructive
du 19 avril 2024 !



Discussion finale

Lors de cette visite, la Cogest a pris connaissance de la structure de l'Académie de Police, de sa gouvernance, du contenu de son programme de formation et son organisation. Elle a également été satisfaite de voir qu'à la formation sont intégrés les défis d'aujourd'hui et de demain.

Au travers des échanges, la Cogest a pu entrevoir les enjeux politiques concernant les développements futurs de l'Académie de Police.

Concernant la POL, environ 100 personnes recrutées par la POL ont mené à bien leur formation à l'Académie de Police à une exception. Par conséquent, ce n'est pas au stade de la formation que les policiers de la POL quittent la profession. En revanche, la qualité des liens créés durant la formation à l'Académie de Police peut faciliter les départs vers d'autres corps de police à l'issue des 5 ans.

Au vu du nombre de policiers formés par la POL à l'Académie de Police, la POL joue un rôle significatif à la mise sur le marché de professionnels.

A la suite de l'ensemble de ces échanges, la Cogest recommande d'explorer les pistes suivantes dans le but de renforcer sa capacité à se doter de policiers :

- rédiger une charte de communication avec les collaborateurs de la POL dans le but de renforcer l'identité du corps et de la mettre à profit, notamment, pour le recrutement.
- considérer de nouvelles formes d'organisation du travail
- engager des collaborations avec d'autres corps de police pour enrichir les tâches des policiers.

Remerciements

La Cogest remercie les membres du Codir, de la POL et de l'Académie de Police pour la qualité des échanges qui ont permis de réaliser cette analyse et des recommandations.

La Présidente – co-rapporteure

Sylvie Kraftinger Boudjelta, Prilly



Co-rapporteur

Michael Wyssa, Bussigny

