

CADRE A LA POLICE GENEVOISE



Institut Suisse de Police
Majore Karin DUCOMMUN
Février 2024



SOMMAIRE

01

Historique

02

Quelques
chiffres

03

Evolution de
carrière

04

Plan
d'action

05

Conclusion



SOMMAIRE

01

Historique

02

Quelques
chiffres

03

Evolution de
carrière

04

Plan
d'action

05

Conclusion



01. HISTORIQUE

Formation de la première
volée d'agentes de la
circulation

Création d'une brigade de
la circulation (BAC)

Le pantalon est remplacé
par une jupe et le bicorne
par le tricorne

Validation de la grande
tenue pour les femmes

Fin de la limitation de la
progression pour le
personnel en temps partiel

Temps partiel



Entrée en vigueur de la parité

1987 au sein de la police de
sûreté puis, en 1988, au sein
de la gendarmerie

Uniforme

L'uniforme devient
identique pour les
femmes et les hommes



SOMMAIRE

01

Historique

02

Quelques
chiffres

03

Evolution de
carrière

04

Plan
d'action

05

Conclusion



02. QUELQUES CHIFFRES

Effectif ETP – Temps partiel – Personnel Décembre 2023

Regroupement services	ETP Occupés		Total ETP Occupés	Temps partiel		%TP		Nombre		Total Nombre
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Gendarmerie	782.4	117.2	899.5	24	31	43.6%	56.4%	788	125	913
Police judiciaire	209.0	73.2	282.2	8	15	34.8%	65.2%	211	77	288
Services du Chef d'état-major	54.4	11.6	66.0	3	6	33.3%	66.7%	55	13	68
Services du Commandant adjoint	205.7	31.3	237.0	2	6	25.0%	75.0%	206	33	239
Total général	1'251.5	233.3	1'484.8	37	58	38.9%	61.1%	1'260	248	1'508

Temps partiel toutes strates

37 hommes / 58 femmes
2.93 % 23.38 %

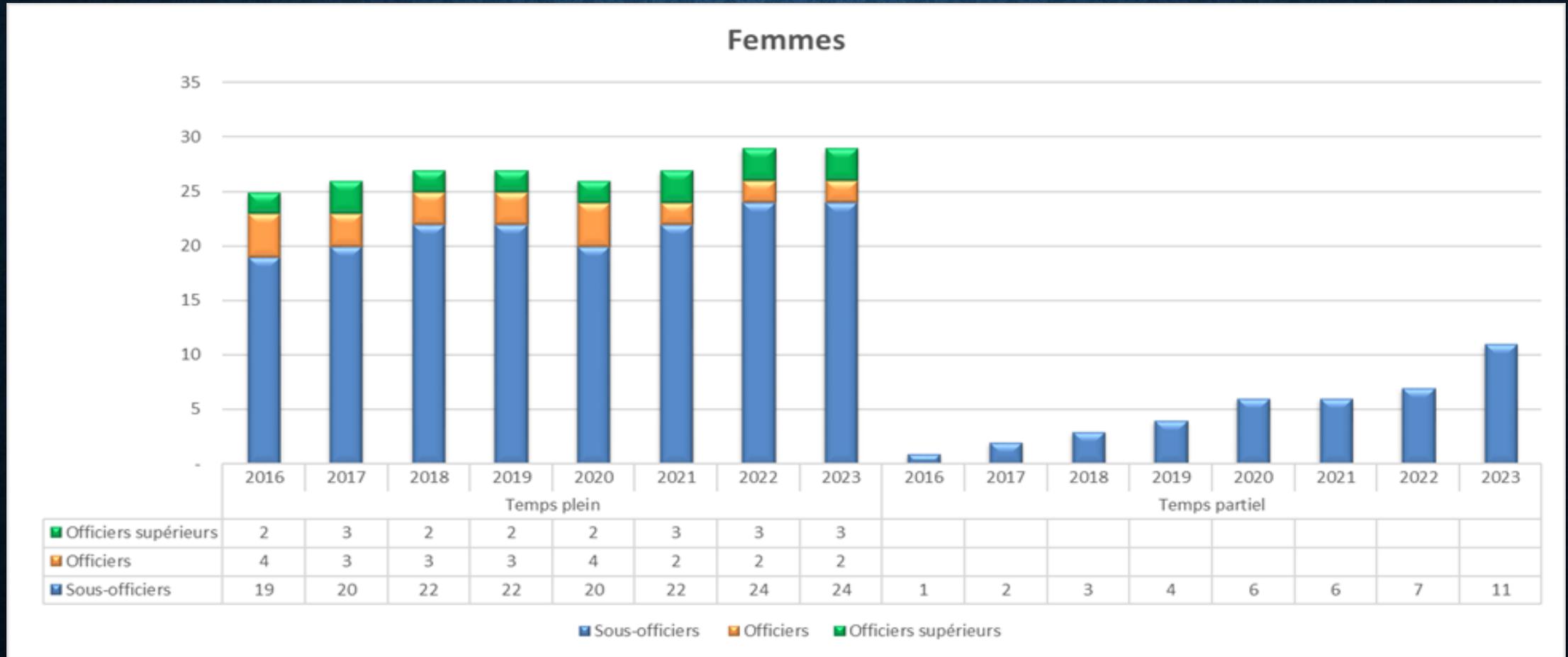
Temps partiel chez les cadres

11 hommes / 10 femmes
2.24 % 23.80 %



02. QUELQUES CHIFFRES

Progression des femmes cadres depuis 2016



SOMMAIRE

01

Historique

02

Quelques
chiffres

03

Evolution de
carrière

04

Plan
d'action

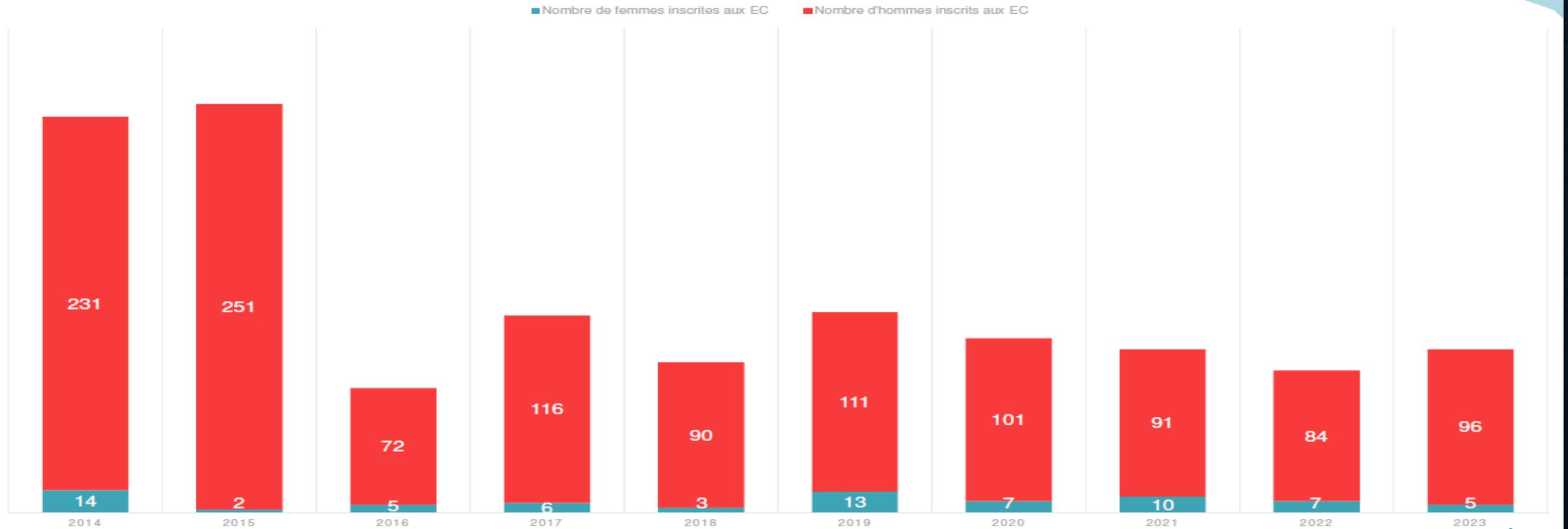
05

Conclusion



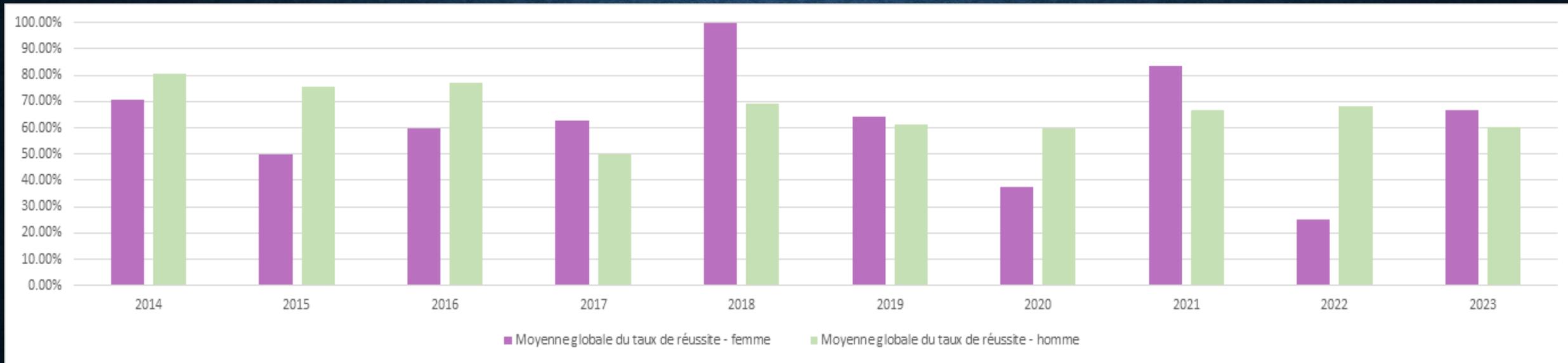
03. EVOLUTION DE CARRIERE

2014 : Fin de la progression hiérarchique par ancienneté (matricule)
Début des évaluations de compétences (EC)



03. EVOLUTION DE CARRIERE

Taux de réussite aux évaluations de compétences (par genre)



SOMMAIRE

01

Historique

02

Quelques
chiffres

03

Evolution de
carrière

04

Plan
d'action

05

Conclusion



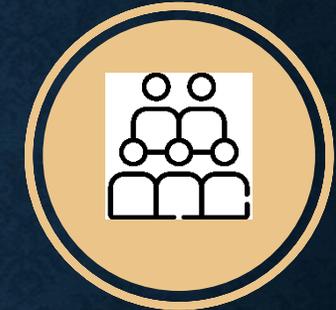
04. PLAN D'ACTION



Conciliation des
vies privée et
professionnelle



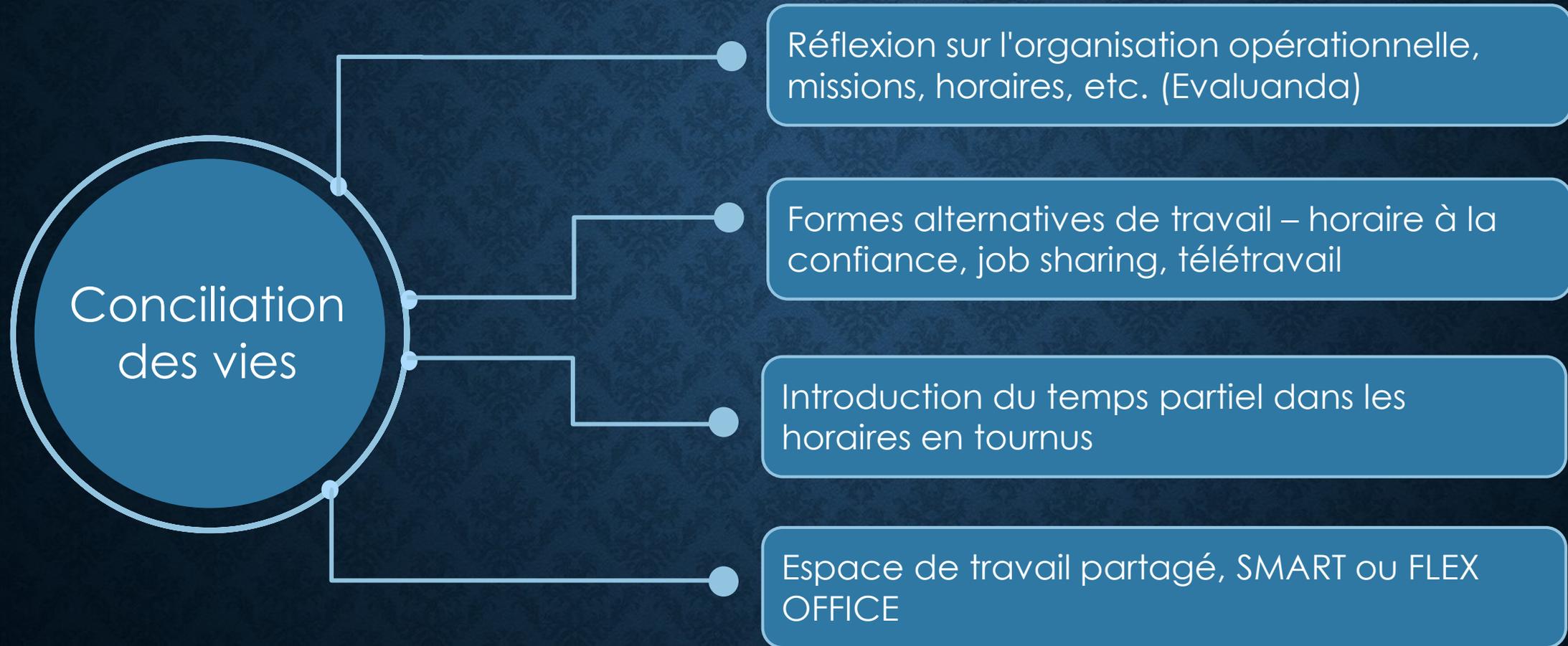
Lutte contre le
harcèlement et
les discriminations



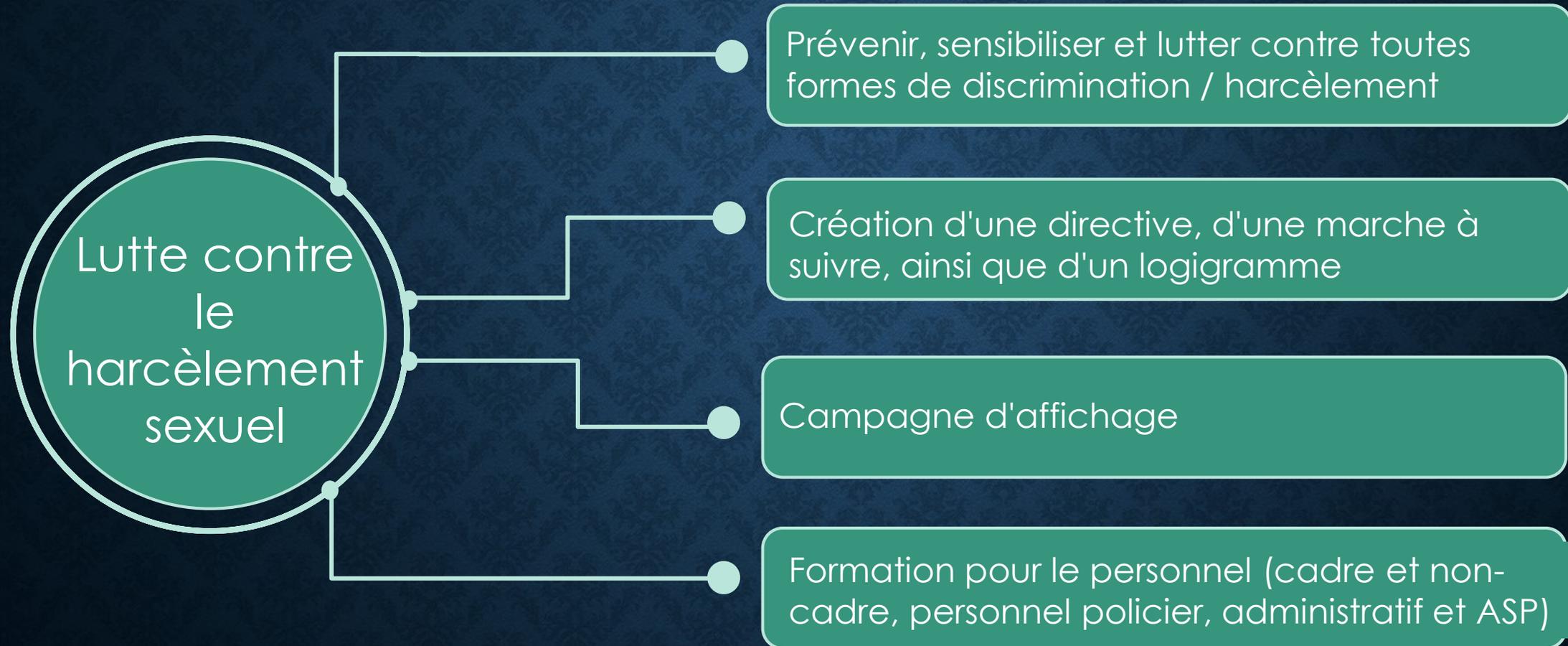
Inclusion et
diversité

➤ Création d'une carte stratégique QVT (*qualité de vie au travail*)

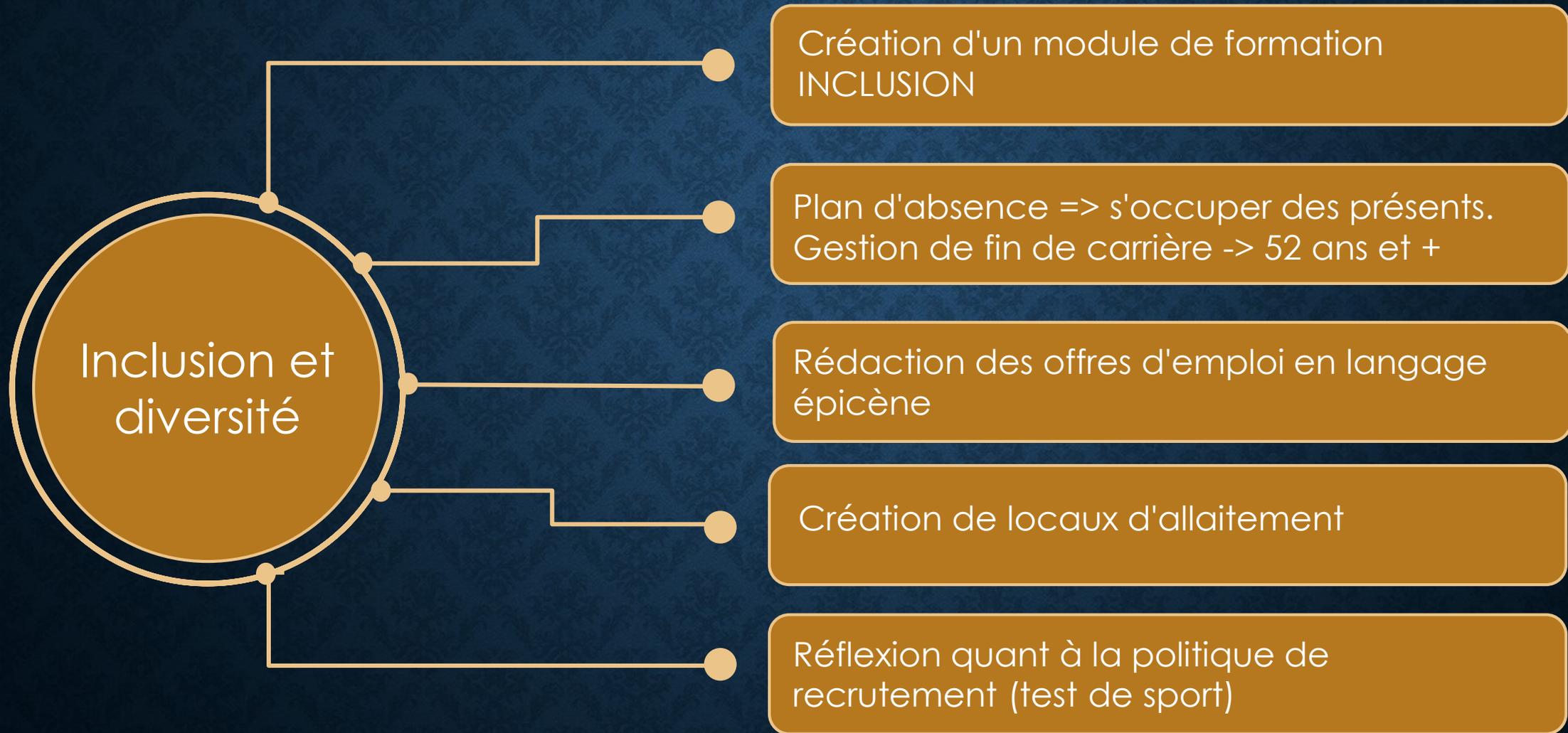
04. PLAN D'ACTION



04. PLAN D'ACTION



04. PLAN D'ACTION



SOMMAIRE

01

Historique

02

Quelques
chiffres

03

Evolution de
carrière

04

Plan
d'action

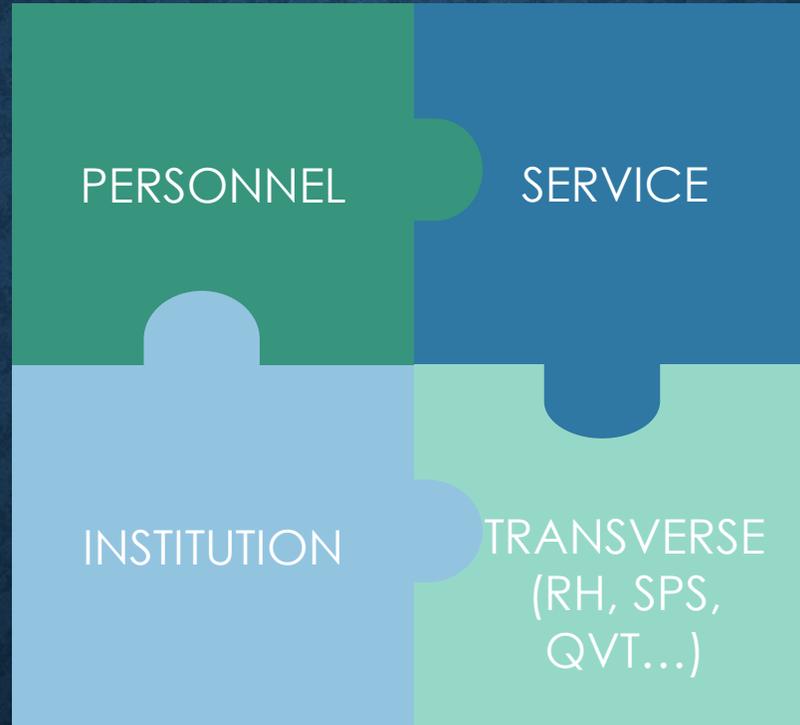
05

Conclusion



05. CONCLUSION

- Se former
- Trouver son équilibre entre individu et collectif
- Forte implication de la direction vers une culture du changement (ADN)
- Garantir le sentiment d'appartenance par une posture managériale inclusive et bienveillante



- Améliorer la culture du feedback
- Valoriser, accompagner, former (management inclusif)
- Proposer des formes alternatives de travail
- Suivre les changements sociaux-culturels
- Développer la marque employeur
- Relever les thématiques interdépendantes

Merci de votre attention !