CONFÉRENCE DES COMMANDANTS DES POLICES CANTONALES DE SUISSE (CCPCS)
SOCIÉTÉ DES CHEFS DE POLICE DES VILLES DE SUISSE (SCPVS)
FÉDÉRATION SUISSE DES FONCTIONNAIRES DE POLICE (FSFP)
INSTITUT SUISSE DE POLICE (ISP)

DIRECTIVES RELATIVES AU RÈGLEMENT

concernant

# l’examen professionnel de policière/policier avec brevet fédéral

---

## Table des matières


| | | |
|---|---|---|
| **1** | **INTRODUCTION ET OBJET** | **4** |
| **2** | **ORGANISATION DE L'EXAMEN** | **4** |
| 2.1 | Processus administratif | 4 |
| 2.1.1 | Secrétariat des examens | 4 |
| 2.1.2 | Publication (ch. 3.1 du règlement d'examen) | 4 |
| 2.1.3 | Inscription (ch. 3.2 du règlement d'examen) | 4 |
| 2.2 | Frais | 4 |
| 2.2.1 | Taxes d'examen (ch. 3.4 du règlement d'examen) | 4 |
| 2.2.2 | Indemnités (ch. 8.1 du règlement d'examen) | 5 |
| 2.2.3 | Décomptes des sessions (ch. 8.3 du règlement d'examen) | 5 |
| **3** | **ADMISSION (CH. 3.3 DU RÈGLEMENT D'EXAMEN)** | **5** |
| 3.1 | Reconnaissance des formations professionnelles | 5 |
| 3.2 | Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées | 5 |
| **4** | **EXAMEN ET ÉVALUATION** | **6** |
| 4.1 | Compétences opérationnelles | 6 |
| 4.2 | Forme de l'examen | 6 |
| 4.3 | Ressources | 6 |
| 4.4 | Épreuves d'examen (ch. 5.1 du règlement d'examen) | 6 |
| 4.4.1 | Examen préliminaire | 6 |
| 4.4.2 | Examen principal | 8 |
| 4.5 | Évaluation et attribution des notes (ch. 6.2 du règlement d'examen) | 11 |
| 4.5.1 | Examen préliminaire | 11 |
| 4.5.2 | Examen principal | 11 |
| **5** | **NOTATION** | **12** |
| **6** | **EXPERTS (CH. 4.4 DU RÈGLEMENT D'EXAMEN)** | **12** |
| 6.1 | Formation des experts aux examens | 13 |
| 6.2 | Registre des experts | 13 |
| 6.3 | Secret professionnel | 13 |
| **7** | **FIGURANTS** | **13** |
| 7.1 | Sphères de compétences des figurants | 14 |
| 7.2 | Secret professionnel | 14 |
| **8** | **MENTORS** | **14** |
| 8.1 | Formation des mentors | 14 |
| **9** | **COACHES** | **14** |
| 9.1 | Formation des coaches | 15 |
| **10** | **PROCÉDURES DE RECOURS (CH. 7.3 DU RÈGLEMENT D'EXAMEN)** | **15** |
| **11** | **DISPOSITIONS FINALES** | **15** |
| 11.1 | Abrogation du droit en vigueur | 15 |
| 11.2 | Dispositions transitoires | 15 |
| 11.3 | Entrée en vigueur | 16 |
| **12** | **ANNEXES** | **17** |
| Annexe 1 : | Tableau synoptique des compétences opérationnelles de Policière / Policier avec brevet fédéral | 18 |
| Annexe 2 : | Check-list pour la reconnaissance d'une formation professionnelle | 35 |
| Annexe 3 : | Taxes d'examen, indemnités et décomptes des sessions | 37 |
| Annexe 4 : | E 2 – Enregistrement d'une plainte : grille d'évaluation | 40 |
| Annexe 5 : | E 2 – Enregistrement d'une plainte : définition des tâches | 46 |
| Annexe 6 : | E 3 et 4 : Pratique policière 1 et 2 : grilles d'évaluation | 48 |
| Annexe 7 : | E 5 – Rapport-portfolio et instruments : grille d'évaluation | 75 |
| Annexe 8 : | E 6 – Entretien professionnel : grille d'évaluation | 90 |
| Annexe 9a : | Expert·e·s à l'examen préliminaire | 100 |

Annexe 9b : Expert·e·s à l’examen principal 101
Annexe 10 : Mentor·e·s 102
Annexe 11 : Coaches 104

# 1 INTRODUCTION ET OBJET

Les présentes directives fixent les détails de l'examen professionnel conformément au règlement d'examen. L'assurance qualité est effectuée par la commission d'examen. En complément du règlement d'examen, les présentes directives fournissent aux commissions régionales, aux experts, aux candidats ainsi qu'aux figurants les bases nécessaires à l'organisation et à la mise en œuvre des différentes sessions d'examen.

Toute duplication du règlement d'examen est délibérément évitée dans les présentes directives.

# 2 ORGANISATION DE L'EXAMEN

## 2.1 Processus administratif

### 2.1.1 Secrétariat des examens

Le Secrétariat de l'Organisation du monde du travail Police (OrTra Police), qui assure également le secrétariat de la commission d'examen, gère les tâches administratives liées aux examens professionnels, en coordination avec les cercles d'examen ; il constitue ainsi l'interlocuteur principal pour les questions administratives.

Adresse du Secrétariat :

Institut Suisse de Police (ISP)
Secrétariat OrTra Police
Avenue du Vignoble 3
2000 Neuchâtel

### 2.1.2 Publication (ch. 3.1 du règlement d'examen)

La publication sera communiquée sur la Plateforme nationale de formation policière (PNFP) : www.edupolice.ch.

### 2.1.3 Inscription (ch. 3.2 du règlement d'examen)

Les inscriptions à l'examen préliminaire et à l'examen principal se font par les corps de police, sur la PNFP : www.edupolice.ch. L'inscription à l'examen préliminaire et à l'examen principal doit intervenir au plus tard quatre mois avant le début de l'examen.

## 2.2 Frais

### 2.2.1 Taxes d'examen (ch. 3.4 du règlement d'examen)

Les taxes pour l'examen préliminaire et l'examen principal doivent couvrir la partie des charges non subventionnées par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Le montant des taxes est indiqué dans la publication portant sur les sessions d'examen, visible sur la PNFP : www.edupolice.ch.

Les détails nécessaires à la fixation du montant des taxes figurent à l'annexe 3.

Il est de la compétence de l'employeur de se prononcer sur l'acquittement des taxes d'examen (lui-même ou le candidat). L'adresse de facturation est à mentionner lors de l'inscription.

Il n'y a pas de frais facturés en cas de retrait d'inscription effectué dans le délai autorisé ou pour des motifs valables (ch. 4.21 et 4.22 du règlement d'examen).

#### 2.2.2 Indemnités (ch. 8.1 du règlement d'examen)

Les honoraires prévus pour les différentes fonctions et activités ainsi que les frais remboursés figurent à l'annexe 3.

Les cercles d'examen et les corps de police peuvent édicter des informations complémentaires pour la saisie des indemnités.

En règle générale, ces indemnités sont à saisir électroniquement sur la PNFP : www.edupolice.ch.

#### 2.2.3 Décomptes des sessions (ch. 8.3 du règlement d'examen)

Conformément au ch. 2.2 du règlement d'examen, la commission d'examen délègue au Secrétariat la responsabilité d'établir le décompte de chacune des sessions et de présenter au SEFRI un décompte annuel consolidé en vue de l'octroi de la subvention fédérale.

Les détails relatifs à l'établissement des décomptes figurent à l'annexe 3.

## 3 ADMISSION (CH. 3.3 DU RÈGLEMENT D'EXAMEN)

### 3.1 Reconnaissance des formations professionnelles

Conformément au ch. 3.31 let. a du règlement d'examen, sont admis à l'examen préliminaire les candidats qui « possèdent un certificat fédéral de capacité, une maturité gymnasiale […] ou une qualification équivalente ». La notion de « qualification équivalente » est précisée à l'annexe 2 au moyen d'une check-list pour la reconnaissance des formations professionnelles.

### 3.2 Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées

Dans une notice[1], le SEFRI prévoit des mesures visant à compenser les inégalités. Des informations complémentaires sur la marche à suivre pour déposer une demande ainsi que sur les variantes de modalités d'examen figurent dans ce document.

[1] Notice « Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées dans le cadre d'examens professionnels et d'examens professionnels supérieurs »

# 4 EXAMEN ET ÉVALUATION

## 4.1 Compétences opérationnelles

L'examen professionnel (examen préliminaire et examen principal) se base sur les compétences opérationnelles (cf. annexe 1) que doivent posséder les policiers afin d'exercer leur profession. Ces compétences sont regroupées par thèmes dans différents domaines de compétences opérationnelles.

## 4.2 Forme de l'examen

L'examen professionnel (examen préliminaire et examen principal) est axé sur les compétences et la pratique professionnelle. Il vise à vérifier les compétences dans les divers domaines d'activité au moyen d'exercices interconnectés et axés sur la pratique.

## 4.3 Ressources

En principe, toutes les ressources sont autorisées. La commission d'examen se réserve le droit d'imposer des conditions spécifiques à l'utilisation des ressources.

La commission d'examen se réserve, en outre, le droit d'imposer des conditions à l'utilisation de ressources électroniques dans le cadre de la rédaction du rapport.

Tout recours à l'aide d'un tiers n'est pas autorisé. Pendant l'examen, il est interdit d'effectuer des prises de vue ou des prises de son et de conserver, sous quelque forme que ce soit, les documents d'examen dans ses affaires personnelles. Les notes éventuellement prises sont récupérées à la fin de l'examen. En cas de soupçon fondé, la direction d'examen se réserve le droit de saisir les ressources électroniques et de les examiner de manière approfondie.

## 4.4 Épreuves d'examen (ch. 5.1 du règlement d'examen)

### 4.4.1 Examen préliminaire

#### 4.4.1.1 Épreuve 1 – Droit policier appliqué et interconnecté

Cette épreuve traite principalement des bases légales et principes suivants :

- Code pénal
- Code de procédure pénale
- Loi fédérale sur la circulation routière
- Droits de l'homme et éthique professionnelle

En outre, les bases légales suivantes peuvent aussi faire l'objet de cette épreuve :

- Loi fédérale sur les stupéfiants et les substances psychotropes
- Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration

Trois méthodes sont utilisées dans le cadre de l'examen :

| Méthode d'examen | Points par méthode d'examen |
|---|---|
| 4 mini études de cas | 60 |
| 10 questions brèves ouvertes | 30 |
| 3 questions à choix unique ou à choix multiple | 15 |
| **Total** | **105** |

#### 4.4.1.1.1 Critères d'évaluation

L'épreuve est considérée comme réussie si le candidat obtient au minimum 58 points. Il n'est pas admis d'attribuer des points négatifs (de déduire des points en cas de réponse fausse) aux réponses aux questions à choix unique ou à choix multiple.

### 4.4.1.2 Épreuve 2 – Enregistrement d'une plainte

Cette épreuve est axée sur la procédure à suivre lors de l'enregistrement d'une plainte ainsi que sur les principales interdépendances, attitudes et valeurs, notamment sociales, psychologiques et éthiques, inhérentes à la profession policière. L'enregistrement d'une plainte se traduit premièrement par un jeu de rôles. Ensuite, les candidats mènent une réflexion individuelle sur ce jeu de rôles. Avant de commencer l'entretien professionnel, ils présentent les résultats obtenus. Enfin, l'entretien professionnel donne aux experts l'occasion de poser des questions d'approfondissement.

Des scénarios uniformes dans toute la Suisse sont disponibles, parmi lesquels 15 sont sélectionnés par la commission régionale et approuvés par la commission d'examen, conformément au ch. 2.21 let. j du règlement d'examen. Le candidat aura connaissance du scénario qu'il devra traiter seulement au début de l'examen.

Cette épreuve est structurée de la manière suivante :

| Phase de l'examen | Description | Durée (en minutes) |
|---|---|---|
| Jeu de rôles | Situation au guichet | 15 |
| Réflexion sur le jeu de rôles | Réflexion sur la situation recréée au guichet | 10 |
| Entretien professionnel | Questions d'approfondissement des experts | 20 |

#### 4.4.1.2.1 Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation figurent dans la grille d'évaluation et la définition des tâches aux annexes 4 et 5.

#### 4.4.1.3 Épreuves 3 et 4 – Pratique policière 1 et 2

Par groupes de deux, les candidats se voient attribuer, de manière aléatoire, deux scénarios sur les quatre sélectionnés. Ce n'est qu'au début de l'examen qu'ils connaîtront le scénario qui leur aura été attribué.

Tous les scénarios sont reproduits de manière concrète. Les actions qui, pour des raisons techniques, ne peuvent être jouées, doivent être expliquées à l'oral. Les candidats qui forment le binôme peuvent se répartir librement les rôles. Les 90 minutes que dure l'examen pour chaque scénario couvrent également la rédaction du rapport, mais pas le trajet éventuel jusqu'au lieu de l'accident ou de l'infraction.

Les scénarios suivants sont disponibles :

| **Scénario** | **Compétences opérationnelles évaluées** |
|---|---|
| Gendarmerie / sécurité publique (violence domestique) | • Intervenir dans des cas de violence domestique<br>• Documenter les actions<br>• Employer des compétences sociales et communicationnelles |
| Police de la circulation (accident de la circulation) | • Intervenir sur des accidents de la circulation<br>• Documenter les actions<br>• Employer des compétences sociales et communicationnelles |
| Police judiciaire 1 (vol par effraction) | • Sauvegarder et prélever des traces et preuves matérielles<br>• Documenter les actions<br>• Employer des compétences sociales et communicationnelles |
| Police judiciaire 2 (audition d'une personne suspecte) | • Procéder à une arrestation provisoire / garde à vue<br>• Documenter les actions<br>• Employer des compétences sociales et communicationnelles |

##### 4.4.1.3.1 Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation figurent dans les grilles d'évaluation à l'annexe 6.

### 4.4.2 Examen principal

#### 4.4.2.1 Épreuve 5 – Rapport-portfolio

Pendant l'année pratique, les candidats travaillent avec divers instruments :

- Au minimum deux missions pratiques dans au moins deux domaines de compétences opérationnelles différents (gendarmerie/sécurité publique, police de la circulation, police judiciaire et autres missions) – cf. annexe 1
- Deux contrôles d'adéquation au poste :
  - ➔ Contrôle d'adéquation au poste n° 1 : au cours de la première année de formation, au plus tard avant le stage
  - ➔ Contrôle d'adéquation au poste n° 2 : au cours des deux mois précédant la date de remise du rapport-portfolio

- Grilles de compétences (auto-évaluation)
  - au minimum une grille de compétences durant la phase 2.2 (conformément au Plan de formation policière)
  - au minimum une grille de compétences durant la phase 2.3 (conformément au Plan de formation policière)
- Grilles de compétences (évaluation par des tiers)
  - au minimum une grille de compétences durant la phase 2.3 (conformément au Plan de formation policière)

À l'aide de ces instruments, les candidats peuvent rédiger leur rapport-portfolio. Celui-ci comporte les parties suivantes :

- Mon année pratique
- Mes expériences
- Mon développement au cours de l'année pratique
- Mes points forts
- Mon potentiel d'amélioration
- Comparaison entre les deux contrôles d'adéquation au poste effectués
- Contrôle d'adéquation au poste n° 2 : collaboration au sein de l'équipe et de l'organisation, comportement en tant que policier ou gestion de soi
- Contrôle d'adéquation au poste n° 2 : collaboration au sein de l'équipe et de l'organisation, comportement en tant que policier ou gestion de soi
- Mon rôle
- Mon corps de police et moi

Les candidats devront remettre le rapport-portfolio au plus tard quatre semaines avant la date de l'examen principal ; la date de remise sera fixée par la commission régionale avant le début de l'année pratique. C'est la commission d'examen qui définira les conditions relatives à la remise du rapport-portfolio.

#### 4.4.2.1.1 Volume du rapport-portfolio

Les candidats doivent obligatoirement utiliser le modèle mis à leur disposition. Le rapport doit comporter entre dix et seize pages (recto uniquement, sans compter la page de couverture, la table des matières et les annexes). Les candidats ne sont pas autorisés à modifier le modèle.

Les annexes suivantes sont obligatoires :

- évaluation des deux contrôles d'adéquation au poste
- deux missions pratiques (dans au moins deux domaines de compétences opérationnelles différents)
- trois grilles de compétences (deux auto-évaluations et une évaluation par des tiers)
- documents de référence relatifs au rapport-portfolio

#### 4.4.2.1.2 Ressources autorisées

Les missions pratiques, les contrôles d'adéquation au poste et les grilles de compétences constituent la base du rapport. Les candidats sont autorisés à recueillir le feedback des mentors, des supérieurs, des coaches ainsi que d'autres personnes. Ils peuvent en outre faire appel à la personne de leur choix pour relire et corriger les éventuelles fautes d'orthographe et de grammaire.

#### 4.4.2.1.3 Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation figurent dans la grille d'évaluation à l'annexe 7.

Les experts aux examens doivent s'assurer que le rapport-portfolio remplit les exigences formelles dès sa réception ou mise à disposition. Si les exigences suivantes ne sont pas remplies, le travail est considéré comme non remis dans son intégralité :

- rapport-portfolio (chapitres 1–10)
- deux missions pratiques (dans au moins deux domaines de compétences opérationnelles différents)
- deux contrôles d'adéquation au poste
- trois grilles de compétences (deux auto-évaluations et une évaluation par des tiers)
- déclaration d'authenticité et signature

### 4.4.2.2 Épreuve 6 – Entretien professionnel

Durant l'épreuve 6, les experts et les candidats prennent part à un entretien professionnel. Les candidats doivent démontrer non seulement leurs capacités d'argumentation et de réflexion, mais aussi leurs compétences métier.

L'entretien professionnel est structuré de la manière suivante :

| **Phase de l'examen** | **Description** | **Durée (en minutes)** |
|---|---|---|
| Partie 1 : Présentation du rapport-portfolio | Les candidats présentent certains aspects du rapport-portfolio. | 10 |
| Partie 2 : Questions sur le rapport-portfolio / développement | Les experts posent des questions aux candidats pour les encourager à préciser les éléments abordés dans le rapport et la présentation et, au moyen d'exemples concrets, à détailler leur propre développement. | env. 10 |
| Partie 3 : Mini étude de cas | Les candidats traitent un incident critique au travers d'une mini étude de cas. | env. 10 |
| Partie 4 : Réflexion | Les experts posent des questions aux candidats pour les encourager à réfléchir à leur action, à leur attitude et à leur développement. | env. 15 |

#### 4.4.2.2.1 Ressources autorisées

Les candidats doivent visualiser la présentation. Il est interdit de communiquer activement avec des tiers (y compris des intelligences artificielles).

#### 4.4.2.2.2 Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation figurent dans la grille d'évaluation à l'annexe 8.

## 4.5 Évaluation et attribution des notes (ch. 6.2 du règlement d'examen)

### 4.5.1 Examen préliminaire

| **Épreuve** | **Note des points d'appréciation** |
|---|---|
| 1 – Droit policier appliqué et interconnecté | Aucune note de points d'appréciation |
| 2 – Enregistrement d'une plainte | 4 notes de points d'appréciation |
| 3 + 4 – Pratique policière | 3 notes de points d'appréciation par scénario |

### 4.5.2 Examen principal

| **Épreuve** | **Note des points d'appréciation** |
|---|---|
| 5 – Rapport-portfolio | 4 notes de points d'appréciation |
| 6 – Entretien professionnel | 4 notes de points d'appréciation |

## 5 NOTATION

Les prestations des candidats sont évaluées au moyen de notes échelonnées de 6 à 1.

| Note | Qualité des prestations |
|---|---|
| 6 | Très bien, qualitativement et quantitativement |
| 5 | Bien, conforme aux exigences |
| 4 | Suffisant, conforme aux exigences minimales |
| 3 | Insuffisant, faible, incomplet |
| 2 | Très faible |
| 1 | Inutilisable, travail non exécuté, absence à l'examen |

Conformément aux recommandations de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), les notes sont attribuées comme suit :

$$\frac{\text{Nombre de points obtenus} \times 5}{\text{Nombre maximal de points}} + 1 = \text{note}$$

## 6 EXPERTS (CH. 4.4 DU RÈGLEMENT D'EXAMEN)

Chaque corps de police qui forme des policiers s'engage à former des experts et à les mettre à disposition pour les examens. Pour pouvoir exercer la fonction d'expert, il faut répondre aux critères suivants :

- avoir réussi une formation reconnue par les corps de police ou une formation académique ;
- justifier d'au moins trois années d'expérience professionnelle ou de mandat[2] au sein de la police ;
- exercer actuellement une activité dans le domaine qui fait l'objet de l'examen ;
- posséder les compétences sociales et méthodologiques nécessaires afin de pouvoir évaluer les compétences des candidats ;
- ne pas être à la retraite depuis plus d'un an ;
- avoir suivi le cours de base de l'ISP destiné aux experts aux examens ;
- en principe, ne pas occuper actuellement de poste fixe ou de poste de commandement à long terme en tant qu'enseignant (formateur ou instructeur)

[2] Le terme de mandat recouvre les activités d'enseignement, les fonctions d'expert et de spécialiste ainsi que les tâches similaires.

au sein de l'école de police dans le cercle d'examen associé. Toute demande de dérogation doit être soumise à la commission d'examen.

Les sphères de compétences des experts aux examens figurent dans le profil du poste à l'annexe 9a (examen préliminaire) et 9b (examen principal).

### 6.1 Formation des experts aux examens

L'ISP propose des formations pour les experts aux examens, qui sont publiées sur la PNFP.

Le cours de base destiné aux experts aux examens est valable cinq ans. Afin de prolonger ou de renouveler cette validité, les experts aux examens sont tenus d'assister au cours de formation continue de l'ISP.

C'est à la commission d'examen de décider de la reconnaissance des autres formations ou expériences.

### 6.2 Registre des experts

Le Secrétariat tient un registre des experts qu'il met à jour régulièrement. Après décision de la commission d'examen, les experts qui ont suivi le cours de base destiné aux experts aux examens sont inscrits dans le registre.

Conformément au ch. 2.5 d) du règlement d'examen, la commission régionale choisit les experts parmi ceux qui figurent dans le registre, et ce, en prenant en compte le devoir de récusation comme prévu au ch. 4.44 du règlement d'examen.

### 6.3 Secret professionnel

Chaque expert est tenu de respecter le secret professionnel concernant le déroulement et le contenu des examens.

## 7 FIGURANTS

Les commissions régionales décident du recours à des figurants et sont responsables de leur recrutement, de leur formation éventuelle (briefing) et de leur convocation. Les corps de police soutiennent autant que possible la direction d'examen dans ce processus. Pour pouvoir exercer la fonction de figurant, il faut répondre au minimum aux critères suivants :

- être intègre, dans l'idéal, être recommandé si étranger aux organisations policières ;
- avoir au moins 18 ans ;
- posséder les compétences sociales et cognitives nécessaires afin de pouvoir garantir aux candidats des situations d'examen réalistes et équitables du début à la fin ;
- ne pas être à la retraite ordinaire depuis plus de cinq ans ;
- assister aux briefings avant chaque session.

Les commissions régionales se réservent le droit de fixer davantage de critères.

### 7.1 Sphères de compétences des figurants

Les figurants :

- jouent de manière fidèle les rôles qui leur ont été confiés dans les situations d'examen, en se conformant au scénario ;
- suivent les instructions des experts ;
- n'exercent aucune influence sur les candidats susceptible de modifier l'issue de l'examen (aide, commentaires, avis, etc.) ;
- sont à la disposition des experts pour compléter l'évaluation des candidats.

### 7.2 Secret professionnel

Chaque figurant est tenu de respecter le secret professionnel concernant le déroulement et le contenu des examens.

Les dispositions prévues au ch. 4.44 du règlement d'examen s'appliquent par analogie aux figurants également.

## 8 MENTORS

Les mentors assurent l'encadrement des apprenants durant l'intégralité de la deuxième phase de formation au sein des corps de police. Ils sont les interlocuteurs principaux des apprenants ; ils les conseillent pour toute question relative au fond et à l'organisation, les soutiennent en cas de difficultés d'apprentissage et les accompagnent dans la préparation de l'examen professionnel.

Les mentors sont choisis par les corps de police.

Les sphères de compétences des mentors figurent dans le profil du poste à l'annexe 10.

### 8.1 Formation des mentors

L'ISP propose des formations pour les mentors, qui sont publiées sur la PNFP.

La formation destinée aux mentors est valable cinq ans. Afin de prolonger ou de renouveler cette validité, les mentors sont tenus d'assister au cours de formation continue de l'ISP.

## 9 COACHES

Les coaches soutiennent de manière ciblée les apprenants dans l'acquisition de leurs compétences dans un domaine d'activité précis. Ils donnent des instructions et des feedbacks et appuient les apprenants dans la prise de mesures appropriées.

Les coaches sont choisis par les corps de police.

Les sphères de compétences des coaches figurent dans le profil du poste à l'annexe 11.

### 9.1 Formation des coaches

L'ISP propose des formations pour les coaches, qui sont publiées sur la PNFP.

La formation destinée aux coaches est valable cinq ans. Afin de prolonger ou de renouveler cette validité, les coaches sont tenus d'assister au cours de formation continue de l'ISP.

## 10 PROCÉDURES DE RECOURS (CH. 7.3 DU RÈGLEMENT D'EXAMEN)

Le SEFRI a publié sur son site internet une notice concernant le droit de consulter les pièces du dossier et une notice concernant les recours[3].

## 11 DISPOSITIONS FINALES

### 11.1 Abrogation du droit en vigueur

Les directives relatives au règlement concernant l'examen professionnel de policière/policier avec brevet fédéral du 17 août 2022 sont abrogées.

### 11.2 Dispositions transitoires

À compter du 1er février 2024, les épreuves 5 et 6 (examen principal) seront soumises aux dispositions transitoires suivantes :

Missions pratiques

- Les candidats ayant commencé ou qui commenceront la deuxième phase de formation en 2023 ou 2024 et qui se présenteront à l'examen principal en 2024 doivent effectuer au minimum deux missions pratiques et les annexer au rapport-portfolio.

Contrôles d'adéquation au poste

- Les candidats ayant déjà commencé la deuxième phase de formation en 2023 et qui se présentent à l'examen principal en 2024 sont soumis aux dispositions des directives du 17 août 2022, encore valables jusqu'au 31 janvier 2024. Le premier contrôle d'adéquation au poste doit donc être effectué au cours du premier mois de l'année pratique et le deuxième au plus tôt après sept mois de l'année pratique.

- Les candidats qui commencent la deuxième phase de formation en 2024 doivent effectuer leur premier contrôle d'adéquation au poste – si possible – avant le stage. Si cela n'est pas (ou plus) possible, le contrôle d'adéquation au poste doit être effectué au cours du premier mois de l'année pratique. Le deuxième contrôle d'adéquation au poste doit, conformément à la version adaptée des directives, être obligatoirement effectué au cours des deux mois précédant la date de remise du rapport-portfolio.

[3] Notice « Droit de consulter les pièces du dossier (selon la PA) » et notice « Recours contre la non-admission à un examen et contre la non-délivrance du brevet fédéral ou du diplôme fédéral »

## 11.3 Entrée en vigueur

Les présentes directives relatives au règlement concernant l'examen professionnel de policière/policier avec brevet fédéral sont approuvées par la commission d'examen et entreront en vigueur le 1er février 2024.

Neuchâtel, le 19 janvier 2024

Commission d'examen policière/policier avec brevet fédéral

Stefan Aegerter
Président

## 12 ANNEXES

Annexe 1 : Tableau synoptique des compétences opérationnelles de Policière / Policier avec brevet fédéral

Annexe 2 : Check-list pour la reconnaissance d'une formation professionnelle

Annexe 3 : Taxes d'examen, indemnités et décomptes des sessions

Annexe 4 : E 2 – Enregistrement d'une plainte : grille d'évaluation

Annexe 5 : E 2 – Enregistrement d'une plainte : définition des tâches

Annexe 6 : E 3 et 4 – Pratique policière 1 et 2 : grilles d'évaluation

Annexe 7 : E 5 – Rapport-portfolio et instruments : grille d'évaluation

Annexe 8 : E 6 – Entretien professionnel : grille d'évaluation

Annexe 9a : Expert·e·s à l'examen préliminaire

Annexe 9b : Expert·e·s à l'examen principal

Annexe 10 : Mentor·e·s

Annexe 11 : Coaches

**Annexe 1 : Tableau synoptique des compétences opérationnelles de Policière / Policier avec brevet fédéral**

| Domaines de compétences opérationnelles | | Compétences opérationnelles | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1–6 | 2–7 | 3–8 | 4–9 | 5–10 |
| A | Appliquer les capacités à résoudre des problèmes | A1. Adopter une approche méthodique | A2. Appliquer l'approche de police de proximité | A3. Respecter l'éthique professionnelle et les droits de l'homme | A4. Gérer ses ressources | |
| B | Employer des aptitudes | B1. Garantir la disponibilité opérationnelle | B2. Veiller à sa sécurité personnelle | B3. Employer des compétences sociales et communicationnelles | B4. Appliquer le droit | B5. Mener des sauvetages et premiers secours |
| | | B6. Veiller à sa mobilité personnelle | B7. Documenter les actions | | | |
| C | Mener des interventions de gendarmerie / sécurité publique | C1. Effectuer des tâches de patrouille | C2. Intervenir suite à des alarmes | C3. Assurer le maintien de l'ordre | C4. Intervenir dans des cas de violence domestique | C5. Mener des tâches de protection et de surveillance |
| | | C6. Participer aux recherches de personnes disparues | C7. Procéder à des interpellations | | | |
| D | Mener des interventions de police judiciaire | D1. Enregistrer des plaintes | D2. Procéder à une arrestation provisoire/garde à vue | D3. Mener des enquêtes | D4. Participer aux perquisitions | D5. Sauvegarder et prélever des traces et preuves matérielles |
| E | Effectuer des missions de police de la circulation | E1. Sanctionner les contraventions aux règles de stationnement | E2. Contrôler le trafic | E3. Intervenir sur des accidents de la circulation | E4. Réguler le trafic | |
| F | Remplir d'autres missions | F1. Assurer l'entraide administrative et l'assistance à l'exécution des mesures | F2. Traiter les déclarations d'objets perdus et trouvés (animaux, objets, etc.) | F3. Annoncer des décès | | |

Tableau synoptique des compétences opérationnelles de Policière/Policier avec brevet fédéral

**Critères de performance par domaines de compétences opérationnelles**

**État au 4 décembre 2020**

**Domaine de compétences opérationnelles A : Appliquer les capacités à résoudre les problèmes**

| Situation de travail | Critères de performance |
|---|---|
| **A1. Adopter une approche méthodique**<br>Les policiers et policières se font une idée d'ensemble des interventions et des missions qui leur sont confiées en identifiant le problème, puis en l'élucidant et l'évaluant. Il leur est alors possible de mettre en place des solutions adaptées. Si nécessaire, ils et elles adoptent les mesures d'urgence qui s'imposent.<br>Après avoir procédé à une appréciation de la situation et pris une décision en se basant sur leurs moyens et possibilités, les policiers et policières exécutent les mesures ou actions que la situation requiert.<br>Par la suite, il leur faut établir une documentation exploitable de l'intervention et des investigations effectuées, avant de procéder à un débriefing. C'est là que sont évaluées leurs actions et qu'une discussion au sujet de l'intervention est menée avec toutes les personnes qui y ont participé. Cela leur permet de tirer des conclusions utiles de l'auto-évaluation et du débriefing effectués. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de gérer des événements et des missions à leur niveau de compétence selon une procédure standardisée.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances relatives au rythme de conduite correspondant à leur niveau de compétence.<br>**Les policiers et policières...**<br>• prennent des décisions de manière autonome ;<br>• se concertent en permanence et clairement avec l'équipe, les autres forces d'intervention sur les lieux et la centrale d'engagement.<br>**Les policiers et policières...**<br>• sont en mesure d'évaluer les conséquences de leurs actes dans un contexte plus large ;<br>• ont conscience de l'étendue de leurs compétences et de leurs limites ;<br>• sont en mesure de demander, au besoin, le soutien de collègues expérimenté·e·s, de spécialistes ou de services compétents ;<br>• sont en mesure d'autoévaluer leurs actions par rapport aux missions et interventions et d'en tirer des enseignements ;<br>• sont en mesure d'identifier les forces et faiblesses de la procédure adoptée et de l'optimiser adéquatement. |
| **A2. Appliquer l'approche de police de proximité**<br>Dans leur activité, les policiers et policières suivent l'approche de police de proximité, en l'appliquant comme stratégie policière pour favoriser la prévention et des solutions durables en faveur de la sécurité publique.<br>Ils et elles sont à l'écoute des préoccupations de la population et y répondent dans une recherche de solutions. Leurs contacts avec la population leur permettent de recueillir des informations utiles au travail de police. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de se montrer proches de la population en tenant compte de ses préoccupations et en les traitant dans une recherche de solutions ;<br>• de recueillir, grâce au travail de police de proximité, des informations utiles au travail de police.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• une compréhension élémentaire de la stratégie de police de proximité ;<br>• de bonnes connaissances des différentes sphères de compétence de manière à savoir qui consulter pour des informations complémentaires.<br>**Les policiers et policières...**<br>• sont en contact avec des personnes de tous horizons, prennent au sérieux leurs interrogations et demandes et savent se mettre à leur place ; |

| | |
|---|---|
| | • sont en mesure d'intégrer, dans leur réflexion, la tension entre répression policière et travail de police de proximité et adoptent l'approche judicieuse selon la situation ;<br>• sont en mesure d'aborder des problèmes simples de manière systématique. |
| **A3. Respecter l'éthique professionnelle et les droits de l'homme**<br>Les policiers et policières transmettent les valeurs de la police aussi bien à l'interne qu'à l'externe. Ils et elles ont conscience du fait que leur propre comportement est vu comme le comportement de la police. Il leur incombe de représenter la police vis-à-vis de l'extérieur et d'agir dans le respect des valeurs éthiques.<br>Dans l'exercice de leur fonction, il leur faut se conduire toujours avec intégrité et loyauté en ayant conscience de leur rôle de modèle dans la société. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'appliquer les valeurs d'intégrité, de loyauté et d'exemplarité dans leur travail quotidien ;<br>• d'agir de manière autonome, en conformité avec la loi et en tenant compte des principes éthiques qui leur sont applicables.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances de base de la Convention européenne des droits de l'homme ;<br>• une compréhension claire de leur rôle et des valeurs, missions et compétences qui en découlent.<br>**Les policiers et policières...**<br>• travaillent en étroite coopération au sein d'une équipe et y cultivent le sens de la camaraderie ;<br>• agissent avec impartialité et sans se laisser influencer ;<br>• ont conscience de l'impact de leur apparence et se comportent de manière exemplaire pendant le service et hors du service ;<br>• respectent les droits et la dignité humaine de toute personne ;<br>• respectent le secret de fonction ;<br>• sont en mesure d'autoévaluer leur comportement et d'en analyser ses effets. |
| **A4. Gérer ses ressources**<br>Les policiers et policières veillent à garder un équilibre personnel et prennent consciemment diverses mesures de récupération.<br>Il leur faut généralement supporter de longues journées de travail par rotations. Au besoin, il leur faut employer les techniques de gestion du stress qui leur seront utiles. En réfléchissant à leur réserve d'énergie et en posant sciemment des limites pour conserver leur équilibre, il leur est possible d'entretenir une bonne condition physique.<br>À l'issue d'événements éprouvants, il leur convient d'évaluer à quels services de soutien faire appel. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de veiller à un équilibre personnel et à entretenir leur santé / condition physique.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• de bonnes connaissances des techniques de gestion du stress ;<br>• de bonnes connaissances des services auxquels adresser toute demande qu'il leur serait impossible de traiter ;<br>• de bonnes connaissances des techniques de maîtrise de soi et de gestion des émotions.<br>**Les policiers et policières...**<br>• prennent au sérieux leur santé psychique et physique et respectent leurs limites ;<br>• discutent avec leur équipe et leurs supérieur·e·s de leurs charges et se soutiennent mutuellement ;<br>• sont prêts et prêtes à exercer une activité sportive régulière et raisonnable ;<br>• sont en mesure d'évaluer s'il leur faut du soutien en cas de surcharge et de prendre les mesures judicieuses. |

**Domaine de compétences opérationnelles B : Employer des aptitudes**

| Situation de travail | Critères de performance |
|---|---|
| **B1. Garantir la disponibilité opérationnelle**<br>Les policiers et policières garantissent en tout temps leur disponibilité opérationnelle. Au moment de prendre leur service, ils et elles vérifient que leurs différents moyens d'engagement sont au complet et opérationnels, assurent leur entretien et veillent personnellement à les remplacer au besoin.<br>En outre, ils et elles se procurent toutes les informations utiles concernant leur service et la situation en cours (journal, rapport d'entrée, missions, etc.) et discutent, par ailleurs, avec leur binôme ou avec l'équipe des tâches qui les attendent. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de veiller à la disponibilité des moyens d'engagement ainsi qu'à leur disponibilité opérationnelle concernant la tactique, leurs connaissances sur la situation en cours et le travail en équipe.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances élargies sur les diverses sources d'information qui peuvent leur servir dans leur travail ;<br>• de bonnes connaissances opérationnelles sur l'utilisation des différents outils de travail tels que les logiciels, le matériel électronique et d'autres systèmes mobiles (p. ex., empreintes digitales).<br>**Les policiers et policières...**<br>• prévoient assez de temps et de diligence pour garantir la disponibilité opérationnelle et la collecte d'informations ;<br>• se préparent mentalement aux interventions, en gardant leur calme face à des situations stressantes et en travaillant de manière concentrée et systématique. |
| **B2. Veiller à sa sécurité personnelle**<br>Au cours de leur activité, les policiers et policières attachent constamment de l'importance à leur sécurité personnelle et à celle des tiers. Ils et elles évaluent les dangers que recèle une situation et veillent, en prenant les mesures appropriées, à la protection contre les menaces et à la prévention de crimes et de délits graves. Il leur appartient d'employer les moyens d'engagement dans le respect de la loi et du principe de proportionnalité.<br>Après avoir fait usage d'un moyen de contrainte, les policiers et policières prennent en charge la personne qui en a fait l'objet. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de limiter les dangers ou de désamorcer des situations en adoptant un comportement et une communication adéquats ;<br>• d'appliquer correctement les techniques à mains nues et moyens d'engagement dans le respect du cadre légal et du principe de proportionnalité ;<br>• d'adopter un comportement correct dans la circulation routière et de respecter la proportionnalité aussi durant les courses officielles ;<br>• d'assurer la prise en charge d'une personne visée par un moyen de contrainte.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances opérationnelles étendues dans l'emploi des armes et de l'équipement de protection, en particulier des armes à feu, ainsi que du comportement tactique et les maîtrisent machinalement ;<br>• des connaissances opérationnelles élargies en matière de sécurité personnelle et de protection d'autrui ;<br>• des connaissances relatives au comportement correct à adopter en cas de découverte de substances et objets inconnus, explosibles ou dangereux (seringues, matières corrosives, bombes, armes, etc.) ;<br>• des connaissances en matière de prévention du décès par asphyxie positionnelle et de symptômes pouvant se manifester suite à l'engagement de moyens de contrainte, en particulier des sprays de défense.<br>**Les policiers et policières...**<br>• utilisent les moyens d'engagement en respectant le principe de proportionnalité en toute circonstance ;<br>• accordent une importance particulière à une bonne communication et coopération au sein de l'équipe ; |

| | |
|---|---|
| | • se préparent mentalement, à travers l'entraînement, aux interventions, réduisant ainsi leur stress et leur peur. |
| **B3. Employer des compétences sociales et communicationnelles**<br>Dans leur quotidien professionnel, les policiers et policières entrent constamment en contact avec des tiers. Il leur convient alors d'appliquer des techniques de communication adaptées à la situation. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de communiquer de manière appropriée avec les personnes avec lesquelles ils et elles interagissent ;<br>• de mener des discussions difficiles de façon factuelle et ciblée ;<br>• de préparer, d'effectuer et de documenter des auditions.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances opérationnelles des techniques de conduite d'entretien, d'audition, de résolution des conflits, de désescalade, de médiation et de négociation ;<br>• des connaissances opérationnelles élargies par rapport à leur interaction avec des personnes qui sont dans des états physiques et émotionnels extraordinaires ;<br>• des connaissances de base des diverses maladies mentales ;<br>• une bonne expression orale et écrite.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ont conscience des effets possibles de la communication non verbale et de la subjectivité de la perception et tiennent compte de ces aspects dans leur comportement afin d'éviter autant que possible les conflits ou l'escalade ;<br>• interagissent avec des personnes dans des situations et contextes culturels très divers en faisant preuve d'empathie ;<br>• sont en mesure de planifier et d'effectuer les interrogatoires et auditions dans une logique tactique. |
| **B4. Appliquer le droit**<br>Les policiers et policières exercent une profession régie par un cadre légal précis. Les actions et activités de la police sont légitimées par différentes bases légales. Ce cadre légal restreint, cependant, la marge de manœuvre des policiers et policières.<br>Afin de pouvoir exercer leur profession en conformité avec le droit applicable et de pouvoir constater des infractions et contraventions, les policiers et policières disposent de bonnes connaissances des bases légales et sont capables de les appliquer correctement dans le cadre de leur travail. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'identifier les comportements répréhensibles et d'en tirer les éléments constitutifs de l'infraction qui feront l'objet de l'enquête policière ;<br>• d'appliquer les bases légales qui régissent leur activité.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• une bonne compréhension de l'ordre juridique et de son découpage en droit privé et droit public de manière à distinguer les actions qui relèvent du droit policier de celles qui relèvent de la procédure pénale ;<br>• de bonnes connaissances des conditions de punissabilité et des différentes formes de participation et de tentative ;<br>• de bonnes connaissances des différences entre les infractions poursuivies d'office et les infractions poursuivies sur plainte ;<br>• une compréhension approfondie des bases légales en matière de mesures de contrainte, en particulier des motifs de détention et de l'emploi de l'arme à feu ;<br>• des connaissances des normes de droits suivantes et de leur hiérarchie : |

| | |
|---|---|
| | • Loi sur la police et directives internes<br>• Droit pénal, CP<br>• Code de procédure pénale<br>• Droit de la circulation routière<br>• Législations cantonales<br>• Droit des étrangers, Schengen<br>• Loi sur les stupéfiants<br>• Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions<br>• Protection des animaux et de l'environnement (sensibilisation)<br>• Coopération internationale et entraide judiciaire<br>• Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains et son application en Suisse<br>**Les policiers et policières...**<br>• se comportent en permanence dans le respect des principes fondamentaux de légalité et proportionnalité ;<br>• sont en mesure d'évaluer en permanence sur quelle base légale s'appuie leur action ;<br>• sont en mesure de veiller à ce que les droits de procédure de toutes les parties soient garantis. |
| **B5. Mener des sauvetages et premiers secours**<br>En présence de personnes blessées ou en mauvais état de santé, les policiers et policières prodiguent les premiers secours ou mesures de maintien en vie jusqu'à l'arrivée des spécialistes.<br>Pendant leurs missions, il leur arrive souvent de rencontrer des conditions tactiques difficiles et de devoir sauver des personnes dans les eaux. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de prodiguer les premiers secours ou d'appliquer les mesures de maintien en vie sur leurs collègues et des tiers, y compris dans des conditions tactiques difficiles ;<br>• de sauver des personnes dans les eaux tout en tenant compte des risques pour leur vie.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances opérationnelles approfondies des premiers secours et des mesures de maintien en vie ;<br>• des connaissances opérationnelles approfondies du sauvetage en milieu aquatique ;<br>• des connaissances de base de diverses pathologies physiques.<br>**Les policiers et policières...**<br>• veillent sur l'état de santé des personnes sous leur garde. |
| **B6. Veiller à sa mobilité personnelle**<br>Une grande partie du travail de police se déroule en patrouille à pied ou en véhicule de service. Pour cela, les policiers et policières doivent disposer d'importantes connaissances du terrain et savoir s'orienter en peu de temps dans une zone. Ils et elles doivent savoir maîtriser leur véhicule de service dans des conditions météorologiques difficiles et manœuvrer en toute sécurité dans des espaces | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de se déplacer dans leur zone géographique d'intervention en toute sécurité et utilement ;<br>• d'atteindre au plus vite une destination sans subir ou causer d'accident, malgré la pression temporelle et psychologique ;<br>• de manœuvrer leur véhicule de service dans des espaces restreints ;<br>• d'estimer à quel point il leur est permis de faire abstraction des règles de la circulation durant les courses urgentes.<br>**Les policiers et policières ont...** |

| | |
|---|---|
| restreints. La question des courses urgentes, et l'emploi des signaux d'avertissement spéciaux, revêt une importance capitale.<br>Les policiers et policières sont capables d'atteindre leur destination sans causer d'accident et dans les plus brefs délais possibles, tout cela malgré la pression du temps et la surcharge émotionnelle. Les dispositions légales applicables dans ces cas leur sont parfaitement connues ; ils et elles savent les appliquer au quotidien.<br>Après s'être concertés au sein de leur équipe, les membres de la police se répartissent judicieusement les missions. Ils sont, par ailleurs, capables d'apprécier les caractéristiques physiques de conduite de leur véhicule et de prendre les mesures essentielles dans ce cadre. | • des connaissances approfondies du terrain afin de s'orienter rapidement ;<br>• la capacité d'évaluer de manière réaliste les répercussions de leur manière de conduire sur les autres usagers et usagères de la route ;<br>• des connaissances solides concernant la perception des autres usagers et usagères de la route et les possibilités de communiquer dans le trafic routier ;<br>• l'expérience des courses urgentes dans des conditions difficiles.<br>**Les policiers et policières...**<br>• se déplacent dans leur zone géographique d'intervention en toute sécurité et utilement ;<br>• ont conscience de leur responsabilité pendant les courses urgentes ;<br>• sont au fait des dispositions légales applicables et savent adapter leur style de conduite à la situation et à la prudence exigée ;<br>• ont conscience de l'importance du travail en équipe pendant la conduite et se répartissent clairement les tâches ;<br>• sont familiarisé·e·s avec leur zone géographique d'intervention de manière à atteindre leur destination sans encombre ;<br>• sont en mesure d'adapter leur conduite à la situation et à leurs aptitudes de conduite et d'arriver au plus vite et en toute sécurité sur le lieu d'intervention. |
| **B7. Documenter les actions**<br>Les policiers et policières documentent leurs actions conformément aux directives des corps de police.<br>Ainsi, ils et elles établissent des rapports complets et exacts sur des événements qui sont du ressort de la police, consignent les faits dans un journal et rédigent d'autres documents dans le cadre de leurs activités. Ils et elles décrivent les différentes étapes de l'enquête, ses résultats et les enseignements tirés, en s'appuyant sur les textes de loi applicables. La tenue des dossiers doit toujours être d'excellente qualité, étant donné qu'elle peut avoir des conséquences graves pour les personnes concernées. La qualité des rapports est assurée conformément aux directives des corps de police. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de rédiger un rapport complet et exact sur un événement qui est du ressort de la police ;<br>• de consigner les faits dans les systèmes propres aux corps de police.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances de base dans la rédaction de rapports et dans les principes qui régissent cette activité ;<br>• des connaissances sur la façon de dresser des constats des faits de manière à ce que ceux-ci puissent être intégrés à la procédure judiciaire ;<br>• des bonnes connaissances à l'écrit dans leur langue officielle.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ont conscience de l'importance de soumettre les documents dans les délais impartis ;<br>• ont conscience de la portée de leurs rapports ;<br>• sont en mesure d'évaluer si les documents sont adaptés à leurs destinataires et intelligibles pour des tiers. |

**Domaine de compétences opérationnelles C : Mener des interventions de gendarmerie/sécurité publique**

| Situation de travail | Critères de performance |
|---|---|
| **C1. Effectuer des tâches de patrouille**<br>En général, les policiers et policières effectuent des patrouilles à deux, avec ou sans mission préalable. Ils et elles procèdent à une appréhension du problème et à une appréciation de la situation pour déterminer à quels endroits patrouiller ou positionner leur véhicule et si leur patrouille doit se faire à pied ou en voiture. Ces lieux sont choisis le long des points névralgiques (vente de stupéfiants, cambriolages, recherches, trafic, etc.), selon les directives ou dans les zones à risques.<br>Par leur visibilité, les policiers et policières contribuent au travail de prévention. Ils et elles observent les événements pendant leur patrouille et font particulièrement attention aux situations et personnes suspectes ou inhabituelles. Dès que cela est possible, ils et elles gardent leur liberté d'action afin de pouvoir réagir judicieusement. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'atteindre les meilleurs effets préventifs possibles lors de leurs patrouilles grâce à une planification adaptée de leurs interventions avec ou sans mission préalable ;<br>• de rendre compte des observations effectuées pendant leurs patrouilles.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• une compréhension des buts préventifs et répressifs de l'activité de patrouille ;<br>• des connaissances élargies des tactiques policières et des façons de documenter les contrôles de zones sensibles ;<br>• des connaissances des tactiques policières, des méthodes de collecte d'informations et des moyens techniques employés dans le cadre de recherches ;<br>• des bonnes connaissances de leur zone d'intervention et de ses particularités (p. ex., milieu, points chauds) ;<br>• des connaissances détaillées de leur environnement de travail ainsi que des heures et endroits sensibles concernant le trafic.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ont conscience de l'importance cruciale du travail préventif de la police ;<br>• se tiennent constamment au courant des derniers développements dans leur zone d'intervention ;<br>• sont en mesure d'observer systématiquement les personnes et les environs pendant la patrouille, tout en sachant repérer les comportements suspects, prendre des mesures et demander des renforts en cas de besoin ;<br>• sont en mesure d'évaluer quels contrôles correspondent à leur mission et aux objectifs fixés dans le cadre de l'activité de patrouille. |
| **C2. Intervenir suite à des alarmes**<br>En cas d'alertes pour cambriolage, vol, agression, prise d'otage, etc., les policiers et policières se rendent immédiatement sur les lieux de l'alarme (dossier alarme).<br>Cela leur permet de prendre la mesure de la situation, d'informer la centrale d'engagement, de prendre si besoin des mesures d'urgence (p. ex., sécurité personnelle, éloignement des dangers imminents, arrestation d'une ou d'un auteur, légitime défense et assistance à personne en danger) et de coordonner | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'analyser, suite à une alarme, la situation en continu, de s'en faire une vue d'ensemble et d'en tirer la tactique à déployer et les mesures nécessaires ;<br>• d'intervenir suite à une alarme, avec ou sans dispositif prédéfini, et de prendre les mesures d'urgence appropriées ;<br>• de documenter leur intervention.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• de bonnes connaissances de la tactique à adopter en cas d'alarmes avec ou sans dispositif prédéfini ;<br>• des connaissances étendues des procédures, des sphères de compétences et des mesures d'urgence en lien avec des alarmes. |

| | |
|---|---|
| la suite de la procédure avec leurs partenaires et la centrale d'engagement.<br>Une fois sur les lieux, les policiers et policières suivent les instructions prévues dans le dispositif prédéfini, puis documentent leur intervention. | **Les policiers et policières...**<br>• prennent au sérieux toutes les alarmes ;<br>• ont conscience du fait que les interventions en cas d'alarme peuvent déboucher sur des situations à risque ;<br>• sont en mesure d'identifier les situations dépassant leurs compétences et d'en informer sans délai la centrale d'engagement ou leur hiérarchie. |
| **C3. Assurer le maintien de l'ordre**<br>Lors de manifestations sportives, d'événements majeurs et de manifestations, les policiers et policières participent au maintien de l'ordre.<br>Dans le cadre de ces missions placées sous le commandement d'une ou d'un chef d'engagement, il leur incombe de se montrer visibles et de s'assurer que la situation reste sous contrôle.<br>Pour ce faire, les policiers et policières installent au besoin des blocages routiers, effectuent des contrôles d'accès, de personnes et de véhicules. Au moindre changement dans la situation, ils et elles appliquent les mesures d'urgence nécessaires et en informent immédiatement la ou le chef d'engagement. Sur son ordre, il leur revient de séparer des groupes ou des individus, de refouler ou d'encercler certains groupes d'individus. Si nécessaire, il leur est possible de faire usage de la contrainte (p. ex., balles en caoutchouc, sprays de défense, lances à eau).<br>Pendant les opérations de maintien de l'ordre, les policiers et policières travaillent en équipe et suivent strictement les ordres. Ils et elles recueillent des informations importantes pour la ou le chef d'engagement de manière à lui fournir un suivi de la situation en continu. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de constater, dans le cadre du maintien de l'ordre, des modifications de leur mission et d'y réagir de manière appropriée ;<br>• d'assurer en formation le maintien de l'ordre en suivant les ordres de la ou du chef d'engagement.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• une bonne compréhension de la tactique, de la stratégie 3D et de la structure de commandement dans le cadre du maintien de l'ordre.<br>**Les policiers et policières...**<br>• agissent constamment avec discipline comme membres d'une unité et s'abstiennent de mener des actions individuelles ;<br>• font usage de leurs moyens d'engagement de manière correcte et proportionnelle, malgré la pression ou des situations de danger ;<br>• sont en mesure de comprendre leur mission de maintien de l'ordre dans le cadre des décisions prises par la ou le chef d'engagement. |

| | |
|---|---|
| **C4. Intervenir dans des cas de violence domestique**<br>Les policiers et policières interviennent suite à des dénonciations de violence domestique.<br>Durant l'intervention, il leur faut se préparer à toute éventualité, appréhender très rapidement la situation et l'analyser en continu. Dans ces situations, la plus grande attention est de rigueur dans la mesure où les parties prenantes se trouvent dans un état émotionnel extraordinaire et que leur sphère privée est envahie. Les policiers et policières séparent les personnes impliquées, évaluent les faits et calment la situation. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de se faire une première impression sur place de la violence domestique rapportée et de procéder à une appréciation de la situation ;<br>• de sécuriser la scène en adoptant les mesures appropriées.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances élargies des diverses formes de violence domestique ;<br>• de bonnes connaissances des diverses organisations partenaires (APEA, centres LAVI, etc.).<br>**Les policiers et policières...**<br>• évaluent sur site, avec impartialité et objectivité, les situations en rapport avec la violence domestique ;<br>• agissent, dans les affaires de violence domestique, avec proportionnalité et tact, surtout en présence d'enfants ;<br>• sont en mesure d'évaluer les caractéristiques et la complexité des rapports entre l'auteur·e et la victime d'une violence domestique. |
| **C5. Mener des tâches de protection et de surveillance**<br>Les policiers et policières assument des missions de protection et de surveillance (de personnes, d'objets et de transports) ainsi que des tâches de perquisition (de pièces et d'objets).<br>Pour ce faire, il leur incombe de maintenir le contact avec la centrale d'engagement, d'analyser la situation en continu et de demander au besoin des renforts.<br>Il leur faut finalement documenter leur intervention. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'effectuer des tâches de protection, de surveillance et de perquisition avec ou sans dispositif prédéfini ;<br>• de documenter des tâches de protection, de surveillance et de perquisition.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• de bonnes connaissances sur la tactique à adopter lors des tâches de protection, de surveillance et de perquisition.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ont conscience des dangers potentiels et disposent de bonnes connaissances opérationnelles en matière de mesures de sécurité ;<br>• prennent avec le même sérieux toutes les tâches de protection, de surveillance et de perquisition ;<br>• ont conscience que ces tâches de protection, de surveillance et de perquisition peuvent déboucher sur des situations à risque ;<br>• sont sensibles à l'importance de mener leurs tâches de manière résolue et méticuleuse. |
| **C6. Participer aux recherches de personnes disparues**<br>Les policiers et policières participent aux opérations de recherche de personnes disparues. Ils et elles réunissent les indices sur la situation et la personne disparue et auditionnent les personnes appelées à donner des renseignements. Au besoin, ils et elles | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'enregistrer un avis de disparition et de procéder aux premières vérifications ;<br>• de chercher systématiquement une personne disparue dans une zone définie et d'interroger les proches en suivant l'ordre d'engagement ;<br>• de documenter leur intervention.<br>**Les policiers et policières ont...** |

| | |
|---|---|
| emploient d'autres moyens d'engagement (p. ex., chien de police, localisation du téléphone portable).<br>Dans les opérations d'envergure, les policiers et policières suivent les instructions et sont en mesure de fouiller systématiquement une zone qui leur aura été attribuée. Ils et elles communiquent sans tarder toute découverte à la ou au chef d'engagement.<br>Il leur faut finalement documenter leur intervention. | • des connaissances des procédures et tâches en lien avec les recherches de personnes disparues ainsi que des possibilités techniques en la matière.<br>**Les policiers et policières...**<br>• s'adressent aux proches de personnes disparues avec tact et empathie.<br>• ont conscience que la disparition peut avoir son origine dans un délit ;<br>• sont en mesure de réunir de manière détaillée des informations sur la personne disparue et d'en déduire des pistes sur sa localisation possible. |
| **C7. Procéder à des interpellations**<br>En conformité avec le droit applicable, les policiers et policières interpellent des personnes dans le but d'établir leur identité ou de les interroger brièvement.<br>Après avoir contrôlé si les personnes interpellées ou des objets en leur possession font l'objet de recherches, ils et elles vérifient si ces personnes ont commis une infraction. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'interpeller des personnes en conformité avec le droit applicable ;<br>• de mener des contrôles de personnes et de véhicules sur des personnes suspectes dans le respect des dispositions légales ;<br>• de documenter l'interpellation.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances approfondies du droit applicable et de la tactique à adopter lors des interpellations et contrôles de personnes, de pièces d'identité et de véhicules ;<br>• de bonnes connaissances des objets dangereux ou délictueux ainsi que des indices de falsification des pièces d'identité.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ont conscience de la sensibilité à avoir et des dangers liés à une fouille de personne ;<br>• informent les personnes contrôlées de manière claire et factuelle sur la procédure, sans se laisser provoquer et tout en veillant à désamorcer la situation ;<br>• connaissent la différence entre poursuite pénale et prévention des menaces dans le cadre des fouilles de personnes ;<br>• sont en mesure d'évaluer si une interpellation est justifiée ;<br>• sont en mesure de distinguer ce qui relève du droit policier de ce qui relève de la procédure pénale ;<br>• sont en mesure d'observer systématiquement les personnes et les environs pendant les contrôles, en sachant repérer les comportements suspects, prendre des mesures et demander des renforts en cas de besoin ;<br>• sont en mesure d'apprécier quelles informations et quels résultats issus du contrôle de personnes sont nécessaires dans la perspective d'une éventuelle enquête ultérieure. |

**Domaine de compétences opérationnelles D : Mener des interventions de police judiciaire**

| Situation de travail | Critères de performance |
|---|---|
| **D1. Enregistrer des plaintes**<br>Les policiers et policières traitent des cas simples d'infractions qu'ils et elles constatent personnellement, qui leur sont confiés par une autorité ou qui font l'objet d'une plainte pénale (cambriolages, brigandages, lésions corporelles, violences domestiques, etc.). Ils et elles documentent les faits et déterminent les règles de droit applicable ainsi que les questions de juridiction.<br>Lorsque cela s'avère nécessaire, les policiers et policières prennent ou requièrent des mesures d'urgence destinées à prévenir d'autres crimes et délits, à écarter des dangers et à protéger des personnes, notamment des victimes ou des enfants. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de documenter puis de traiter les faits dans leur intégralité de manière autonome ou avec le soutien de spécialistes ou de transmettre le dossier à ces personnes ;<br>• de requérir des mesures efficaces pour assurer la protection des victimes et de tiers en fonction de leurs prérogatives ;<br>• d'informer les parties des voies de droit.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances solides sur les procédures et sphères de compétences dans le traitement d'infractions ;<br>• des connaissances sur les recoupements à effectuer entre éléments constitutifs d'infraction et modus operandi ;<br>• des connaissances opérationnelles sur la rédaction et le suivi d'un avis de recherche national ou international.<br>**Les policiers et policières...**<br>• font preuve d'empathie envers la partie lésée, en l'écoutant activement et en la prenant au sérieux ;<br>• sont en mesure de penser en réseau et en termes de corrélations et de faire le lien avec des événements comparables. |
| **D2. Procéder à une arrestation provisoire / garde à vue**<br>Sur la base du droit applicable, les policiers et policières procèdent à des arrestations provisoires dans le but de réprimer et d'élucider des crimes et délits ou de prévenir des infractions ultérieures. Il leur arrive également d'effectuer des arrestations sur mandat.<br>Les policiers et policières placent en garde à vue les personnes manifestant des signes de mise en danger pour elles-mêmes ou pour autrui. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de procéder à des arrestations provisoires de personnes ou à des arrestations sur mandat en conformité avec le droit applicable ;<br>• de placer en garde à vue des personnes qui mettent en danger des tiers ou elles-mêmes ;<br>• de documenter les mesures prises.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances approfondies du droit applicable en matière d'arrestation provisoire / de garde de vue, et en particulier des délais y relatifs ;<br>• de bonnes connaissances opérationnelles des dispositions de sécurité à observer lors du transport de personnes arrêtées.<br>**Les policiers et policières...**<br>• agissent à tout moment dans la maîtrise de soi et ne se laissent pas provoquer ;<br>• sont en mesure d'évaluer la proportionnalité des mesures prises ;<br>• sont au fait de l'importance d'agir consciencieusement de manière à prévenir tout vice de procédure. |

| | |
|---|---|
| **D3. Mener des enquêtes**<br>Les policiers et policières ont recours à différents moyens d'enquête afin d'établir précisément les faits. Il leur est possible de procéder à des auditions et de recueillir des témoignages. Ils et elles identifient et confondent les auteur·e·s d'infraction ; le cas échéant, en requérant les mesures de contrainte nécessaires auprès de l'autorité compétente. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de déceler des pistes d'enquête et d'en tirer des conclusions ;<br>• de conduire des enquêtes de manière autonome ou de demander, au besoin, du soutien.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances élémentaires des procédures et sphères de compétences en matière d'infractions ;<br>• des connaissances approfondies de l'utilisation appropriée, dans le cadre de leur activité, des systèmes informatiques de manière à appliquer correctement les directives sur la protection des données.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ne laissent pas leurs propres interprétations déteindre sur les déclarations des parties à la procédure, mais portent un regard critique sur celles-ci ;<br>• font preuve d'empathie envers la partie lésée, en écoutant cette dernière et l'auteur·e activement, et prennent leur interlocutrice ou interlocuteur au sérieux ;<br>• se préparent à l'audition de manière structurée ;<br>• tiennent compte du statut de la personne entendue (personne appelée à donner des renseignements, victime, personne lésée, personne prévenue) ;<br>• démontrent, pendant leurs investigations, une grande endurance et ténacité, tout en faisant preuve de curiosité et de patience ;<br>• sont en mesure de tirer l'essentiel d'un complexe de fait, c'est-à-dire de saisir rapidement de quoi il s'agit sans perdre le fil conducteur ;<br>• sont en mesure d'apprécier si toutes les informations utiles à la poursuite de l'enquête ainsi que des éventuelles preuves matérielles sont en leur possession et, dans le cas contraire, de les recueillir ;<br>• sont en mesure d'apprécier l'affaire de façon neutre et dans sa globalité et de penser en termes de variantes ;<br>• sont en mesure d'évaluer les faits sur la base des auditions et d'autres preuves. |
| **D4. Participer aux perquisitions**<br>Les policiers et policières participent à des perquisitions. En équipe, ils et elles perquisitionnent le domicile en présence de la personne prévenue ou de sa ou son représentant.<br>Les policiers et policières se chargent de perquisitionner la zone qui leur est attribuée, en fouillant systématiquement les lieux et en annonçant leurs découvertes à la ou au chef d'engagement afin qu'elles puissent être documentées et photographiées. Ils et elles établissent une liste des | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de participer à des perquisitions et de fouiller de manière systématique un secteur qui leur est attribué ;<br>• de documenter les résultats de la perquisition.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• de bonnes connaissances opérationnelles des procédures et de la documentation en matière de perquisitions.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ne discutent que du strict nécessaire pendant une perquisition ;<br>• font preuve de créativité et d'endurance pendant la perquisition ;<br>• ont conscience du fait que l'état émotionnel des personnes présentes peut changer très brusquement ; |

| | |
|---|---|
| objets saisis en mentionnant le lieu où ils sont conservés (avec photos). Le cas échéant, il leur faut faire signer cette liste par la personne prévenue, ou à sa ou son représentant. Ils et elles sont en mesure de rédiger un procès-verbal de perquisition. | • sont en mesure de passer en revue le secteur à perquisitionner, d'identifier des dangers potentiels et d'en tirer une manière de procéder appropriée ;<br>• sont en mesure, lors d'une perquisition, d'apprécier la situation dans sa globalité, de reconnaître quand on tente de les tromper et d'identifier du matériel suspect hors du mandat de recherche concret. |
| **D5. Sauvegarder et prélever des traces et preuves matérielles**<br>Lors de leurs interventions, les policiers et policières identifient d'éventuelles traces et preuves matérielles.<br>Autant que possible, il leur faut préserver ces dernières de la destruction jusqu'à l'arrivée des spécialistes du prélèvement des traces ou les prélever personnellement. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'identifier des traces et preuves matérielles et de prendre des mesures efficaces afin de les sauvegarder ou de les prélever ;<br>• d'assurer la traçabilité et la conservation des traces prélevées jusqu'à l'arrivée des spécialistes (police scientifique).<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• une bonne compréhension des différents types de traces ;<br>• une bonne compréhension de la saisie de supports de données électroniques ;<br>• des connaissances élémentaires en matière de sauvegarde et de documentation des traces ;<br>• de bonnes connaissances à propos des objets pouvant éveiller des soupçons d'activités délictuelles, des objets dangereux ou des substances illégales.<br>**Les policiers et policières...**<br>• se déplacent prudemment et attentivement sur les lieux afin d'éviter de détruire des traces ;<br>• ont conscience de l'importance de s'informer régulièrement et proactivement sur les dernières techniques et les récents développements en matière de cybercriminalité ;<br>• sont en mesure de reconnaître la présence ou l'absence de traces, d'évaluer leur plausibilité en lien avec les faits constitutifs de l'infraction et de faire appel, si nécessaire, à des spécialistes ;<br>• sont en mesure d'apprécier la légalité de l'utilisation de moyens de preuve matériels, notamment électroniques, dans le cadre de la procédure pénale. |

**Domaine de compétences opérationnelles E : Effectuer des missions de police de la circulation**

| Situation de travail | Critères de performance |
|---|---|
| **E1. Sanctionner les contraventions aux règles de stationnement**<br>Les policiers et policières répriment les infractions aux règles de stationnement. En cas de contrôles planifiés, il leur faut appliquer le concept décidé. Il leur incombe de contrôler les véhicules stationnés sur les espaces publics. Selon la gravité de la contravention, les policiers et policières délivrent des amendes d'ordre ou effectuent des dénonciations. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'effectuer des contrôles du trafic à l'arrêt et de sanctionner les contraventions par des amendes ou des dénonciations en vertu des dispositions légales.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances détaillées des différentes procédures et dispositions légales relatives aux amendes d'ordre et aux dénonciations.<br>**Les policiers et policières...**<br>• respectent l'égalité des droits et la proportionnalité pendant les contrôles ;<br>• communiquent avec les personnes et font preuve de transparence par rapport aux motifs de leur action ;<br>• sont en mesure d'exploiter judicieusement les éventuelles marges de manœuvre et d'agir dans les diverses situations de manière conforme à la loi et au principe de proportionnalité. |
| **E2. Contrôler le trafic**<br>Les policiers et policières effectuent des contrôles du trafic en mouvement de manière autonome ou dans le cadre d'un contrôle organisé. Ils et elles sanctionnent les infractions aux règles de la circulation par des amendes ou une dénonciation. Selon la gravité de l'infraction ou l'état du véhicule, il leur faut empêcher la conductrice ou le conducteur de reprendre la route par un retrait provisoire du permis de conduire, la saisie du véhicule ou d'autres mesures appropriées. Ils et elles dressent un rapport. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'observer la situation pendant le contrôle routier et d'en déduire des procédés tactiques ;<br>• d'effectuer des contrôles du trafic en mouvement à l'occasion de contrôles de grande envergure ;<br>• de sanctionner les contraventions du trafic en mouvement par des amendes ou des dénonciations et de prendre également des mesures complémentaires telles que la saisie provisoire du permis ou la saisie du véhicule.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• de bonnes connaissances des procédures relatives aux différents types de contrôles routiers ;<br>• de bonnes connaissances opérationnelles sur l'utilisation des moyens servant aux contrôles routiers ;<br>• de bonnes connaissances opérationnelles sur l'appréciation de l'incapacité de conduire ;<br>• des connaissances techniques approfondies des véhicules ;<br>• des connaissances étendues des bases légales relatives les sanctions des infractions à la loi sur la circulation ;<br>• de bonnes connaissances opérationnelles des dispositions légales applicables aux poursuites.<br>**Les policiers et policières...**<br>• respectent l'égalité des droits et la proportionnalité pendant les contrôles ;<br>• communiquent avec les personnes et font preuve de transparence par rapport aux motifs de leur action ;<br>• sont en mesure d'identifier une incapacité de conduire ;<br>• sont en mesure d'exploiter judicieusement les éventuelles marges de manœuvre et d'agir dans les diverses situations de manière conforme à la loi et au principe de proportionnalité. |

| | |
|---|---|
| **E3. Intervenir sur des accidents de la circulation**<br>En cas d'accident de la circulation, les policiers et policières sécurisent immédiatement le périmètre et passent les environs en revue. Si la situation le requiert, il leur faut faire appel à des organisations partenaires et à des renforts. Ils et elles prodiguent les premiers secours aux personnes blessées. Les policiers et policières établissent les faits et interrogent les personnes impliquées lorsque cela est possible. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de sécuriser les lieux d'accidents, d'adopter des mesures d'urgence, de faire appel à des spécialistes si nécessaire et de faire évacuer les lieux rapidement et correctement ;<br>• de dresser des constats d'accidents en bonne et due forme et de les rapporter.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances de base sur les véhicules de manière à pouvoir distinguer les défauts techniques ;<br>• une compréhension de la manière d'utiliser des dispositifs techniques servant à mesurer et documenter l'accident ;<br>• des connaissances détaillées des mesures à prendre dans les différentes configurations d'accidents ;<br>• des connaissances élémentaires des matières dangereuses et produits chimiques.<br>**Les policiers et policières...**<br>• éloignent les personnes curieuses de la zone de l'accident afin de protéger la sphère privée des victimes ;<br>• sont en mesure d'analyser des configurations d'accident simples et d'en tirer des conclusions pertinentes. |
| **E4. Réguler le trafic**<br>Les policiers et policières régulent le trafic lors d'accidents, de contrôles routiers, de déviations, d'événements majeurs, de manifestations, etc.<br>Pour cela, ils et elles se postent sur la route et signalent aux usagers et usagères de la route les personnes qui sont autorisées à rouler ou à traverser la route et à quel moment. Les policiers et policières décident, selon la situation, à qui est donnée la priorité et à quel moment, étant précisé que la priorité va au transport public. Dans les grands carrefours, ils et elles travaillent en équipe et veillent à avoir une bonne concertation. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'évaluer rapidement les conditions du trafic dans des situations imprévues et d'en déduire des mesures appropriées ;<br>• de diriger le trafic dans le cadre d'accidents, de contrôles de grande envergure, de déviations ou d'autres événements en suivant les principes de régulation de la circulation.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances approfondies des règles de la circulation et des dispositions légales relatives à la signalisation routière ;<br>• des connaissances approfondies des mesures de protection de leur sécurité personnelle.<br>**Les policiers et policières...**<br>• ont conscience de l'importance de donner des signaux clairs ;<br>• montrent de l'assurance pendant la régulation du trafic ;<br>• sont en mesure d'évaluer la fluidité du trafic et les dangers potentiels et d'agir en conséquence. |

**Domaine de compétences opérationnelles F : Remplir d'autres missions**

| Situation de travail | Critères de performance |
|---|---|
| **F1. Assurer l'entraide administrative et l'assistance à l'exécution des mesures**<br>Les policiers et policières fournissent une entraide administrative et assistance à l'exécution dans des contextes divers : notification d'amendes, encaissement des amendes, notification des décisions de l'office des poursuites, des tribunaux ou d'autres administrations.<br>Ils et elles sont en mesure d'accompagner ou de sécuriser des actes officiels d'autres autorités. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• de prêter une entraide administrative et une assistance à l'exécution.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances de base sur les sphères de compétences en matière d'entraide administrative et d'assistance à l'exécution.<br>**Les policiers et policières...**<br>• savent expliquer en termes clairs à leur interlocuteur ou interlocutrice la mesure d'entraide administrative et d'assistance à l'exécution ;<br>• sont en mesure d'effectuer des vérifications au sujet de la personne visée par la procédure d'entraide administrative et d'assistance à l'exécution et d'évaluer le danger qu'elle représente. |
| **F2. Traiter les déclarations d'objets perdus et trouvés (animaux, objets, etc.)**<br>Les policiers et policières traitent les déclarations d'objets et d'animaux perdus et trouvés. Ils et elles réceptionnent les déclarations de perte, vérifient s'il existe une déclaration d'objet trouvé et saisissent, si nécessaire, une nouvelle déclaration de perte dans la base de données. Il leur appartient d'organiser le transfert d'un animal dans une institution compétente. En cas de résultat positif, les policiers et policières informent la personne ayant effectué la déclaration de perte ou procèdent à une dénonciation en cas d'infraction pénale (abandon d'animal). | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'identifier les sphères de compétences en lien avec les déclarations d'objets perdus et trouvés ;<br>• de saisir des déclarations d'objets perdus et trouvés, de mener une enquête et d'informer la personne qui a effectué la déclaration.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• de bonnes connaissances des bases de données pertinentes.<br>**Les policiers et policières...**<br>• vérifient avec soin les déclarations.<br>• sont en mesure de reconnaître des infractions pénales en rapport avec des déclarations d'objets perdus ou trouvés. |
| **F3. Annoncer des décès**<br>En cas de décès inhabituel, les policiers et policières annoncent le décès aux proches en personne et en compagnie d'une ou d'un collègue expérimenté.<br>Dans la mesure du possible, ils et elles informent les proches des circonstances du décès en leur indiquant les services qui peuvent leur offrir assistance. Les policiers et policières s'occupent, en outre, d'aviser l'office de l'état civil. | **Les policiers et policières sont capables...**<br>• d'annoncer, en présence d'une ou d'un collègue expérimenté, un décès aux proches.<br>**Les policiers et policières ont...**<br>• des connaissances de la procédure relative à l'annonce d'un décès.<br>**Les policiers et policières...**<br>• témoignent du respect et de l'empathie envers les proches ;<br>• ont conscience des différences culturelles et s'adaptent en conséquence. |

## Annexe 2 : Check-list pour la reconnaissance d'une formation professionnelle

### *Base légale*

Selon le chiffre 3.31 du règlement d'examen, l'admission à l'examen du brevet fédéral requiert une formation antérieure d'une durée minimum de 14 ans. Les années manquantes peuvent être compensées par des années d'expérience professionnelle. La Loi fédérale et l'Ordonnance sur la formation professionnelle en constituent la base légale.

**RS 412.10 Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)**

Art. 9 Encouragement de la perméabilité

1 Les prescriptions sur la formation professionnelle garantissent la plus grande perméabilité possible au sein de la formation professionnelle ainsi qu'entre la formation professionnelle et les autres secteurs du système éducatif.

2 Les expériences, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des filières habituelles sont dûment prises en compte.

**RS 412.101 Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)**

Art. 4 Prise en compte des acquis

1 La prise en compte des acquis est du ressort :

a) des autorités cantonales, dans le cas du raccourcissement individuel d'une filière de formation d'une formation initiale en entreprise ;

b) des prestataires compétents, dans le cas du raccourcissement individuel d'une autre filière de formation ;

c) des organes compétents, dans le cas d'admission aux procédures de qualification.

### *Déroulement d'une validation d'équivalence*

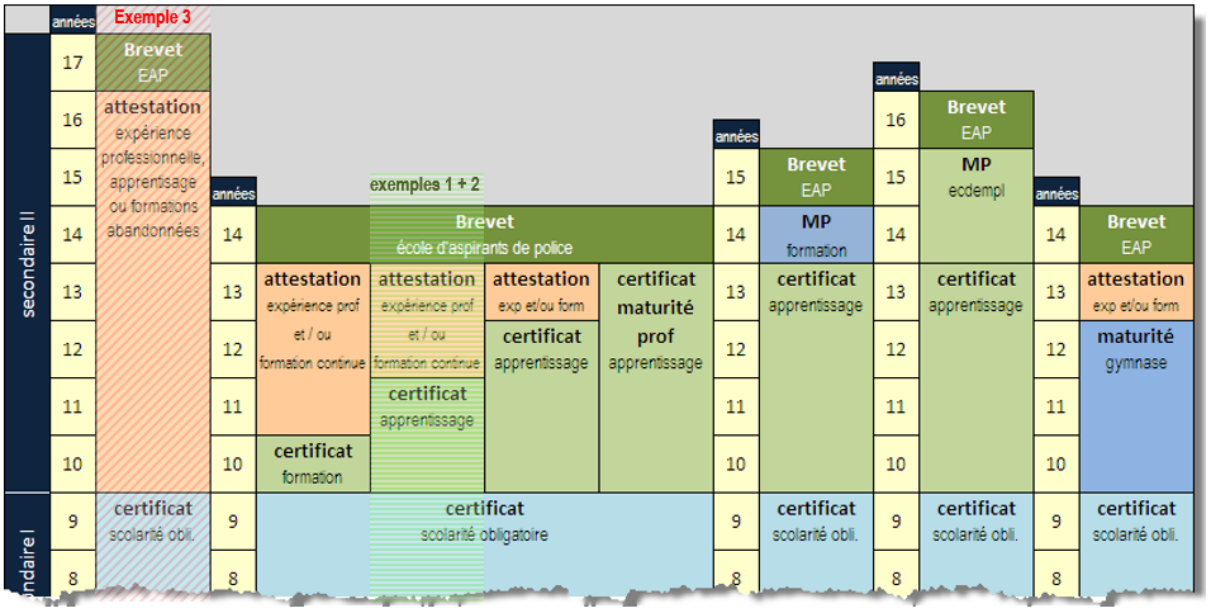
| Phase du processus | Activités |
|---|---|
| Postulation | Le corps de police vérifie l'équivalence de la formation de la candidate ou du candidat selon la présente check-list. Il établit une documentation écrite ou demande l'avis du Secrétariat. |
| Examen d'admission | Le corps de police vérifie le profil de la candidate ou du candidat et ses compétences de base. |
| Engagement | Le corps de police engage les candidat·e·s jugé·e·s aptes. |
| Inscription à l'Examen professionnel | En cas d'absence de CFC ou de maturité, le corps de police confirme l'équivalence établie figurant dans le dossier de la candidate ou du candidat auprès de l'école de police. |

### *Droit de recours*

En cas de doute et après analyse du cas, seule la Commission d'examen est apte à décider. Sa décision peut faire l'objet d'un recours de la part du corps de police auprès de l'Organe responsable (la Commission paritaire) dans un délai d'un mois. La Commission paritaire prend une décision sans appel dans un délai de trois mois.

***Modes de calcul***

**Possibilités**




**Légende**

| | |
|---|---|
| ecdempl | en cours d'emploi |
| EAP | école d'aspirant·e·s de police |
| exp | expérience professionnelle |
| form | formation |
| MP | maturité professionnelle |
| obli. | obligatoire |
| prof | professionnelle |

**Années de formation professionnelle manquantes**

- ❑ Les années manquantes peuvent être compensées à l'échelle 1:1 avec d'autres formations professionnelles achevées par un examen final.

  **Exemple 1** : Candidat·e ayant obtenu une attestation fédérale de formation professionnelle d'employé·e de bureau de deux ans. Les années manquantes peuvent être compensées par une année de formation dans une école de commerce et par un an d'expérience professionnelle dans un emploi de bureau.

  **Exemple 2** : Candidat·e ayant obtenu une attestation fédérale de formation professionnelle d'employé·e de bureau de deux ans. Les années manquantes peuvent être complétées par deux années d'expérience professionnelle dans un emploi de bureau.

**Examen manquant**

- ❑ L'absence d'examen final (examen inexistant, apprentissage abandonné ou examen non réussi) peut être compensée par trois ans d'expérience professionnelle, échelle 1:3.

  **Exemple 3** : Un hockeyeur professionnel avec sept ans d'expérience professionnelle (quatre ans compensent la formation professionnelle et trois ans compensent l'absence d'examen). Ces sept ans d'expérience professionnelle sont considérés comme équivalents à un CFC.

## Annexe 3 : Taxes d'examen, indemnités et décomptes des sessions

### Taxes d'examen

La commission régionale établit un budget par chaque session d'examen (examen préliminaire et principal), qu'elle soumet pour approbation au Secrétariat.
Le montant de la taxe d'examen doit couvrir 40 % des charges, 60 % des coûts étant financés par la subvention fédérale du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).
Le montant de la taxe couvrant l'examen préliminaire ou l'examen principal ne doit pas dépasser CHF 1600.
Le budget doit tenir compte des indemnités.
De plus, le budget doit également inclure les éléments suivants :

| Description | Montant (CHF) |
|---|---|
| Contribution aux coûts de la Commission d'examen | Financée par le fonds de péréquation de l'Examen professionnel |
| Contribution de couverture du Secrétariat | 125 par candidat·e et par session |
| Contribution à la formation des expert·e·s | 65 par candidat·e et par session |
| Contribution à la formation des mentor·e·s et des coaches | 165 par candidat·e à l'examen principal |
| Contribution aux coûts des instruments de suivi et de développement | 90 par candidat·e à l'examen principal |

Toutes les autres charges liées à des prestations de service, des biens, du matériel et à l'administration sont prises en considération à leur valeur effective.

**Indemnités**

| Description | Membre d'un corps de police ou d'une organisation parapolicière | Personnes n'appartenant ni à la police ni à une organisation parapolicière |
|---|---|---|
| Membres de la Commission d'examen et de ses sous-groupes de travail, par séance | Aucune indemnité ni remboursement de frais | Aucune indemnité ni remboursement de frais |
| Audit par des membres de la Commission d'examen ou par des personnes déléguées par la Commission d'examen, par audit | CHF 100 | N/A |
| Membres de l'état-major des sessions, par journée (demi-journée) d'examen et de présence effective | CHF 100<br>(CHF 50) | N/A |
| Expert·e·s, par journée (demi-journée) d'examen et de présence effective | CHF 100<br>(CHF 50) | max. CHF 1 500<br>(max. CHF 750) |
| Figurant·e·s pour l'examen préliminaire | CHF 100 par journée<br>(CHF 50 par demi-journée) | max. CHF 35/heure<br>(temps de déplacement non indemnisé) |
| Briefing général avant examen, par journée (demi-journée) | CHF 100<br>(CHF 50) | Selon fonction et tarif ci-dessus |
| Journée (demi-journée) de préparation supplémentaire, avec accord préalable de la direction d'examen | CHF 100<br>(CHF 50) | Selon fonction et tarif ci-dessus |
| Correction du rapport-portfolio de l'examen principal, y compris séance d'échange entre les deux expert·e·s, par portfolio | CHF 100 | CHF 100 |
| Frais de transport<br>Véhicules privés<br>Transports publics (1re classe) | CHF 0.70/km<br>Frais effectifs | |
| Frais d'hébergement pour les expert·e·s dont le domicile est à plus d'une heure du lieu d'examen, par nuit avec petit-déjeuner | Frais effectifs, max. CHF 175 | |
| Frais de subsistance :<br>Par repas, boissons comprises<br>Repas commun organisé pour les personnes participant à l'examen, une fois par session, par personne | Frais effectifs, max. CHF 45<br>Frais effectifs, max. CHF 60 | |

**Décompte des sessions**

Le Secrétariat établit un décompte pour chaque session (examen préliminaire et examen principal).
Le Secrétariat (Institut Suisse de Police) procède aux paiements. Les factures des prestataires de services (hôtel, restaurant, etc.) doivent donc être transmises sans tarder au Secrétariat.
Lorsque tous les paiements sont effectués, le Secrétariat établit un décompte final à l'attention de la commission régionale. Les différents cercles d'examen concernés reportent les différences de solde sur le budget de la session suivante du même type d'examen (examen préliminaire ou examen principal).
Les émoluments encaissés dans le cadre des examens professionnels (taxes d'examen et subventions) ne doivent pas dépasser la totalité des coûts calculés sur une moyenne de six ans, en tenant compte de la constitution d'une réserve appropriée qui ne peut dépasser le 40 % de la charge annuelle selon le décompte d'examen consolidé (art. 39 al. 4 OFPr).
Cette réserve constitue le fonds de compensation et ne peut être utilisée qu'en lien avec la formation professionnelle. Ce fonds est administré par le Secrétariat sous la surveillance de la Commission d'examen et du SEFRI.

**Annexe 4 : E 2 – Enregistrement d'une plainte : grille d'évaluation**

# Grille d'évaluation – Épreuve 2

# Enregistrement d'une plainte

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | **N° de scénario :** |
| | | |

## Résultat de l'examen :

| **Instruments** / **Compétences opérationnelles** | **Note des points d'appréciation** (note entière / demi-note) |
|---|---|
| **Groupe de compétences 1 (A1/D1) – Jeu de rôles** | |
| **Groupe de compétences 2 (A2/A3/B3) – Jeu de rôles** | |
| **Groupe de compétences 1 (A1/D1) – Entretien professionnel** | |
| **Groupe de compétences 2 (A2/A3/B3) – Entretien professionnel** | |

| **Note épreuve 2**<br>(Moyenne arrondie à la première décimale) | |
|---|---|

**Remarques générales :**

| |
|---|
| |

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 1 (conduite de l'entretien) |

| | |
|---|---|
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 2 |

# Fiche d'observation et d'évaluation épreuve 2 – Jeu de rôles

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Début du jeu de rôles :** | | **Fin du jeu de rôles :** | |

| | |
|---|---|
| **1** | **Groupe de compétences 1 (A1/D1) – Jeu de rôles** |
| **Critères d'évaluation** | 1) ☐ S'enquiert des faits pour bien appréhender le problème<br>2) ☐ Applique les bases légales relatives à la situation décrite<br>3) ☐ Si nécessaire, prend les mesures d'urgence adéquates<br>4) ☐ Informe la personne de la suite de l'action de la police<br>5) ☐ Informe la personne des approches préventives envisageables |
| **Observations** | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **2** | **2.5** | **3** | **3.5** | **4** | **4.5** | **5** | **5.5** | **6** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Commentaires** | | **Note :** | |

| 2 | **Groupe de compétences 2 (A2/A3/B3) – Jeu de rôles** |
|---|---|
| **Critères d'évaluation** | 1) ☐ Réagit de manière appropriée aux émotions de la personne<br>2) ☐ Assure une écoute active, résume les propos de la personne<br>3) ☐ Emploie la communication non verbale de manière adaptée à la situation<br>4) ☐ Structure l'entretien<br>5) ☐ Instaure un climat agréable et de respect mutuel durant l'entretien |
| **Observations** | |

| 1 | 2 | 2.5 | 3 | 3.5 | 4 | 4.5 | 5 | 5.5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| **Commentaires** | | **Note :** | |
|---|---|---|---|

# Fiche d'observation et d'évaluation épreuve 2 – Entretien professionnel

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Début de l'entretien professionnel :** | | **Fin de l'entretien professionnel :** | |

| | |
|---|---|
| **1** | **Groupe de compétences 1 (A1/D1) – Entretien professionnel** |
| **Critères d'évaluation** | 1) ☐ S'enquiert des faits pour bien appréhender le problème<br>2) ☐ Applique les bases légales relatives à la situation décrite<br>3) ☐ Si nécessaire, prend les mesures d'urgence adéquates<br>4) ☐ Informe la personne de la suite de l'action de la police<br>5) ☐ Informe la personne des approches préventives envisageables |
| **Observations** | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **2** | **2.5** | **3** | **3.5** | **4** | **4.5** | **5** | **5.5** | **6** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Commentaires** | | **Note :** | |

| 2 | **Groupe de compétences 2 (A2/A3/B3) – Entretien professionnel** |
|---|---|
| **Critères d'évaluation** | 1) ☐ Réagit de manière appropriée aux émotions de la personne<br>2) ☐ Assure une écoute active, résume les propos de la personne<br>3) ☐ Emploie la communication non verbale de manière adaptée à la situation<br>4) ☐ Structure l'entretien<br>5) ☐ Instaure un climat agréable et de respect mutuel durant l'entretien |
| **Observations** | |

| 1 | 2 | 2.5 | 3 | 3.5 | 4 | 4.5 | 5 | 5.5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| **Commentaires** | | **Note :** | |
|---|---|---|---|

# Échelle de notation

| Note | Explications |
|---|---|
| **1** | La candidate ou le candidat était absent / n'a rien dit. / L'entretien d'évaluation n'a jamais été possible, p. ex. en raison du silence ou de l'absence de la candidate ou du candidat, etc. |
| **2** | Les propos observés ne sont pas utilisables ou ne répondent pas à un critère de compétences ou d'observation. Par conséquent, aucun critère de compétences n'est rempli. |
| **2.5** | Seule une partie des critères d'observation peut être identifiée. Ces critères ne sont à aucun moment exhaustifs ou complètement remplis. |
| **3** | Les critères d'observation ne sont remplis que de manière sélective. Une application rigoureuse et appropriée de ces critères à l'aide des instruments d'examen ne peut pas être identifiée. De grandes lacunes ou incertitudes persistent. |
| **3.5** | Dans des cas isolés, les critères sont observables et appliqués de manière appropriée et sélective. Certaines lacunes ou incertitudes persistent encore. |
| **4** | Certains critères de compétences sont observables mais restent parfois superficiels. De plus, leur application n'est pas complète. Plusieurs incertitudes peuvent être identifiées. |
| **4.5** | La plupart des critères de compétences sont observables mais restent assez superficiels. Certains sont appliqués dans une optique pratique. Des incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5** | Tous les critères de compétences sont observables. Ils sont en majorité appliqués dans une optique pratique. Quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5.5** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Leur application dans une optique pratique présente des petites lacunes et quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **6** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Ils sont appliqués dans une optique pratique. Aucune incertitude notable n'est identifiable. |

**Annexe 5 : E 2 – Enregistrement d'une plainte : définition des tâches**

# Définition des tâches – Épreuve 2

# Enregistrement d'une plainte

## Contexte

Dans cette épreuve, un jeu de rôles suivi d'une réflexion y relative ainsi qu'un entretien professionnel final, durant lequel des questions d'approfondissement sont posées, permettent d'évaluer les compétences suivantes :

- Adopter une approche méthodique
- Appliquer l'approche de police de proximité
- Respecter l'éthique professionnelle et les droits de l'homme
- Employer des compétences sociales et communicationnelles
- Enregistrer des plaintes

Cette épreuve porte principalement sur la procédure à suivre lors de l'enregistrement d'une plainte. Elle vise à évaluer les principales compétences sociales et communicationnelles et valeurs éthiques, ainsi que les attitudes inhérentes à la profession policière. L'examen commence sous la forme d'un jeu de rôles. Ensuite, les candidat·e·s mènent une réflexion individuelle sur ce jeu de rôles et présentent oralement aux expert·e·s leur appréciation de la situation rencontrée au guichet. Enfin, l'entretien qui suit donne aux expert·e·s l'occasion de poser des questions d'approfondissement.

## Consignes

1. **Jeu de rôles :** vous travaillez comme policière ou policier en service au guichet. Une personne se présente au poste de police. Vous la saluez, prenez note des faits qu'elle relate et prêtez une oreille attentive à ses préoccupations. Vous recueillez toutes les informations pertinentes. Si nécessaire, vous prenez les mesures d'urgence qui s'imposent.

   Conditions cadres :
   - Les expert·e·s donnent les indications scéniques et peuvent, si nécessaire, jouer les rôles suivants : supérieur·e, personne en poste à la centrale d'engagement, tierce personne et autre contact.
   - Toutes les ressources sont autorisées, à l'exception des contacts avec des personnes externes à l'examen.
   - Des feuilles et un stylo sont à votre disposition. Les notes éventuellement prises sont récupérées à la fin de l'examen.
   - Un·e figurant·e ou un·e expert·e incarne votre interlocutrice ou interlocuteur.
   - Si nécessaire, vous pouvez bénéficier de l'appui des expert·e·s pour les contrôles de personnes.
   - Vous devez apporter vous-même les formulaires.
   - Vous ne devez pas remplir ces formulaires sur place avec la personne (p. ex. plainte).
   - Le jeu de rôles est interrompu au bout de 15 minutes.

2. **Réflexion :** la réflexion porte sur le jeu de rôles qui vient de se terminer et permet de se préparer à l'entretien professionnel. La réflexion se base sur les critères d'évaluation de l'entretien professionnel (annexe 4 des directives).

   Conditions cadres :
   - Toutes les ressources sont autorisées, à l'exception des contacts avec des personnes externes à l'examen.

3. **Entretien professionnel :** pour commencer l'entretien professionnel, exposez les principaux résultats obtenus après la réflexion en une à trois minutes. Répondez aux questions d'approfondissement posées par l'équipe d'expert·e·s. Ces questions sont fondées sur le jeu de rôles.

   Conditions cadres :
   - Toutes les ressources sont autorisées, à l'exception des contacts avec des personnes externes à l'examen.

## Temps à disposition :

- 15 minutes pour le jeu de rôles
- 10 minutes pour la réflexion individuelle
- 20 minutes pour l'entretien professionnel

**Annexe 6 : E 3 et 4 : Pratique policière 1 et 2 : grilles d'évaluation**

# Grille d'évaluation – Épreuve 3 ou 4

# Accident de la circulation

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | **N° de scénario :** |
| | | |

## Résultat de l'examen :

| **Instruments** / **Compétences opérationnelles** | **Pondération** | **Notes des points d'appréciation** (notes entières / demi-notes) |
|---|---|---|
| **Employer des compétences sociales et communicationnelles (B3)** | **1x** | |
| **Intervenir sur des accidents de la circulation (E3)** | **3x** | |
| **Documenter les actions (B7)** | **2x** | |
| **Note épreuve 3 ou 4 – scénario « accident de la circulation »** (Moyenne arrondie à la première décimale) | | |

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 1 |

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 2 |

# Fiche d'observation et d'évaluation épreuve 3 ou 4

| **B3** | **Employer des compétences sociales et communicationnelles** |
|---|---|
| **Constat des faits** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| **Comportement communicationnel au moment de saluer et de prendre congé**<br>• Présentation – nom et corps de police<br>• Tenue<br>• Attitude – correcte et professionnelle<br>• Assurance – détermination et proportionnalité<br>• Langage – adapté et compréhensible<br>• Prise de congé | |
| **Comportement communicationnel avec les personnes impliquées**<br>• Conduite de la discussion<br>• Explique aux personnes impliquées les différentes étapes du constat d'accident<br>• Empathie<br>• Absence d'arrogance / de pédanterie / de faux renseignements<br>• Écoute et fait des déductions<br>• Prête attention aux questions / remarques | |
| **Comportement communicationnel avec l'équipe**<br>• Concertation avec l'équipe<br>• Échange d'informations avec l'équipe | |

| **Employer des compétences sociales et communicationnelles** | **Note des points d'appréciation B3** | |
|---|---|---|

| **E3** | **Intervenir sur des accidents de la circulation** |
|---|---|
| **Constat des faits** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| **Arrivée sur le lieu de l'accident / premières mesures**<br>• Concertation avec l'équipe / répartition des tâches<br>• Bon emplacement du véhicule de service dans le périmètre de l'accident<br>• Sécurité personnelle<br>• Sécurisation du lieu de l'accident<br>• Séparation des personnes impliquées<br>• Vue d'ensemble<br>• Feedback à la CE, si d'autres moyens d'engagement sont nécessaires (déviation, annonce radio, libération de la chaussée, etc.)<br>• Personnes blessées ?<br>• Témoins / personnes appelées à donner des renseignements ?<br>• Configuration de l'accident modifiée ?<br>• Demande de la pièce d'identité<br>• Contrôle visuel et/ou via la CE du permis de conduire<br>• Contrôle des plaques d'immatriculation / comparaison avec le permis de circulation<br>• Contrôle de la capacité de conduire<br>• Contrôle de l'état du véhicule<br>• Dépanneuse | |

| Critères | Observations / remarques |
|---|---|
| **Constat des faits / élucidation des faits / audition individuelle**<br>• Audition individuelle / en séparant les personnes impliquées<br>• Information sur les droits des parties<br>• Audition complète (en fonction de la situation)<br>• Contradictions éliminées ?<br>• Culpabilité ?<br><br>**Communication des prochaines étapes / prise de congé**<br>• Communication de la rédaction du rapport<br>• Communication de la dénonciation / culpabilité<br>• Communication de l'obligation de s'annoncer à l'assurance<br>• Communication de l'annonce au service des automobiles / du rapport de contestation<br>• Feedback à la CE | |

| Critères | Observations |
|---|---|
| **Constat d'accident / preuves / sauvegarde des traces**<br>• Marquage du lieu<br>• Recherche de traces<br>• Photos<br>• Croquis<br>• Prise de mesures sur place<br>Reconstitution possible | |

| **Intervenir sur des accidents de la circulation** | **Note des points d'appréciation E3** | |
|---|---|---|

| **B7** | **Documenter les actions** |
|---|---|
| **Rapport** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| • Formulaire (exactitude et exhaustivité)<br>• Faits / déroulement (exhaustifs, infractions claires)<br>• Identités<br>• Informations relatives au véhicule<br>• Qualification juridique<br>• Lisibilité, minutie<br>• Évaluation générale | |

| **Documenter les actions** | **Note des points d'appréciation B7** | |
|---|---|---|

| **Éléments frappants durant l'examen / remarques complémentaires :** |
|---|
| |

# Échelle de notation

| Note | Explications |
|---|---|
| 1 | La candidate ou le candidat était absent / n'a rien dit. / L'entretien d'évaluation n'a jamais été possible, p. ex. en raison du silence ou de l'absence de la candidate ou du candidat, etc. |
| 2 | Les propos observés ne sont pas utilisables ou ne répondent pas à un critère de compétences ou d'observation. Par conséquent, aucun critère de compétences n'est rempli. |
| 2,5 | Seule une partie des critères d'observation peut être identifiée. Ces critères ne sont à aucun moment exhaustifs ou complètement remplis. |
| 3 | Les critères d'observation ne sont remplis que de manière sélective. Une application rigoureuse et appropriée de ces critères à l'aide des instruments d'examen ne peut pas être identifiée. De grandes lacunes ou incertitudes persistent. |
| 3,5 | Dans des cas isolés, les critères sont observables et appliqués de manière appropriée et sélective. Certaines lacunes ou incertitudes persistent encore. |
| 4 | Certains critères de compétences sont observables mais restent parfois superficiels. De plus, leur application n'est pas complète. Plusieurs incertitudes peuvent être identifiées. |
| 4,5 | La plupart des critères de compétences sont observables mais restent assez superficiels. Certains sont appliqués dans une optique pratique. Des incertitudes peuvent être identifiées. |
| 5 | Tous les critères de compétences sont observables. Ils sont en majorité appliqués dans une optique pratique. Quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| 5,5 | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Leur application dans une optique pratique présente des petites lacunes et quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| 6 | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Ils sont appliqués dans une optique pratique. Aucune incertitude notable n'est identifiable. |

| **Complément à l'échelle de notation pour les points d'appréciation concernant la compétence « Documenter les actions » (B7)** | |
|---|---|
| **Note** | **Explications** |
| **1** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2.5** | Rapport très insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de très nombreux domaines). |
| **3** | Rapport insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de nombreux domaines). |
| **3.5** | Rapport insuffisant (de nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement mais partiellement certains domaines). |
| **4** | Rapport tout juste suffisant (nombreuses lacunes ou erreurs partiellement significatives et avec un impact partiel ; cependant, l'ensemble peut être considéré comme tout juste suffisant). |
| **4.5** | Rapport correct en grande partie (plusieurs petites lacunes ou erreurs non significatives et sans grand impact). |
| **5** | Bon rapport (plusieurs petites lacunes ou rapport non significatives et sans grand impact). |
| **5.5** | Bon, voire très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |
| **6** | Très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |

# Grille d'évaluation – Épreuve 3 ou 4

# Violence domestique

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | **N° de scénario :** |
| | | |

## Résultat de l'examen :

| **Instruments** / **Compétences opérationnelles** | **Pondération** | **Notes des points d'appréciation** (notes entières / demi-notes) |
|---|---|---|
| **Employer des compétences sociales et communicationnelles (B3)** | **2x** | |
| **Intervenir dans des cas de violence domestique (C4)** | **2x** | |
| **Documenter les actions (B7)** | **1x** | |

| **Note épreuve 3 ou 4 – scénario « Violence domestique »**<br>(Moyenne arrondie à la première décimale) | |
|---|---|

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 1 |

| | |
|---|---|
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 2 |

# Fiche d'observation et d'évaluation épreuve 3 ou 4

| **B3** | **Employer des compétences sociales et communicationnelles** | | |
|---|---|---|---|
| **Constat des faits** | | | |
| **Critères** | **Observations / remarques** | | |
| **Communication avec des tiers**<br>• Légitimation<br>• Assurance / détermination<br>• S'exprime clairement, intelligiblement et distinctement<br>• Sensibilité et conduite des entretiens<br>• Finalité / prise de congé | | | |
| **Communication au sein d'une équipe**<br>• Répartition des rôles / tâches<br>• Échange régulier d'informations<br>• Orientation mutuelle<br>• Communication avec la centrale d'engagement | | | |
| **Employer des compétences sociales et communicationnelles** | | **Note des points d'appréciation B3** | |

| C4 | Intervenir dans des cas de violence domestique | | |
|---|---|---|---|
| **Constat des faits** | | | |
| **Critères** | **Observations / remarques** | | |
| **Préparation, sécurité, analyse de la situation**<br>• Appréhension du problème<br>• Déplacement / approche / positionnement / équipement<br>• Séparation des parties / choix des locaux<br>• Sécurisation des lieux / personnes / objets<br>• Gravité des blessures, photos, constat / état physique<br>• Identification des personnes présentes<br>• Présentation orale du cas à l'officière ou l'officier de police<br>• Mesures finales | | | |
| **Entretiens techniques** | | | |
| • Positionnement pour les entretiens<br>• Établissement des faits<br>• Communication et explication des bases légales | | | |
| **Intervenir dans des cas de violence domestique** | | **Note des points d'appréciation C4** | |

| **B7** | **Documenter les actions** |
|---|---|
| **Rapport** | |
| **Critères** | **Observations** |
| • Sujet (faits / lieu / temps)<br>• Prise d'identités<br>• Faits<br>• Déclarations<br>• Enquêtes et procédures pénales | |

| **Documenter les actions** | **Note des points d'appréciation B7** | |
|---|---|---|

| **Éléments frappants durant l'examen / remarques complémentaires :** |
|---|
| |

# Échelle de notation

| Note | Explications |
|---|---|
| **1** | La candidate ou le candidat était absent / n'a rien dit. / L'entretien d'évaluation n'a jamais été possible, p. ex. en raison du silence ou de l'absence de la candidate ou du candidat, etc. |
| **2** | Les propos observés ne sont pas utilisables ou ne répondent pas à un critère de compétences ou d'observation. Par conséquent, aucun critère de compétences n'est rempli. |
| **2,5** | Seule une partie des critères d'observation peut être identifiée. Ces critères ne sont à aucun moment exhaustifs ou complètement remplis. |
| **3** | Les critères d'observation ne sont remplis que de manière sélective. Une application rigoureuse et appropriée de ces critères à l'aide des instruments d'examen ne peut pas être identifiée. De grandes lacunes ou incertitudes persistent. |
| **3,5** | Dans des cas isolés, les critères sont observables et appliqués de manière appropriée et sélective. Certaines lacunes ou incertitudes persistent encore. |
| **4** | Certains critères de compétences sont observables mais restent parfois superficiels. De plus, leur application n'est pas complète. Plusieurs incertitudes peuvent être identifiées. |
| **4,5** | La plupart des critères de compétences sont observables mais restent assez superficiels. Certains sont appliqués dans une optique pratique. Des incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5** | Tous les critères de compétences sont observables. Ils sont en majorité appliqués dans une optique pratique. Quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5,5** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Leur application dans une optique pratique présente des petites lacunes et quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **6** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Ils sont appliqués dans une optique pratique. Aucune incertitude notable n'est identifiable. |

| **Complément à l'échelle de notation pour les points d'appréciation concernant la compétence « Documenter les actions » (B7)** | |
|---|---|
| **Note** | **Explications** |
| **1** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2.5** | Rapport très insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de très nombreux domaines). |
| **3** | Rapport insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de nombreux domaines). |
| **3.5** | Rapport insuffisant (de nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement mais partiellement certains domaines). |
| **4** | Rapport tout juste suffisant (nombreuses lacunes ou erreurs partiellement significatives et avec un impact partiel ; cependant, l'ensemble peut être considéré comme tout juste suffisant). |
| **4.5** | Rapport correct en grande partie (plusieurs petites lacunes ou erreurs non significatives et sans grand impact). |
| **5** | Bon rapport (plusieurs petites lacunes ou rapport non significatives et sans grand impact). |
| **5.5** | Bon, voire très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |
| **6** | Très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |

# Grille d'évaluation – Épreuve 3 ou 4

# Vol par effraction

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | **N° de scénario :** |
| | | |

## Résultat de l'examen :

| **Instruments** / **Compétences opérationnelles** | **Pondération** | **Notes des points d'appréciation** (notes entières / demi-notes) |
|---|---|---|
| **Employer des compétences sociales et communicationnelles (B3)** | **1x** | |
| **Sauvegarder et prélever des traces et preuves matérielles (D5)** | **3x** | |
| **Documenter les actions (B7)** | **2x** | |

| **Note épreuve 3 ou 4 – scénario « vol par effraction »**<br>(Moyenne arrondie à la première décimale) | |
|---|---|

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 1 |

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 2 |

# Fiche d'observation et d'évaluation épreuve 3 ou 4

| **B3** | **Employer les compétences sociales et communicationnelles** |
|---|---|
| **Constat des faits** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| • Sens de la communication<br>(communication adaptée à la situation, professionnelle, ciblée)<br>• Manière d'accueillir<br>• Présentation / attitude<br>• Assurance<br>• Travail en équipe<br>• « Climat de discussion » favorable<br>• Audition (lieu, questions, choix des mots, etc.)<br>• Comportement général | |

| **Employer les compétences sociales et communicationnelles** | **Note des points d'appréciation B3** | |
|---|---|---|

| **D5** | **Sauvegarder et prélever des traces et preuves matérielles** |
|---|---|
| **Constat des faits** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| **Premières mesures**<br>• Concertation au sein de l'équipe<br>• Annonce sur les lieux<br>• Perquisition du bâtiment, y.c. premières mesures<br>• Procédure tactique<br>• Préservation des traces<br>• Prise de décision<br>• Répartition des tâches | |
| **Traces et indices**<br>• Emploi de gants en latex<br>• Recherches de traces sur le lieu de l'infraction<br>• Préservation des traces<br>• Identification des auteur·e·s des traces<br>• Intervention du SIJ | |

| | |
|---|---|
| **Constat**<br><br>• Niveau de curiosité<br>• Indication des voies de droit<br>• Renseignement au sujet des biens dérobés<br>• Renseignement au sujet des dégâts matériels<br>• Consignation du *modus operandi*<br>• Explications relatives à la plainte pénale<br>• Explications relatives à la possibilité de se constituer partie plaignante<br>• Conseils relatifs à l'assurance, en matière de prévention<br>• Explication de la suite de la procédure<br>• Prise de signalement / diffusion si nécessaire<br>• Transmission des coordonnées, références | |
| **Enquête de voisinage**<br><br>• Recherche d'indices à l'extérieur<br>• Niveau de curiosité / questionnement<br>• Indication des voies de droit | |

| | | |
|---|---|---|
| **Sauvegarder et prélever des traces et preuves matérielles** | **Note des points d'appréciation D5** | |

| **B7** | **Documenter les actions** |
|---|---|
| **Rapport** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| • Cause (faits, lieu, heure)<br>• Personnes impliquées<br>• Déroulement<br>• Description du lieu du crime<br>• Enquête / démarches entreprises<br>• Plainte / formulaires<br>• Préjudice<br>• Dommages<br>• Sauvegarde des traces<br>• Évaluation générale (compréhensible / utilisable) | |

| **Documenter les actions** | **Note des points d'appréciation B7** | |
|---|---|---|

| **Éléments frappants durant l'examen / remarques complémentaires :** |
|---|
| |

# Échelle de notation

| Note | Explications |
|---|---|
| **1** | La candidate ou le candidat était absent / n'a rien dit. / L'entretien d'évaluation n'a jamais été possible, p. ex. en raison du silence ou de l'absence de la candidate ou du candidat, etc. |
| **2** | Les propos observés ne sont pas utilisables ou ne répondent pas à un critère de compétences ou d'observation. Par conséquent, aucun critère de compétences n'est rempli. |
| **2,5** | Seule une partie des critères d'observation peut être identifiée. Ces critères ne sont à aucun moment exhaustifs ou complètement remplis. |
| **3** | Les critères d'observation ne sont remplis que de manière sélective. Une application rigoureuse et appropriée de ces critères à l'aide des instruments d'examen ne peut pas être identifiée. De grandes lacunes ou incertitudes persistent. |
| **3,5** | Dans des cas isolés, les critères sont observables et appliqués de manière appropriée et sélective. Certaines lacunes ou incertitudes persistent encore. |
| **4** | Certains critères de compétences sont observables mais restent parfois superficiels. De plus, leur application n'est pas complète. Plusieurs incertitudes peuvent être identifiées. |
| **4,5** | La plupart des critères de compétences sont observables mais restent assez superficiels. Certains sont appliqués dans une optique pratique. Des incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5** | Tous les critères de compétences sont observables. Ils sont en majorité appliqués dans une optique pratique. Quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5,5** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Leur application dans une optique pratique présente des petites lacunes et quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **6** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Ils sont appliqués dans une optique pratique. Aucune incertitude notable n'est identifiable. |

| **Complément à l'échelle de notation pour les points d'appréciation concernant la compétence « Documenter les actions » (B7)** | |
|---|---|
| **Note** | **Explications** |
| **1** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2.5** | Rapport très insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de très nombreux domaines). |
| **3** | Rapport insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de nombreux domaines). |
| **3.5** | Rapport insuffisant (de nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement mais partiellement certains domaines). |
| **4** | Rapport tout juste suffisant (nombreuses lacunes ou erreurs partiellement significatives et avec un impact partiel ; cependant, l'ensemble peut être considéré comme tout juste suffisant). |
| **4.5** | Rapport correct en grande partie (plusieurs petites lacunes ou erreurs non significatives et sans grand impact). |
| **5** | Bon rapport (plusieurs petites lacunes ou rapport non significatives et sans grand impact). |
| **5.5** | Bon, voire très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |
| **6** | Très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |

# Grille d'évaluation – Épreuves 3 et 4

# Audition d'une personne suspecte

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | **N° de scénario :** |
| | | |

## Résultat de l'examen :

| **Instruments** / **Compétences opérationnelles** | **Pondération** | **Note des points d'appréciation** (notes entières / demi-notes) |
|---|---|---|
| **Employer des compétences sociales et communicationnelles (B3)** | **1x** | |
| **Procéder à une arrestation provisoire / garde à vue (D2)** | **3x** | |
| **Documenter les actions (B7)** | **2x** | |

| | |
|---|---|
| **Note épreuve 3 et 4 – scénario « Audition d'une personne suspecte »** (Moyenne arrondie à la première décimale) | |

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 1 |

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e 2 |

# Fiche d'observation et d'évaluation épreuves 3 et 4

| **B3** | **Employer les compétences sociales et communicationnelles** |
|---|---|
| **Constat des faits** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| • Comportement général<br>• Attitude<br>• Sens de la communication<br>• Accueil de la personne<br>• Empathie<br>• Créer le lien<br>• Écoute active<br>• Première impression | |

| **Employer les compétences sociales et communicationnelles** | **Note des points d'appréciation B3** | |
|---|---|---|

| D2 | Procéder à une arrestation provisoire / garde à vue |
|---|---|
| **Constat des faits** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| **Préparation de l'audition**<br>• Recherches informatiques<br>• Utilisation des éléments pertinents<br>• Tactique d'audition choisie | |
| **Réponses aux questions des expert·e·s**<br>• Précision/justesse des réponses<br>• Maîtrise de l'aspect judiciaire<br>• Compréhension des mesures opérationnelles, de la suite de l'enquête | |

| | |
|---|---|
| **Partie structurée et audition sur la situation personnelle**<br>• Prise de l'identité<br>• Lecture et explication des droits<br>• Niveau de détails de la situation personnelle<br>• Pertinence des questions<br>• Niveau de curiosité<br>• Niveau de détails de l'audition<br>• Pertinence des éléments relevés<br>• Conduite de l'audition | |
| **Audition sur les faits**<br>• Pertinence des questions<br>• Niveau de curiosité<br>• Questionnement sur les objets/signalement/faits<br>• Réponses aux sept questions de Quintilien<br>• Explication de la suite de la procédure<br>• Raison des soupçons<br>• Niveau de détails de l'audition<br>• Pertinence des éléments relevés<br>• Conduite de l'audition<br>• Niveau dactylographique<br>• Clôture/conclusion | |

| | | |
|---|---|---|
| **Procéder à une arrestation provisoire / garde à vue** | **Note des points d'appréciation D2** | |

| B7 | Documenter les actions |
|---|---|
| **Rapport** | |
| **Critères** | **Observations / remarques** |
| **Partie structurée**<br>• En-tête complet<br>• Identité et personnes présentes<br>• Partie juridique complétée et épurée<br><br>**Situation personnelle**<br>• Structure<br>• Qualité des informations relevées<br>• Tous les éléments pertinents recueillis oralement figurent à l'écrit<br>• Évaluation générale (compréhensible / utilisable)<br>• Précision des éléments<br>• Compréhensible à la lecture<br><br>**Audition sur les faits**<br>• Structure<br>• Qualité des informations relevées<br>• Tous les éléments pertinents recueillis oralement figurent à l'écrit<br>• Évaluation générale (compréhensible / utilisable)<br>• Précision des éléments<br>• Compréhensible à la lecture<br>• Cause (faits, lieu, heure)<br>• Personnes impliquées<br>• Déroulement<br>• Description des lieux<br>• Préjudice<br>• Dommages<br>• Évaluation générale (compréhensible / utilisable)<br>• Signatures (en bleu) | |

| Documenter les actions | Note des points d'appréciation B7 | |
|---|---|---|

| **Éléments frappants durant l'examen / remarques complémentaires :** |
| --- |
| |

# Échelle de notation

| Note | Explications |
| --- | --- |
| **1** | La candidate ou le candidat était absent / n'a rien dit. / L'entretien d'évaluation n'a jamais été possible, p. ex. en raison du silence ou de l'absence de la candidate ou du candidat, etc. |
| **2** | Les propos observés ne sont pas utilisables ou ne répondent pas à un critère de compétences ou d'observation. Par conséquent, aucun critère de compétences n'est rempli. |
| **2,5** | Seule une partie des critères d'observation peut être identifiée. Ces critères ne sont à aucun moment exhaustifs ou complètement remplis. |
| **3** | Les critères d'observation ne sont remplis que de manière sélective. Une application rigoureuse et appropriée de ces critères à l'aide des instruments d'examen ne peut pas être identifiée. De grandes lacunes ou incertitudes persistent. |
| **3,5** | Dans des cas isolés, les critères sont observables et appliqués de manière appropriée et sélective. Certaines lacunes ou incertitudes persistent encore. |
| **4** | Certains critères de compétences sont observables mais restent parfois superficiels. De plus, leur application n'est pas complète. Plusieurs incertitudes peuvent être identifiées. |
| **4,5** | La plupart des critères de compétences sont observables mais restent assez superficiels. Certains sont appliqués dans une optique pratique. Des incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5** | Tous les critères de compétences sont observables. Ils sont en majorité appliqués dans une optique pratique. Quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **5,5** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Leur application dans une optique pratique présente des petites lacunes et quelques incertitudes peuvent être identifiées. |
| **6** | Tous les critères de compétences sont pleinement observables. Ils sont appliqués dans une optique pratique. Aucune incertitude notable n'est identifiable. |

| **Complément à l'échelle de notation pour les points d'appréciation concernant la compétence « Documenter les actions » (B7)** | |
|---|---|
| **Note** | **Explications** |
| **1** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2** | Le rapport ne correspond pas du tout à ce qui était attendu. / Des lacunes globalement conséquentes sont constatées. |
| **2.5** | Rapport très insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de très nombreux domaines). |
| **3** | Rapport insuffisant (de très nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement de nombreux domaines). |
| **3.5** | Rapport insuffisant (de nombreuses lacunes ou erreurs significatives qui impactent fortement mais partiellement certains domaines). |
| **4** | Rapport tout juste suffisant (nombreuses lacunes ou erreurs partiellement significatives et avec un impact partiel ; cependant, l'ensemble peut être considéré comme tout juste suffisant). |
| **4.5** | Rapport correct en grande partie (plusieurs petites lacunes ou erreurs non significatives et sans grand impact). |
| **5** | Bon rapport (plusieurs petites lacunes ou rapport non significatives et sans grand impact). |
| **5.5** | Bon, voire très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |
| **6** | Très bon rapport (tout au plus de petites lacunes marginales non significatives et sans grand impact). |

**Annexe 7 : E 5 – Rapport-portfolio et instruments : grille d'évaluation**

# Grille d'évaluation – Épreuve 5

# Rapport-portfolio

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | |
| | | |

| Critères | Points obtenus | Note des points d'appréciation (note entière / demi-note) |
|---|---|---|
| Aspects formels et clarté | | |
| Contenu | | |
| Réflexion | | |
| Déductions et transfert | | |

| **Note épreuve 5**<br>**(Moyenne arrondie à la première décimale)** | |
|---|---|

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e A |

| | |
|---|---|
| | |
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e B |

| Grille d'évaluation du rapport-portfolio | Points obtenus | Points au maximum |
|---|---|---|
| Aspects formels et clarté (max. 9 points) | | |
| Clarté générale | | 3 |
| Orthographe et grammaire | | 3 |
| Forme | | 3 |
| **Total des points pour la note des points d'appréciation** | | 9 |
| Contenu (max. 12 points) | | |
| 1 – Mon année pratique : tâches et compétences | | 3 |
| 1 – Mon année pratique : pertinence | | 3 |
| 6 – Comparaison entre les deux contrôles d'adéquation au poste : interprétation | | 3 |
| 9 – Mon rôle : changement de l'image de la police | | 3 |
| **Total des points pour la note des points d'appréciation** | | 12 |
| Réflexion (max. 27 points) | | |
| 3 – Mon développement au cours de l'année pratique : compétences métier | | 3 |
| 3 – Mon développement au cours de l'année pratique : compétences méthodologiques | | 3 |
| 3 – Mon développement au cours de l'année pratique : compétences personnelles | | 3 |
| 4 – Mes points forts : interprétation | | 3 |
| 5 – Mon potentiel d'amélioration : interprétation | | 3 |
| 7 – Contrôle d'adéquation au poste 2 (sujet 1) : interprétation | | 3 |
| 8 – Contrôle d'adéquation au poste 2 (sujet 2) : interprétation | | 3 |
| 9 – Mon rôle : définition du rôle | | 3 |
| 10 – Mon corps de police et moi : plus-value | | 3 |
| **Total des points pour la note des points d'appréciation** | | 27 |
| Déductions et transfert (max. 15 points) | | |
| 2 – Mes expériences : rapport émotionnel à la pratique | | 3 |
| 4 –Mes points forts : transfert | | 3 |
| 5 – Mon potentiel d'amélioration : mesures | | 3 |
| 7 – Contrôle d'adéquation au poste 2 (sujet 1) : liens avec la pratique professionnelle et enseignements tirés | | 3 |
| 8 – Contrôle d'adéquation au poste 2 (sujet 2) : liens avec la pratique professionnelle et enseignements tirés | | 3 |
| **Total des points pour la note des points d'appréciation** | | 15 |
| **Total** | | **63** |

| | Tableau des notes | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Aspects formels Clarté** | | Contenu | | Réflexion | | Déductions Transfert | |
| | P | N | P | N | P | N | P | N |
| | | | | | 27 | 6 | | |
| | | | | | 26 | 6 | | |
| | | | | | 25 | 5.5 | | |
| | | | | | 24 | 5.5 | | |
| | | | | | 23 | 5.5 | | |
| | | | | | 22 | 5 | | |
| | | | | | 21 | 5 | | |
| | | | | | 20 | 4.5 | | |
| | | | | | 19 | 4.5 | | |
| | | | | | 18 | 4.5 | | |
| | | | | | 17 | 4 | | |
| | | | | | 16 | 4 | | |
| | | | | | 15 | 4 | 15 | 6 |
| | | | | | 14 | 3.5 | 14 | 5.5 |
| | | | | | 13 | 3.5 | 13 | 5.5 |
| | | | 12 | 6 | 12 | 3 | 12 | 5 |
| | | | 11 | 5.5 | 11 | 3 | 11 | 5 |
| | | | 10 | 5 | 10 | 3 | 10 | 4.5 |
| | 9 | 6 | 9 | 5 | 9 | 2.5 | 9 | 4 |
| | 8 | 5.5 | 8 | 4.5 | 8 | 2.5 | 8 | 3.5 |
| | 7 | 5 | 7 | 4 | 7 | 2.5 | 7 | 3 |
| | 6 | 4.5 | 6 | 3.5 | 6 | 2 | 6 | 3 |
| | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2.5 |
| | 4 | 3 | 4 | 2.5 | 4 | 1.5 | 4 | 2.5 |
| | 3 | 2.5 | 3 | 2.5 | 3 | 1.5 | 3 | 2 |
| | 2 | 2.0 | 2 | 2 | 2 | 1.5 | 2 | 1.5 |
| | 1 | 1.5 | 1 | 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1.5 |
| **Notes des points d'appréciation** | | | | | | | | |
| **Note de l'épreuve** | | | | | | | | |

**Évaluation globale**

| Aspects formels et clarté | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
| **Clarté générale** | Le rapport-portfolio est peu compréhensible OU présente de fortes incohérences. | Le rapport-portfolio est partiellement compréhensible, au prix de quelques efforts. Les conclusions et enseignements sont flous et difficilement compréhensibles. L'ensemble du contenu paraît incohérent et parfois contradictoire. | Le rapport-portfolio est globalement compréhensible et cohérent. | L'intégralité du rapport-portfolio est compréhensible. Le message que veut faire passer la candidate ou le candidat est toujours aisément compréhensible. Le rapport-portfolio est cohérent du début à la fin. | 3 |
| **Orthographe et grammaire** | Le rapport-portfolio présente de nombreuses et flagrantes fautes d'orthographe, de grammaire et de ponctuation. | Le rapport-portfolio présente plusieurs fautes d'orthographe, de grammaire et de ponctuation, qui auraient pu être identifiées lors de la relecture (également par des tiers). | Le rapport-portfolio présente quelques fautes d'orthographe, de grammaire et de ponctuation. | Le rapport-portfolio ne présente aucune faute d'orthographe, de grammaire et de ponctuation. | 3 |
| **Forme** | Le rapport (10–16 pages) compte plus de 2 pages de trop ou de moins (seul. recto, sans page de couverture, table des matières ni annexes).<br>Certains chapitres ou sous-chapitres n'ont pas été traités.<br>La table des matières (chapitres) n'est pas conforme au modèle et/ou le modèle a été modifié. | Le rapport (10–16 pages) compte 2 pages de trop ou de moins (seul. recto, sans page de couverture, table des matières ni annexes).<br>Les nom et prénom ne sont pas indiqués dans le pied de page.<br>Un langage reflétant l'égalité n'a pas été employé. | Le rapport (10–16 pages) compte 1 page de trop ou de moins (seul. recto, sans page de couverture, table des matières ni annexes).<br>La table des matières n'a pas été mise à jour.<br>La police de caractère (Arial) n'a pas été respectée.<br>Un langage reflétant l'égalité a été partiellement employé. | La longueur du rapport (10–16 pages) est conforme (seul. recto, sans page de couverture, table des matières ni annexes).<br>Toutes les autres consignes (formelles) ont été respectées. | 3 |
| | | | | | 9 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**Partie 1 : Rapport-portfolio**

**1. Mon année pratique (max. 2 pages)**

Déroulement de l'année pratique : *Bref récapitulatif de l'année pratique.*

Principales compétences opérationnelles : *Décrivez deux compétences opérationnelles (profil de qualification) que vous estimez particulièrement importantes. Quelle était la pertinence des activités au regard de ces compétences (profil de qualification) durant votre deuxième année de formation ? À quoi ont-elles servi ?*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Tâches et compétences** | Aucune délimitation des compétences opérationnelles n'est observable. Description des compétences non claire. | Les compétences opérationnelles sont partiellement délimitées l'une de l'autre et sont décrites de manière superficielle. | Les compétences opérationnelles sont décrites de manière globalement compréhensible et sont délimitées l'une de l'autre. | Les compétences opérationnelles sont délimitées l'une de l'autre et décrites avec précision et cohérence. | 3 |
| **Pertinence** | La réflexion sur la pertinence des activités n'est pas observable ou pas compréhensible.<br>Aucun lien (*à quoi ont-elles servi ?*) n'est observable. | La pertinence des activités est décrite de manière partielle et superficielle.<br>Des liens (*à quoi ont-elles servi ?*) sont partiellement observables. | La pertinence des activités est décrite de manière globalement compréhensible.<br>Des liens sont globalement observables. | La pertinence des activités est décrite de manière précise et compréhensible. Des liens sont observables.<br>Une réflexion nuancée sur l'activité est observable. | 3 |
| | | | | | 6 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**2. Mes expériences (max. 1 page)**

Expérience que j'ai appréciée : *Décrivez <u>une</u> situation dont vous gardez un bon souvenir. Qu'avez-vous particulièrement apprécié ? Veuillez citer un exemple concret (référence év. à une mission pratique).*

Expérience qui m'a donné à réfléchir : *Décrivez <u>une</u> situation qui vous a déstabilisé·e et fait réfléchir. Qu'est-ce qui vous a préoccupé·e ? Veuillez citer un exemple concret (référence év. à une mission pratique).*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Rapport émotionnel à la pratique** | Consignes relatives au contenu non suivies.<br>Ne cite aucun exemple concret et ciblé.<br>Travail non compréhensible (logique de l'argumentation, profondeur de l'analyse, nuance dans les propos).<br>Orientation pratique non observable. | Consignes relatives au contenu partiellement suivies.<br>Cite certains exemples concrets et ciblés.<br>Travail partiellement compréhensible.<br>Orientation pratique partiellement observable. | Consignes relatives au contenu globalement suivies.<br>Cite globalement des exemples concrets et ciblés.<br>Travail globalement compréhensible.<br>Orientation pratique globalement observable. | Consignes relatives au contenu bien suivies.<br>Cite des exemples concrets et ciblés.<br>Travail compréhensible.<br>Orientation pratique clairement observable. | 3 |
| | | | | | 3 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**3. Mon développement au cours de l'année pratique (max. 2 pages)**

Technique (compétences métier)

*Où vous êtes-vous sensiblement amélioré·e du point de vue de la technique ? Avez-vous pu mener à bien des tâches propres à votre métier de manière indépendante, autonome, en fonction de vos objectifs et de votre situation ? Veuillez citer un exemple concret.*

Méthode (compétences méthodologiques)

*Où vous êtes-vous sensiblement amélioré·e du point de vue de la méthode ? Avez-vous pu identifier les vrais problèmes, trouver des solutions et prendre des mesures en conséquence ? Veuillez citer un exemple concret.*

Personnalité (compétences personnelles)

*Dans quels aspects de votre personnalité avez-vous sensiblement évolué ? Avez-vous pu façonner vos propres normes et valeurs, une image réaliste de vous-même ainsi que votre esprit critique et votre capacité d'adaptation ? Veuillez citer un exemple concret.*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Compétences métier (réflexion et méthode)** | Aucune réflexion critique n'est observable.<br>Aucun lien n'est observable.<br>Le développement des compétences métier n'est pas compréhensible ni vérifiable.<br>Aucun rapport à la pratique n'est observable.<br>La notion de compétences métier est mal comprise. | Réflexion superficielle.<br>Des liens sont partiellement observables.<br>Le développement des compétences métier est partiellement compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est partiellement observable.<br>Les compétences métier sont interprétées de manière partiellement correcte. | Réflexion globalement personnelle.<br>Des liens sont globalement observables.<br>Le développement des compétences métier est globalement compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est globalement observable.<br>Les compétences métier sont interprétées de manière globalement correcte. | Réflexion nuancée.<br>Des liens sont observables.<br>Le développement des compétences métier est compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est observable.<br>Les compétences métier sont interprétées de manière correcte. | 3 |
| **Compétences méthodologiques (réflexion et méthode)** | Aucune réflexion critique n'est observable.<br>Aucun lien n'est observable.<br>Le développement des compétences méthodologiques n'est pas compréhensible et vérifiable.<br>Aucun rapport à la pratique n'est observable.<br>La notion de compétences méthodologiques est mal comprise. | Réflexion superficielle.<br>Des liens sont partiellement observables.<br>Le développement des compétences méthodologiques est partiellement compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est partiellement observable.<br>Les compétences méthodologiques sont interprétées de manière partiellement correcte. | Réflexion globalement personnelle.<br>Des liens sont globalement observables.<br>Le développement des compétences méthodologiques est globalement compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est globalement observable.<br>Les compétences méthodologiques sont interprétées de manière globalement correcte. | Réflexion nuancée.<br>Des liens sont observables.<br>Le développement des compétences méthodologiques est compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est observable.<br>Les compétences méthodologiques sont interprétées de manière correcte. | 3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Compétences personnelles (réflexion et méthode)** | Aucune réflexion critique n'est observable.<br>Aucun lien n'est observable.<br>Le développement des compétences personnelles n'est pas compréhensible et vérifiable.<br>Aucun rapport à la pratique n'est observable.<br>La notion de compétences personnelles est mal comprise. | Réflexion superficielle.<br>Des liens sont partiellement observables.<br>Le développement des compétences personnelles est partiellement compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est partiellement observable.<br>Les compétences personnelles sont interprétées de manière partiellement correcte. | Réflexion globalement personnelle.<br>Des liens sont globalement observables.<br>Le développement des compétences personnelles est globalement compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est globalement observable.<br>Les compétences personnelles sont interprétées de manière globalement correcte. | Réflexion nuancée.<br>Des liens sont observables.<br>Le développement des compétences personnelles est compréhensible et vérifiable.<br>Un rapport approprié à la pratique est observable.<br>Les compétences personnelles sont interprétées de manière correcte. | 3 |
| | | | | | 9 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**4. Mes points forts (max. 1 page)**

Description de mes points forts : *Quels points forts vous caractérisent en tant qu'individu ? Décrivez en quoi vous percevez ces points forts en vous. Veuillez faire référence aux résultats de la grille de compétences et du contrôle d'adéquation au poste ou aux feedbacks que vous avez reçus.*

Mes points forts au quotidien : *Décrivez, à l'aide d'exemples concrets tirés de votre année pratique, la manière dont ces points forts vous ont été utiles (référence év. à une mission pratique) et expliquez où vous pourriez encore mieux les employer à l'avenir.*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Interprétation** | Description des points forts non effectuée ou non compréhensible.<br>Aucune réflexion sur les points forts n'est observable. | Les points forts sont décrits de manière partiellement compréhensible.<br>Réflexion sur les points forts partiellement observable. | Les points forts sont décrits de manière globalement compréhensible.<br>Réflexion sur les points forts globalement observable. | Les points forts sont décrits de manière compréhensible.<br>Réflexion nuancée sur les points forts observable. | 3 |
| **Transfert** | Ne décrit aucun enseignement tiré de la pratique.<br>N'est pas en mesure d'évaluer ses connaissances.<br>N'est pas en mesure de citer de plus-value apportée au quotidien. | Décrit partiellement les enseignements tirés de la pratique.<br>Est partiellement en mesure d'évaluer ses connaissances.<br>Est partiellement en mesure de citer les plus-values apportées au quotidien. | Décrit globalement les enseignements tirés de la pratique.<br>Est globalement en mesure d'évaluer ses connaissances.<br>Est globalement en mesure de citer les plus-values apportées au quotidien. | Décrit de manière exhaustive et compréhensible les enseignements tirés de la pratique.<br>Est en mesure d'évaluer ses connaissances.<br>Est en mesure de citer les plus-values apportées au quotidien. | 3 |
| | | | | | 6 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**5. Mon potentiel d'amélioration (max. 1 page)**

Points sur lesquels je dois encore m'améliorer : *Où voyez-vous du potentiel d'amélioration au vu de votre progression ? Décrivez vos lacunes telles que vous les percevez (référence aux grilles de compétences, contrôles d'adéquation au poste ou entretiens individuels). Quel impact ces lacunes ont-elles dans l'exercice de votre profession (référence év. à une mission pratique) ?*

Mesures concrètes : *Quelles mesures concrètes adoptez-vous pour vous améliorer dans le domaine cité ? Comment faites-vous pour progresser ? Quel(s) objectif(s) devez-vous atteindre pour être satisfait·e de votre progression ?*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Interprétation** | Ne décrit aucune amélioration/lacune.<br>Ne décrit aucun impact au quotidien.<br>Aucune auto-analyse critique observable. | Décrit partiellement des améliorations/lacunes.<br>Décrit partiellement les impacts au quotidien.<br>Auto-analyse critique partiellement observable. | Décrit globalement des améliorations/lacunes.<br>Décrit globalement les impacts au quotidien.<br>Auto-analyse critique globalement observable. | Décrit des améliorations/lacunes de manière critique et compréhensible.<br>Décrit les impacts au quotidien. | 3 |
| **Mesures** | N'a pris aucune mesure pour pallier les lacunes.<br>Ne décrit aucune mesure prise pour progresser. | A partiellement pris des mesures pour pallier les lacunes.<br>Décrit partiellement les mesures prises pour progresser. | A globalement pris des mesures pour pallier les lacunes.<br>Décrit globalement les mesures prises pour progresser. | A pris des mesures pour pallier les lacunes et les cite de manière compréhensible.<br>Décrit les mesures prises pour progresser de manière compréhensible. | 3 |
| | | | | | 6 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**6. Comparaison entre les deux contrôles d'adéquation au poste (max. 2 pages)**

Changements : *Quelle tendance (citation de l'échelle / de la tendance, p. ex. 1.1, 1.2, etc.) a le plus évolué entre le premier et le deuxième contrôle d'adéquation au poste ? Qu'est-ce qui a pu y contribuer ?*

Valeurs inchangées : *Quelle tendance (citation de l'échelle / de la tendance, p. ex. 1.1, 1.2, etc.) a peu évolué ou n'a pas évolué entre le premier et le deuxième contrôle d'adéquation au poste ? Comment expliquez-vous cette constance ?*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Interprétation** | N'est pas en mesure d'évaluer ni de comparer les deux contrôles d'adéquation au poste.<br>Ne cite aucune conclusion majeure.<br>Ne procède à aucune analyse critique ni aucun changement. | N'est que partiellement en mesure d'évaluer et de comparer les deux contrôles d'adéquation au poste.<br>Cite partiellement des conclusions majeures.<br>Procède partiellement à une analyse critique ou à des changements. | Est globalement en mesure d'évaluer et de comparer les deux contrôles d'adéquation au poste.<br>Cite globalement des conclusions majeures.<br>Procède globalement à une analyse critique ou à des changements | Est tout à fait en mesure d'évaluer et de comparer les deux contrôles d'adéquation au poste.<br>Cite l'intégralité des conclusions majeures.<br>Procède à une évaluation compréhensible des changements. | 3 |
| | | | | | 3 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**7. Contrôle d'adéquation au poste 2 : choix de la thématique par domaine (max. 2 pages)**

Interprétation de mes résultats : *Sur quel point l'évaluation dans le domaine cité correspond-elle à votre propre appréciation, et pourquoi (justifiez év. à l'aide d'un exemple concret et/ou d'un renvoi à une mission pratique) ? Quel résultat vous a surpris·e ? Comment interprétez-vous ces écarts par rapport à vos attentes ?*

Veuillez choisir une tendance dans ce domaine, la citer puis répondre aux questions suivantes :

Aspects positifs : *Quels sont les aspects positifs de cette tendance ?*

Aspects négatifs : *Où cette tendance peut-elle constituer un handicap et pourquoi ?*

Tendance au quotidien : *Comment avez-vous perçu cette tendance durant votre année pratique ? Veuillez citer un exemple concret.*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Interprétation** | N'est pas en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>N'est pas en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | N'est que partiellement en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>N'est que partiellement en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | Est globalement en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>Est globalement en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | Est en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>Est en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | 3 |
| **Liens et enseignements** | Aucune analyse de la tendance choisie observable. N'est pas en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. N'est pas en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Ne fait aucun lien avec des exemples concrets. | Analyse de la tendance choisie partiellement observable. Est partiellement en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. Est partiellement en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Fait partiellement des liens avec des exemples concrets. | Analyse de la tendance choisie globalement observable. Est globalement en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. Est globalement en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Fait globalement des liens avec des exemples concrets. | Analyse de la tendance choisie clairement observable. Est en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. Est en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Fait des liens avec des exemples concrets. | 3 |
| | | | | | 6 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**8. Contrôle d'adéquation au poste 2 : choix de la thématique par domaine (max. 2 pages)**

Interprétation de mes résultats : *Sur quel point l'évaluation dans le domaine cité correspond-elle à votre propre appréciation, et pourquoi (justifiez év. à l'aide d'un exemple concret et/ou d'un renvoi à une mission pratique) ? Quel résultat vous a surpris·e ? Comment interprétez-vous ces écarts par rapport à vos attentes ?*

Veuillez choisir une tendance dans ce domaine, la citer puis répondre aux questions suivantes :

Aspects positifs : *Quels sont les aspects positifs de cette tendance ?*

Aspects négatifs : *Où cette tendance peut-elle constituer un handicap et pourquoi ?*

Tendance au quotidien : *Comment avez-vous perçu cette tendance durant votre année pratique ? Veuillez citer un exemple concret.*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Interprétation** | N'est pas en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>N'est pas en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | N'est que partiellement en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>N'est que partiellement en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | Est globalement en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>Est globalement en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | Est en mesure de citer ses propres tendances ou écarts.<br>Est en mesure d'interpréter / de justifier ses résultats ou écarts. | 3 |
| **Liens et enseignements** | Aucune analyse de la tendance choisie observable. N'est pas en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. N'est pas en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Ne fait aucun lien avec des exemples concrets. | Analyse de la tendance choisie partiellement observable. Est partiellement en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. Est partiellement en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Fait partiellement des liens avec des exemples concrets. | Analyse de la tendance choisie globalement observable. Est globalement en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. Est globalement en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Fait globalement des liens avec des exemples concrets. | Analyse de la tendance choisie clairement observable. Est en mesure de formuler les aspects positifs / négatifs. Est en mesure de faire un lien avec la vie professionnelle quotidienne à partir de la tendance choisie.<br>Fait des liens avec des exemples concrets. | 3 |
| | | | | | 6 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**9. Mon rôle (max. 2 pages)**

Image que j'avais avant de la police : *Comment perceviez-vous la police avant votre recrutement ?*

Image que j'ai maintenant de la police : *Comment percevez-vous la police aujourd'hui ? Pourquoi cette image a-t-elle changé ?*

Progrès déjà accomplis dans mon rôle : *Où vous sentez-vous à l'aise dans votre rôle de policière / policier ? Pourquoi ? Où les résultats des deux contrôles d'adéquation au poste correspondent-ils à vos expériences dans ce rôle ?*

Progrès encore à accomplir dans mon rôle : *Quels aspects de votre rôle de policière / policier vous posent encore quelques difficultés ? Pourquoi ? Où les résultats des deux contrôles d'adéquation au poste le montrent-ils également ?*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Changement de l'image de la police** | Description manquante ou floue.<br>Perception et changements manquants ou flous. | Description partiellement compréhensible.<br>Perception et changements partiellement observables et compréhensibles. | Description globalement compréhensible.<br>Perception et changements globalement observables et compréhensibles. | Description compréhensible.<br>Perception et changements observables et compréhensibles. | 3 |
| **Définition du rôle** | Description du rôle/travail floue ou manquante. Explication manquante.<br>Comparaison avec le contrôle d'adéquation au poste floue ou manquante. | Description du rôle/travail partiellement observable et motivée.<br>Comparaison avec le contrôle d'adéquation au poste partiellement observable. | Description du rôle/travail globalement observable et motivée.<br>Comparaison avec le contrôle d'adéquation au poste globalement observable. | Bonnes définition et explication du rôle/travail.<br>Comparaison avec le contrôle d'adéquation au poste observable. | 3 |
| | | | | | 6 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**10. Mon corps de police et moi (max. 1 page)**

Ma plus-value pour la police : *Une fois que vous aurez réussi votre année pratique, vous serez un membre à part entière de votre corps de police. Quel genre de collaboratrice ou collaborateur serez-vous ? Quel bénéfice le corps de police peut-il tirer en vous engageant ?*

Mes attentes par rapport à mon corps de police : *Quelles sont vos attentes par rapport à votre corps de police ? Quels sont vos souhaits en matière de développement personnel ?*

Ma place au sein du corps de police : *Quelles circonstances vous confortent dans le choix de votre métier ? Pourquoi avez-vous la conviction d'avoir choisi la bonne profession ? Quelle direction souhaiteriez-vous prendre dans votre parcours ?*

| | Exigences non remplies (0) | Exigences partiellement remplies (1) | Exigences globalement remplies (2) | Exigences remplies (3) | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Plus-value** | Description de la personne floue ou manquante.<br>Description de la plus-value pour l'organisation manquante. | Description de la personne partiellement observable.<br>Description de la plus-value partiellement observable. | Description de la personne globalement compréhensible.<br>Description de la plus-value globalement observable. | Description de la personne claire et compréhensible.<br>Bonne description de la plus-value. | 3 |
| | | | | | 3 |
| **Notes et remarques** | | | | | |

**Annexe 8 : E 6 – Entretien professionnel : grille d'évaluation**

# Grille d'évaluation – Épreuve 6

# Entretien professionnel

| | |
|---|---|
| **N° de session :** | |
| **Date :** | |

| **Nom :** | **Prénom :** | |
|---|---|---|
| | | |
| **Corps de police :** | **N° de candidat·e :** | |
| | | |

**Récapitulatif des évaluations**

| Critère | Points obtenus | Note obtenue |
|---|---|---|
| **Partie 1 : Présentation du rapport-portfolio (10 min)** | | |
| 1a. Structure (3 points) | | |
| 1b. Aspects et contenu (3 points) | | |
| 1c. Expression en public (3 points) | | |
| **Partie 2 : Questions sur le rapport-portfolio / développement (env. 10 min)** | | |
| 2a. Demandes de précisions sur le rapport-portfolio (3 points) | | |
| 2b. Questions sur les progrès effectués (3 points) | | |
| **Partie 3 : Mini étude de cas (env. 10 min)** | | |
| 3a. Appréhension du problème (3 points) | | |
| 3b. Tâches et mesures d'urgence (3 points) | | |
| **Partie 4 : Réflexion (env. 15 min)** | | |
| 4a. Points forts / potentiel d'amélioration (3 points) | | |
| 4b. Attitudes (3 points) | | |
| 4c. Mon rôle (3 points) | | |
| 4d. Mon corps de police et moi (3 points) | | |
| **Note générale** | | |

| **Note épreuve 6**<br>**(Moyenne arrondie à la première décimale)** | |
|---|---|

(Note de l'épreuve = somme des notes de points d'appréciation 1–4 divisée par 4)

## Les expert·e·s :

| | |
|---|---|
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e A |

| | |
|---|---|
| **Lieu, date** | **Nom** (en capitales) et **signature** de l'expert·e B |

# Partie 1 : Présentation du rapport-portfolio

**Critères d'évaluation**

**Critère d'évaluation 1a : Structure**
Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat est capable de présenter son rapport de manière structurée et dans les temps impartis ?
*Non-respect du temps imparti (9–11 min), déduction de 1 point – passé 11 min, interruption*

**Critère d'évaluation 1b : Aspects et contenu**
Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat s'en tient aux aspects imposés ?

- **Récapitulatif du parcours** et des **compétences opérationnelles essentielles** durant la deuxième année de formation
- **Mes expériences** (expérience que j'ai appréciée / expérience qui m'a donné à réfléchir)
- **Moi en tant que policière / policier** (ma plus-value pour la police)
- **Réflexion personnelle**
  (qu'est-ce qui m'a surpris·e durant ma réflexion menée autour de mon savoir empirique en vue de la rédaction du rapport-portfolio ?)
- **Bilan** (mes enseignements essentiels)

**Critère d'évaluation 1c : Expression en public**
Question clé : Les propos de la candidate ou du candidat sont-ils clairs et compréhensibles ?

| Critères d'évaluation 1a – 1c | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Exigences non remplies (0)** | **Exigences partiellement remplies (1)** | **Exigences globalement remplies (2)** | **Exigences remplies (3)** | |
| **1a : Structure** | Non-respect du temps imparti (9–11 min), déduction de 1 point – passé 11 min, interruption.<br>Structure non observable. | Non-respect du temps imparti (9–11 min), déduction de 1 point – passé 11 min, interruption.<br>Structure partiellement observable. | Non-respect du temps imparti (9–11 min), déduction de 1 point – passé 11 min, interruption.<br>Structure globalement observable. | La candidate ou le candidat a respecté le temps imparti grâce à une bonne gestion du temps.<br>Non-respect du temps imparti (9–11 min), déduction de 1 point – passé 11 min, interruption.<br>Structure tout à fait observable. | **3** |
| **1b : Aspects et contenu** | La présentation n'est pas conforme aux exigences en ce qui concerne les aspects et le contenu du rapport-portfolio / de la problématique. | La présentation est peu conforme aux exigences en ce qui concerne les aspects et le contenu du rapport-portfolio / de la problématique. | La présentation est globalement conforme aux exigences en ce qui concerne les aspects et le contenu du rapport-portfolio / de la problématique. | La présentation est conforme aux exigences en ce qui concerne les aspects et le contenu du rapport-portfolio / de la problématique. | **3** |
| **1c : Expression en public** | Les propos de la candidate ou du candidat ne sont pas compréhensibles au niveau linguistique.<br>La langue, le débit de parole et l'intensité de la voix ne sont pas appropriés.<br>La candidate ou le candidat semble manquer d'assurance ou n'agit pas de manière naturelle et n'est pas capable de justifier ni d'illustrer ses propos. | Les propos de la candidate ou du candidat sont partiellement compréhensibles au niveau linguistique.<br>La langue, le débit de parole et l'intensité de la voix rendent la compréhension des propos partiellement difficile.<br>La candidate ou le candidat semble manquer partiellement d'assurance ou n'agit pas de manière naturelle et justifie ou illustre ses propos de manière partiellement compréhensible. | Les propos de la candidate ou du candidat sont globalement compréhensibles au niveau linguistique.<br>La langue, le débit de parole et l'intensité de la voix rendent la compréhension des propos globalement facile.<br>La candidate ou le candidat semble globalement avoir de l'assurance, agit de manière authentique et justifie ou illustre ses propos de manière globalement compréhensible. | Les propos de la candidate ou du candidat sont compréhensibles au niveau linguistique.<br>La langue, le débit de parole et l'intensité de la voix sont appropriés.<br>La candidate ou le candidat semble avoir de l'assurance, agit de manière authentique et justifie ou illustre ses propos de manière compréhensible. | **3** |
| | | | | | |
| **Notes et remarques** | | | | **Note** | |

## Partie 2 : Questions sur le rapport-portfolio et développement

| | |
|---|---|
| Questions poussant à **approfondir / justifier / argumenter** les éléments de la présentation ou du rapport-portfolio. | Cliquez ici pour saisir des questions. |

**Critère d'évaluation 2a : Demandes de précisions sur la présentation ou sur le rapport-portfolio**

Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat est capable d'approfondir les éléments de la présentation ou du rapport-portfolio et de les justifier par une argumentation logique ?

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Répond aux demandes de précisions sur les éléments du rapport-portfolio ou de la présentation avec assurance et de manière compréhensible et cohérente. Son argumentation est compréhensible et ses propos sont motivés par des exemples appropriés. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Répond aux demandes de précisions globalement avec assurance et de manière généralement fondée. Son argumentation est globalement compréhensible et ses propos sont motivés par des exemples globalement appropriés. | 2 | Notes et remarques : | | | | |
| Répond aux demandes de précisions de manière partiellement hésitante et non nuancée. Son argumentation est partiellement compréhensible et ses propos sont motivés par des exemples partiellement appropriés. | 1 | | | | | |
| Répond à peine aux demandes de précisions ET/OU ses réponses sont inappropriées ou très superficielles. N'est pas en mesure de donner des exemples appropriés. | 0 | | | | | |

| | |
|---|---|
| Questions invitant à **prouver les progrès effectués**, exemples concrets à l'appui. | Cliquez ici pour saisir des questions. |

**Critère d'évaluation 2b : Questions sur les progrès effectués**

Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat est capable d'apporter des exemples confirmant sa progression ?

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cite des exemples appropriés tirés de la pratique qui confirment sa progression. Ces exemples sont décrits de manière compréhensible et concrète. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Les exemples cités sont décrits de manière globalement compréhensible et confirment globalement la progression de la candidate ou du candidat. | 2 | Notes et remarques : | | | | |
| Les exemples cités sont décrits de manière partiellement compréhensible et confirment peu la progression de la candidate ou du candidat. | 1 | | | | | |
| Les exemples cités ne sont pas tirés de la pratique ET/OU ne sont pas décrits de manière compréhensible ET/OU ne confirment pas la progression de la candidate ou du candidat. | 0 | | | | | |

## Partie 3 : Mini étude de cas

| **Critère d'évaluation 3a : Appréhension du problème**<br>Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat analyse correctement la situation décrite ? | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Décompose la situation en sous-problèmes compréhensibles. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | Notes et remarques : | | | | |
| Les réponses correspondent globalement à une appréhension complète et compréhensible du problème. | 2 | | | | | |
| Les réponses correspondent partiellement à une appréhension complète du problème. | 1 | | | | | |
| Les réponses ne sont pas compréhensibles et ne correspondent pas à une appréhension complète du problème. | 0 | | | | | |

| **Critère d'évaluation 3b : Tâches et mesures d'urgence**<br>Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat déduit les bonnes tâches et mesures d'urgence ? | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Est capable d'expliquer de manière pertinente les tâches qui découlent des sous-problèmes ainsi que les mesures d'urgence appropriées. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | Notes et remarques : | | | | |
| Les réponses soulèvent des lacunes mineures dans l'identification des tâches et des mesures d'urgence qui en découlent. | 2 | | | | | |
| Les réponses soulèvent de grandes lacunes dans l'identification des tâches et des mesures d'urgence qui en découlent. | 1 | | | | | |
| Les tâches et mesures d'urgence sont incompréhensibles ou inappropriées. | 0 | | | | | |

## Partie 4 : Réflexion

| | |
|---|---|
| Questions portant sur les **points forts** et le **potentiel d'amélioration**, comme décrit dans le rapport-portfolio. | Cliquez ici pour saisir des questions. |

**Critère d'évaluation 4a : Points forts / potentiel d'amélioration**

Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat est capable de décrire ses points forts et son potentiel d'amélioration de manière plausible ?

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Analyse ses points forts et son potentiel d'amélioration de manière exhaustive et compréhensible au moyen d'exemples concrets tirés de la pratique. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Présente ses points forts et son potentiel d'amélioration de manière globalement compréhensible. | 2 | Notes et remarques : | | | | |
| Présente ses points forts et son potentiel d'amélioration de manière partiellement compréhensible. | 1 | | | | | |
| Les propos ne sont pas plausibles ET/OU aucun élément probant n'est cité. | 0 | | | | | |

| | |
|---|---|
| Questions portant sur les **attitudes** ressortant des contrôles d'adéquation au poste. | Cliquez ici pour saisir des questions. |

**Critère d'évaluation 4b : Attitudes**

Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat est capable de prouver ses attitudes de manière plausible à l'aide d'exemples pratiques ?

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Analyse ses attitudes de manière exhaustive à partir des résultats du contrôle d'adéquation au poste. Montre, au moyen d'exemples concrets tirés de la pratique, comment ses attitudes se reflètent au quotidien et justifie de manière compréhensible pourquoi certaines d'entre elles sont utiles / gênantes sur le terrain. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Présente ses attitudes de manière globalement plausible. Les exemples pratiques confirment globalement ses propos. | 2 | Notes et remarques : | | | | |
| Présente ses attitudes de manière partiellement plausible. Les exemples pratiques confirment partiellement ses propos. | 1 | | | | | |
| Les propos ne sont pas plausibles ET/OU aucun élément probant n'est cité. | 0 | | | | | |

| | |
|---|---|
| Questions portant sur le **rôle**. | Cliquez ici pour saisir des questions. |

| **Critère d'évaluation 4c : Mon rôle**<br>Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat mène une réflexion au sujet des rôles de policière ou policier dans lesquels elle ou il se sent à l'aise, mais aussi dans lesquels des difficultés subsistent ? | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Est capable de s'autoévaluer en analysant ses différents rôles de policière ou policier. Connaît les rôles dans lesquels elle ou il se sent à l'aise ainsi que ceux dans lesquels certaines difficultés subsistent encore. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | Notes et remarques : | | | | |
| Est capable de s'autoévaluer de manière globalement compréhensible en analysant globalement ses différents rôles de policière ou policier. Connaît globalement les rôles dans lesquels elle ou il se sent à l'aise ainsi que ceux dans lesquels certaines difficultés subsistent encore. | 2 | | | | | |
| A des difficultés à s'autoévaluer et procède à une analyse partielle de ses différents rôles de policière ou policier. Connaît partiellement les rôles dans lesquels elle ou il se sent à l'aise ainsi que ceux dans lesquels certaines difficultés subsistent encore. | 1 | | | | | |
| N'est pas capable de s'autoévaluer et ses propos au sujet de ses rôles de policière ou policier ne sont pas plausibles. N'arrive pas à définir ses différents rôles. | 0 | | | | | |

| | |
|---|---|
| Questions portant sur « **Mon corps de police et moi** ». | Cliquez ici pour saisir des questions. |

| **Critère d'évaluation 4d : Mon corps de police et moi**<br>Question clé : Est-ce que la candidate ou le candidat sait bien s'autoanalyser ? Quelles sont ses attentes à l'égard du corps de police et quelle sera sa future place dans l'organisation ? | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A analysé sa personnalité de manière approfondie et a une idée réaliste et compréhensible de son futur domaine d'activité. | 3 | Évaluation | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | Notes et remarques : | | | | |
| A analysé sa personnalité de manière globalement approfondie et a une idée globalement compréhensible de son futur domaine d'activité. | 2 | | | | | |
| A analysé sa personnalité de manière superficielle et a une idée vague et/ou partiellement irréaliste de son futur domaine d'activité. | 1 | | | | | |
| N'a pas analysé sa personnalité et n'a pas une idée réaliste et compréhensible de son futur domaine d'activité. | 0 | | | | | |

**Annexe 9a : Expert·e·s à l'examen préliminaire**

# Profil du poste d'expert·e à l'examen préliminaire

| | |
|---|---|
| **Désignation du poste** | Expert·e aux examens lors de la phase 1 de la formation |
| **Objectifs du poste** | Les expertes et experts (ci-après : expert·e·s) à l'examen préliminaire jouent un rôle de premier plan pour assurer une réalisation et une évaluation des examens à la fois objectives, factuelles et conformes aux directives. |
| **Tâches principales** | • observer, consigner et évaluer les prestations des candidat·e·s durant l'épreuve qui leur est assignée (écrite, orale ou pratique) et fixer les notes ;<br>• exercer une fonction de surveillance ;<br>• effectuer les travaux de correction conformément à l'échéancier prévu ;<br>• prendre des notes pendant les examens en vue de l'évaluation ;<br>• procéder à des évaluations conformément au règlement d'examen et aux directives (cf. grilles d'évaluation) ;<br>• participer aux formations de base et continues destinées aux expert·e·s ;<br>• prendre part aux séances en lien avec les examens (réunions de préparation, débriefings, etc.) ;<br>• se préparer aux sessions d'examen (lecture des documents, du règlement d'examen, des directives, etc.) ;<br>• soutenir l'évaluation des examens s'agissant de la qualité des contenus et des améliorations. |
| **Compétences** | Les expert·e·s à l'examen préliminaire<br>• disposent de connaissances (opérationnelles) solides ;<br>• possèdent les compétences méthodologiques nécessaires pour procéder à une évaluation (observer, consigner, évaluer) ;<br>• détiennent les compétences sociales et communicationnelles requises pour créer les conditions optimales permettant aux apprenant·e·s de passer les examens ;<br>• sont capables de procéder une évaluation objective, factuelle et basée sur des critères définis ;<br>• font preuve de discrétion et respectent le secret professionnel. |
| **Coopérations et interactions** | • L'évaluation de l'examen se fait généralement par deux expert·e·s.<br>• Une ou un responsable métier au sein des commissions régionales.<br>• Une directrice ou un directeur technique au sein des commissions régionales. |

**Annexe 9b : Expert·e·s à l'examen principal**

# Profil du poste d'expert·e à l'examen principal

| | |
|---|---|
| **Désignation du poste** | Expert·e aux examens lors de la phase 2 de la formation |
| **Objectifs du poste** | Les expertes et experts (ci-après : expert·e·s) à l'examen principal jouent un rôle de premier plan pour assurer une réalisation et une évaluation des examens à la fois objectives, factuelles et conformes aux directives. |
| **Tâches principales** | • étudier, corriger et évaluer le rapport-portfolio écrit à l'aide de la grille d'évaluation ad hoc ;<br>• développer, sur la base du rapport écrit, des questions qui incitent les apprenant·e·s à réfléchir plus profondément sur leur savoir empirique et à prendre position ;<br>• effectuer les travaux de correction et d'évaluation conformément à l'échéancier prévu ;<br>• examiner, principalement durant un entretien professionnel, si des contextes métier complexes ont été compris, s'ils peuvent être liés à d'autres aspects et si des solutions alternatives peuvent être développées ;<br>• procéder à des évaluations conformément au règlement d'examen et aux directives (cf. grilles d'évaluation) ;<br>• justifier par écrit et de manière compréhensible les points non attribués ou les points supplémentaires accordés ;<br>• se préparer aux sessions d'examen (lecture des documents, du règlement d'examen, des directives, etc.). |
| **Compétences** | Les expert·e·s à l'examen principal :<br>• disposent de connaissances (opérationnelles) solides ;<br>• possèdent les compétences méthodologiques nécessaires pour procéder à une évaluation (observer, consigner, évaluer) ;<br>• détiennent les compétences sociales et communicationnelles requises pour créer les conditions optimales permettant aux apprenant·e·s de passer les examens ;<br>• sont capables de procéder à une évaluation objective, factuelle et basée sur des critères définis ;<br>• font preuve de discrétion et respectent le secret professionnel. |
| **Coopérations et interactions** | • Les expert·e·s à l'examen principal travaillent en binôme.<br>• Une ou un responsable métier au sein des commissions régionales.<br>• Une directrice ou un directeur technique au sein des commissions régionales. |

**Annexe 10 : Mentor·e·s**

# Profil du poste de mentor·e

| | |
|---|---|
| **Désignation du poste** | Mentor·e lors de la phase 2 de la formation de policière / policier généraliste |
| **Objectifs du poste** | Le ou la mentore assure l'encadrement des apprenant·e·s durant toute la phase 2 de leur formation au sein des corps de police. Cette personne est l'interlocutrice principale des apprenant·e·s ; elle les conseille pour toute question relative au programme et à l'organisation, les soutient en cas de difficultés d'apprentissage et les accompagne dans la préparation de l'Examen professionnel. |
| **Tâches principales** | *De manière générale :*<br>• accompagner les apprenant·e·s tout au long de la phase 2 et garder une vue d'ensemble du déroulement de la formation dans le corps de police ;<br>• identifier les difficultés et réagir en prenant des mesures d'encouragement appropriées.<br>*Durant le stage :*<br>• présenter le déroulement du stage ;<br>• mener un entretien individuel à la fin du stage ;<br>• procéder, si nécessaire, à une évaluation du stage.<br>*Durant la phase 2.1 :*<br>• s'informer du comportement, des performances et de l'état d'esprit des apprenant·e·s durant la première phase de formation ;<br>• présenter le programme de mentorat.<br>*Durant la phase 2.2 :*<br>• participer, si nécessaire, à l'entretien d'évaluation ;<br>• réagir en cas de difficultés (par exemple, si des missions pratiques ne peuvent pas être remplies, etc.).<br>*Durant la phase 2.3 :*<br>• mener un entretien individuel en début de phase 2.3 ;<br>• procéder à une évaluation à l'aide de la grille de compétences ;<br>• permettre aux apprenant·e·s de suivre un entraînement à l'examen (présentation du portfolio) ;<br>• conduire l'entretien final du mentorat. |
| **Outils** | • Guide sur les entretiens<br>• Formulaire d'évaluation de stage<br>• Grille de compétences pour l'évaluation par des tiers |

| | |
|---|---|
| **Coopérations et interactions** | • Collecte d'informations sur la première phase de formation<br>• Rapport à l'instance supérieure compétente des problèmes en lien avec les performances et le comportement<br>• Remise des feedbacks aux organes compétents qui serviront de base à la décision d'intégration au corps de police<br>• Recueil des feedbacks des coaches et des policières et policiers en service sur les performances et le comportement des apprenant·e·s<br>• Participation aux entretiens d'évaluation sur demande des coaches<br>• Entretien avec les différentes personnes impliquées en cas de difficultés survenant durant la formation |

**Annexe 11 : Coaches**

# Profil du poste de coach

| **Désignation du poste** | Coach lors de la phase 2.2 de la formation de policière / policier généraliste |
|---|---|
| **Objectifs du poste** | La ou le coach soutient de manière ciblée les apprenant·e·s dans l'acquisition de leurs compétences dans un domaine d'activité précis. Elle ou il donne des instructions et des feedbacks et appuie les apprenant·e·s dans la prise de mesures appropriées. |
| **Tâches principales** | • mener l'entretien initial ;<br>• effectuer, si nécessaire, l'entretien intermédiaire au premier passage de la deuxième phase de formation dans le corps de police ;<br>• mener des entretiens sur demande ;<br>• confier des missions pratiques et donner des feedbacks sur leur réalisation ;<br>• procéder éventuellement, au moyen de la grille de compétences, à l'évaluation des compétences des apprenant·e·s au sein du domaine d'activité encadré ;<br>• donner, si nécessaire, des formations par simulation ;<br>• mener l'entretien d'évaluation. |
| **Outils** | • Guide sur les entretiens<br>• Formulaire d'évaluation de la phase 2.2<br>• Grille de compétences pour l'évaluation par des tiers<br>• Missions pratiques |
| **Coopérations et interactions** | • Rapport au ou à la mentore ou à la personne compétente sur d'éventuels comportements inappropriés, performances insuffisantes, difficultés organisationnelles en lien avec la réalisation des MP, etc.<br>• Si nécessaire, invitation au ou à la mentore à se joindre à l'entretien d'évaluation. |