



Quelles mesures mettre en place pour le personnel policier et les assistants de sécurité publique de la police internationale afin de répondre aux besoins tant des individus que de l'organisation pour faciliter leur dernière étape de carrière professionnelle ?

Grégory DUFAUT & Marisa MAMI BRANDALISE, spécialisation Ressources Humaines

Directrice de mémoire : Dre. Annie GOUDEAUX, Université de Genève
Expert : Dr. Erwan BELLARD, Université de Genève

Septembre 2019

Quelles mesures mettre en place pour le personnel policier et les assistants de sécurité publique de la police internationale afin de répondre aux besoins tant des individus que de l'organisation pour faciliter leur dernière étape de carrière professionnelle ?

Grégory DUFAUT & Marisa MAMI BRANDALISE

Résumé

Dans un contexte d'évolution démographique où l'espérance de vie s'allonge, les Etats cherchent des solutions pour financer les retraites. La Suisse n'est pas épargnée par le phénomène et elle a mis en place des dispositions réglementaires en matière de prévoyance vieillesse en instituant notamment un âge minimum de pré-retraite.

La police cantonale genevoise a été touchée de plein fouet par cette nouvelle mesure, alors que le contexte culturel était coutumier au départ à la retraite anticipée.

Aussi pour comprendre les enjeux de la gestion de fin de carrière des seniors dans un cadre progressif d'extension de la vie professionnelle et de mesures de maintien en emploi, cette étude s'est concentrée sur la population des seniors de la police internationale du corps de police genevois.

La question de la transition est d'autant plus décisive dans cette entité dès lors qu'elle contient le bassin de travailleurs âgés dans les métiers de la sécurité le plus haut de la police.

Notre étude s'est concentrée sur 235 policiers et assistants de sécurité publique afin de mesurer les dimensions environnementales, organisationnelles, culturelles et managériales.

Les résultats de nos recherches ont démontré que des pratiques de GRH telles que : l'aménagement des conditions de travail en fonction de l'âge, la gestion des connaissances et le développement individuel, le partage de compétences par des techniques de tutorat encadrées, une mobilité professionnelle accompagnée et modulée ainsi que la reconnaissance et la valorisation des individus permettent une transition de carrière facilitée.

Nous verrons également qu'il est important que les managers de proximité conscientisent qu'ils ont pleinement un rôle à jouer.

Mots clés

Senior, pénibilité, fin de carrière, transition à la retraite, mobilité, gestion de la transition, compétences, expérience, diversité