

Plan directeur des Ressources humaines

La Ville de Genève se veut accueillante, engagée, innovante et écologique, conformément à la volonté affichée de son Conseil administratif.

En tant que service public, elle œuvre au quotidien afin d'offrir à la population des prestations de qualité. Dans ce cadre, elle reconnaît l'apport fondamental de ses collaborateurs et collaboratrices qui, par leur professionnalisme et leur investissement, sont à l'origine des prestations délivrées.

Elle garantit à son personnel un cadre de travail sûr, bienveillant, impartial et équitable.

La politique du personnel dont la Ville de Genève s'est dotée en juillet 2015 vise 3 buts essentiels :

- 1 Assurer le fonctionnement optimal de l'administration municipale,
- 2 Garantir une gestion économique, adéquate et respectueuse du personnel,
- 3 Traduire la responsabilité sociale de la Ville.

La politique RH de la Ville de Genève s'articule au travers de 5 axes stratégiques, qui recouvrent l'ensemble des processus de gestion et dont les objectifs de la législature 2020-2025 sont présentés dans ce plan directeur.



Axe 2

Développement des compétences
et évolution professionnelle

Axe 1

Recrutement et intégration

Axe 3

Employeur responsable

Axe 5

Ressources

Axe 4

Environnement de travail

Lien vers la politique du personnel:
www.geneve.ch/politique-personnel

Édité par la DRH, imprimé à la CMAI, mars 2023.
Illustrations et graphisme: L. Kocher et E. Rochat

Ce plan directeur définit les objectifs concrets et les mesures à prendre en vue de leur réalisation pour chacun des axes de la politique RH.

Axe 1

Recrutement et intégration

- Garantir l'égalité des chances dans le recrutement des collaborateurs et collaboratrices quelles que soient l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, du fait de l'origine, de l'âge, de la situation sociale ou économique, ou d'une situation de handicap

Mener une étude académique

- Développer un sentiment d'appartenance à la Ville de Genève et à ses valeurs

Élaborer une charte des valeurs

- Renforcer la transversalité, les synergies et le partage d'expériences

Développer un concept de journée découverte au sein de l'administration pour améliorer la connaissance des divers services

Axe 2

Développement des compétences et évolution professionnelle

- Maintenir et développer l'employabilité du personnel, en valorisant la diversité des parcours et des profils dans un environnement VICA (volatile, incertain, complexe et ambigu) et encourager la mobilité

Renforcer et diversifier l'offre de formation continue afin d'accompagner l'évolution des métiers

Élaborer un concept d'accompagnement et de développement spécifique aux managers

Développer le conseil et l'accompagnement à la mobilité



Axe 3

Employeur responsable

- Poursuivre, sur la base de diagnostics, la sensibilisation du personnel aux enjeux d'égalité et de diversité

Étendre le déploiement d'un outil permettant de mesurer la perception de l'égalité entre femme et homme

Participer à une étude comparative des pratiques de la Ville de Genève en matière de diversité

- Favoriser un climat de travail bienveillant, inclusif et respectueux

Accompagner le déploiement de la politique de prévention des risques psychosociaux

Concevoir un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations au travail

Mettre en œuvre un nouveau processus de gestion des absences maladie et accident

Définir des mesures permettant de réduire la pénibilité des fonctions en vue de leur mise en œuvre

- Promouvoir la formation des jeunes

Favoriser l'apprentissage de manière à atteindre 100 apprenti-e-s au sein de l'administration en 2025

Élargir le nombre de filières d'apprentissage et la diversité des profils des apprenti-e-s

Axe 4

Environnement de travail

- Promouvoir l'équilibre vie privée et vie professionnelle afin de fidéliser et de motiver le personnel

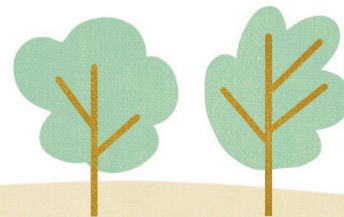
Poursuivre la réflexion sur le télétravail

Mener une réflexion sur les opportunités d'introduire des *New Ways of Working* (nouveaux modes de travail)

- Participer à la Stratégie climat de l'administration municipale

Développer et organiser des formations obligatoires en lien avec la transition écologique

Mettre en œuvre et promouvoir un plan de mobilité durable



Axe 5

Ressources

- Prendre part à la transition numérique de l'administration municipale

Poursuivre le développement d'un système d'information sur les ressources humaines dans une optique d'amélioration continue

Promouvoir une culture du numérique

- Clarifier la gouvernance : définir les rôles, responsabilités et attentes des parties prenantes (CA, départements et services)

Coordonner une démarche participative permettant de développer une culture managériale partagée