



Politique Ressources Humaines

Fondamentaux de la politique ressources humaines

- ❖ Une responsabilité partagée
- ❖ Egalité des chances et équité
- ❖ Un équilibre vie privée-vie professionnelle
- ❖ Des conditions de travail favorables au maintien de la santé et au bien-être
- ❖ Les relations humaines : respect, dialogue, confiance
- ❖ Un développement professionnel basé sur les compétences
- ❖ Notre éthique professionnelle



Politique ressources humaines

Une responsabilité partagée

L'Hospice général s'engage à « valoriser la contribution et la motivation des collaborateurs comme ressources stratégiques pour réaliser ses missions et objectifs » (projet institutionnel). Mettre en oeuvre cette orientation globale requiert la mobilisation de l'ensemble du personnel de l'institution : collaborateurs, cadres et services de la fonction RH.

Afin d'être mise en oeuvre, notre politique de gestion des ressources humaines repose sur le principe d'un partenariat entre la fonction ressources humaines, les responsables d'équipe et les collaborateurs.

La fonction RH définit une politique et des principes de gestion des ressources humaines, veille à leur mise en oeuvre et accompagne cadres et collaborateurs dans leur parcours au sein de l'institution par des démarches de soutien et de conseil individuel.

Les cadres assurent la mise en oeuvre de la politique et des principes de gestion des ressources humaines au sein des équipes. Leurs responsabilités en gestion des ressources humaines consistent à : anticiper les besoins en personnel (postes & compétences), recruter et accueillir les nouveaux collaborateurs, apprécier les prestations et reconnaître les réalisations, former et promouvoir le développement de compétences sur le lieu de travail, animer et communiquer sur les objectifs d'équipe, veiller à la santé et au bien-être du personnel.

Les collaborateurs s'engagent auprès des usagers, des clients internes et au sein des équipes Hospice général à assurer, dans la mesure des moyens disponibles, continuité et qualité des prestations. Ils participent aux travaux de l'équipe, formulent des propositions d'amélioration et discutent de toutes questions liées à leur parcours professionnel avec le responsable d'équipe. Les collaborateurs peuvent également solliciter à tout moment les ressources humaines pour être conseillés dans leurs parcours Hospice général, dans l'élaboration de leurs cursus de formation, en cas de difficulté au sein de l'équipe ou pour toute autre information relative à la gestion du personnel.

Développement
professionnel

Environnement
de travail

Dynamiques
d'équipe

Identité HG

Conditions
d'emploi

Développement
institutionnel

Politique ressources humaines

Egalité des chances et équité

L'ensemble des règles appliquées à l'Hospice général intègre la non discrimination entre personnes au sens de la loi fédérale et des dispositions d'application de la loi cantonale.

Egalité des chances

La politique ressources humaines garantit l'égalité des chances au sein de notre institution. L'égalité des chances se reflète notamment dans l'accès aux postes, aux possibilités de perfectionnement personnel et à notre politique de mobilité interne.

L'Hospice général met en œuvre les mesures et pratiques nécessaires afin de promouvoir l'égalité des chances :

- ▶ **Recrutement** : l'ensemble des postes sont ouverts et les candidatures du personnel HG font l'objet d'un suivi particulier,
- ▶ **Formation** : les possibilités de formation offertes au sein de notre institution permettent à chacun de mettre à jour ou développer ses compétences, soit par le biais de formations internes, soit par l'accès à des formations externes,
- ▶ **Bilan personnel** : les collaborateurs/trices de l'institution peuvent également effectuer un bilan professionnel en sollicitant l'intervention du service FDRH.

Equité

L'équité est garantie par la bonne application des règles et principes de gestion du personnel établis dans le statut du personnel de l'HG, les pratiques et règlements du personnel de l'Etat de Genève (B5 05 et suivantes), des HUG et les directives et procédures de gestion des ressources humaines de l'Hospice général.

La fonction ressources humaines est garante, notamment par le biais de contrôles réguliers sur la paie et sur les contrats d'engagement, de la mise en œuvre effective du principe d'équité au sein de l'Hospice général. Elle fournit en outre, par une communication fréquente à l'ensemble du personnel, une information transparente sur les règlements et directives de gestion des ressources humaines.

Développement
professionnel

Environnement
de travail

Dynamiques
d'équipe

Identité HG

Conditions
d'emploi

Développement
institutionnel

Politique ressources humaines

Un équilibre vie privée-vie professionnelle

L'Hospice général met en œuvre une politique ressources humaines favorisant un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous considérons que « concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts » (Bureau fédéral de l'égalité (2003)).

Notre politique contractuelle offre la possibilité d'allier engagement professionnel et intérêts extra-professionnels. L'institution favorise ainsi conciliation des activités professionnelles et des engagements personnels.

L'ensemble des mesures individuelles relatives à l'organisation du travail ou à l'aménagement du temps de travail doivent être discutées avec les responsables hiérarchiques et, en cas de besoin, avec le responsable ressources humaines concerné. Un aménagement du temps de travail doit cependant être adapté aux impératifs du service et aux besoins du poste.

Globalement, les possibilités offertes au sein de l'institution sont :

- ▶ Une réduction hebdomadaire du temps de travail,
- ▶ Un aménagement du temps de travail par le biais de différents régimes de répartition au niveau annuel, mensuel et hebdomadaire,
- ▶ Une demande de congé sans traitement qui, si elle est supérieure à quatre mois, doit faire l'objet d'une validation auprès du Conseil de direction de l'HG (Bureau du Conseil d'Administration).

Le personnel de l'Hospice général peut également bénéficier des mesures de l'Etat de Genève relatives à la retraite anticipée (PLEND) et demander un « PLEND partiel ».



Politique ressources humaines

Des conditions de travail favorables à la santé et au bien-être

L'Hospice général assure des conditions de travail favorables à la santé et au bien-être du personnel, dans le respect des normes fédérales en vigueur.

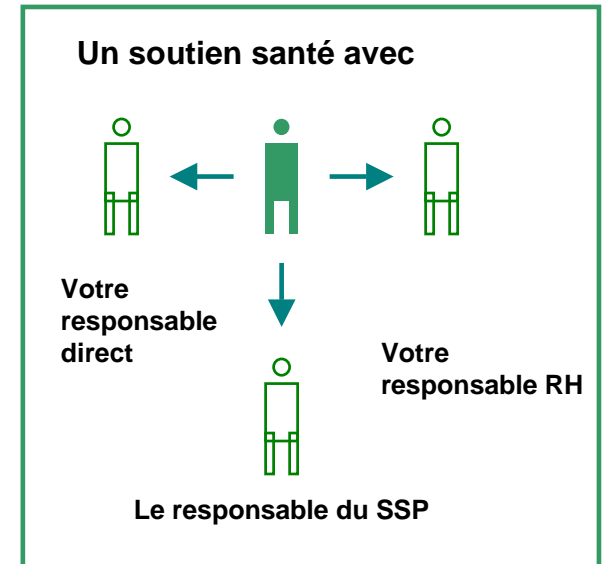
La santé : une responsabilité individuelle et collective

Le maintien en santé relève de la responsabilité individuelle, liée à une démarche active de chacun des collaborateurs. C'est aussi une responsabilité collective: celle de l'institution qui s'engage à créer les conditions de travail les plus sûres possibles.

Les responsables d'équipes, gérant un secteur, un établissement, une unité ou un service, veillent à la santé des équipes. Ils s'assurent que le « cadre de travail » (organisation, description de poste, horaires, etc.) permette d'une part, de réaliser la mission du service et d'autre part, tienne compte du maintien en santé du personnel.

Les responsables RH d'une fonction interviennent à la demande, soit du responsable hiérarchique direct, soit du collaborateur concerné, soit sur avis du service santé du personnel (SSP). Avec le responsable du SSP, ils veillent à ce que les droits et obligations des collaborateurs soient respectés.

Le SSP coordonne la politique santé de l'Hospice général. Il apporte son expertise et ses conseils dans tous les domaines qui concernent la santé et la prévention des risques professionnels. Il donne un point de vue neutre en concertation avec le médecin-conseil.



Politique ressources humaines

Des conditions de travail favorables à la santé et au bien-être

Des interventions complémentaires

Nos mesures de prévention et de promotion de la santé s'appliquent à la santé physique et psychique.

Nous veillons à la santé et au bien-être des collaborateurs au travers de démarches de prévention (ex: prévention des maladies transmissibles) et prestations individuelles adaptées à l'état de santé personnel : bilan médical d'embauche et de reprise, conseil et accompagnement individuel et suivi en cas d'absences.

Des initiatives de promotion et d'information sont également mises en œuvre afin de sensibiliser le personnel, informer l'encadrement et former les acteurs de l'institution à gestion de la santé.

Le service santé du personnel, en partenariat avec le service immobilier (SIMOB), met en œuvre plusieurs mesures liées à l'environnement physique et à la sécurité : ergonomie, aménagement des postes de travail et plans d'évacuation/incendie.

Enfin, nous veillons également au bien-être des collaborateurs au travers de mesures liées à la gestion et à l'organisation du travail : horaires de travail, organisation d'équipe, adéquation entre compétences individuelles et cahier des charges et programmes de formation.



Politique ressources humaines

Un développement professionnel basé sur les compétences

Nous encourageons le développement professionnel du personnel de l'Hospice général par la mise en œuvre de mesures relatives aux parcours professionnels – notamment bilans de compétences et démarches de mobilité interne - et une politique de formation adaptée aux différents métiers de l'institution.

A cet effet, les ressources humaines, les responsables d'équipes et collaborateurs s'appuient sur les entretiens d'évaluation et de fixation objectifs (EAFO), qui constituent un outil essentiel d'évaluation des compétences et de définition de projets d'évolution personnelle.

Formation : un investissement continu de l'institution

Notre politique de formation vise 3 axes de développement professionnel :

- ▶ **Consolider l'existant** : au niveau des compétences individuelles des collaborateurs et des performances des services,
- ▶ **Préparer l'avenir** : les changements d'organisation, l'évolution des métiers, l'évolution des qualifications,
- ▶ **Accompagner les mouvements individuels** : l'intégration, les promotions et la mobilité interne et externe des collaborateurs.

La formation continue représente un axe d'effort permanent que l'Hospice général privilégie, entre autres, par les moyens suivants :

- ▶ Accès des collaborateurs aux formations institutionnelles et du réseau santé-social du DASS (formation catalogue),
- ▶ Développement de formations spécifiques, en lien direct avec des problématiques métiers (formation action),
- ▶ Mise en place de formations certifiantes, en partenariat avec des organismes externes,
- ▶ Octroi de congés formation et possibilité de financement total ou partiel, selon le cadre réglementaire HG,

Développement
professionnel

Dynamiques
d'équipe

Conditions
d'emploi

Développement
institutionnel

Politique ressources humaines

Un développement professionnel basé sur les compétences

- ▶ Coaching et supervision individuel ou d'équipe,
- ▶ Démarches de bilan de compétences et de reconnaissance des acquis.

L'HG soutien également la formation initiale des apprentis et des stagiaires dans le domaine commercial et social.

Mobilité

L'Hospice général encourage, dans la mesure des postes disponibles, la mobilité interne du personnel. Les postes sont systématiquement mis au concours et les candidatures internes font l'objet d'un suivi particulier des ressources humaines. Les projets personnels pourront, à la demande des collaborateurs, être suivis par les RRH qui mettront alors en place un accompagnement individuel approprié.





Politique ressources humaines

Relations humaines : respect, dialogue, confiance

L'Hospice général promeut au sein des équipes les valeurs de respect, de dialogue et de confiance mutuelle. L'institution veille en outre à la protection de la personnalité et à l'intégrité de chacun.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) ne sont pas tolérés.

Une question d'attitude

L'évolution des relations humaines au sein d'une équipe dépend des comportements individuels et de l'engagement de chacun à la réalisation de la mission de l'unité ou du service. Il s'agit surtout d'une question d'attitude, avec ses collègues, son supérieur direct ou vis-à-vis de l'ensemble de l'équipe.

Notre politique ressources humaines, basée sur les principes d'écoute, de respect et de confidentialité, encourage, le cas échéant, tout collaborateur à solliciter les responsables ressources humaines ou le Service santé du personnel.

Tout employé de l'Hospice général est responsable des relations humaines développées avec ses collègues.

Mesures envisageables

Enfin, en cas de difficultés au sein des équipes, plusieurs mesures peuvent être envisagées, entre autres :

- ▶ Une supervision externe,
- ▶ Une démarche de médiation,
- ▶ L'ouverture d'une enquête interne (article 3 de la loi B 5 05.01).



Politique ressources humaines

Notre éthique professionnelle

Nous nous engageons à assurer **écoute, respect, confidentialité et qualité** dans le traitement des demandes du personnel. Ces valeurs font partie de notre éthique professionnelle et se fondent sur notre Charte institutionnelle.

Aussi, l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et les pratiques des collaborateurs de la fonction RH respectent ces quatre valeurs.

Développement
professionnel

Environnement
de travail

Dynamiques
d'équipe

Identité HG

Conditions
d'emploi

Développement
institutionnel