

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 19 janvier 2011 de MM. Grégoire Carasso, Endri Gega, Roger Michel, Gérard Deshusses, Pascal Holenweg, Christophe Buemi, Thierry Piquet, M^{mes} Annina Pfund, Corinne Goehner-Da Cruz, Andrienne Soutter et Isabelle Brunier, renvoyée en commission le 22 novembre 2011, intitulée: «Formation continue: la Ville de Genève doit être à la hauteur».

Rapport de M^{me} Marie-Pierre Theubet.

Sous la présidence de M. Olivier Fiumelli, la commission des finances s'est réunie les 1^{er} février et 28 février 2012. Les notes de séances ont été prises avec précision par M^{me} Sandrine Vuilleumier, qu'elle en soit remerciée.

Rappel de la motion

Considérant:

- la société de savoirs dans laquelle nous évoluons;
- la flexibilisation extrême du marché du travail en Suisse;
- l'importance pour un-e salarié-e d'avoir accès tout au long de sa vie à des formations certifiantes de qualité;
- les effectifs de l'administration municipale et la qualité exemplaire que la Ville de Genève doit assumer en tant qu'employeur;
- l'accès à la formation continue comme une opportunité pour lutter contre une inégalité des chances croissante à Genève,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif un bilan de son action et une analyse des besoins en matière de formation continue ainsi qu'un plan ambitieux de développement de la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs.

Travaux de la commission

M^{me} Sandrine Salerno, accompagnée de M^{me} Dalcinda Garrido, directrice de la Direction des ressources humaines, a été auditionnée le 1^{er} février 2012. Elle a distribué trois documents: le catalogue de 105 formations proposées en 2012, le concept de formation continue en Ville de Genève, daté du 18 avril 2011 (annexe 1), et le bilan depuis 2004 (annexe 2).

Tous les articles négociés avec les partenaires sociaux figurent dans le statut du personnel et son règlement d'application. Il existe une commission consultative et un règlement ad hoc sur la formation continue. Le Bilan social se trouve sur l'intranet.

Le catalogue des formations continues est publié chaque année. Les conseillères municipales et les conseillers municipaux peuvent s'y inscrire.

En date du 28 février 2012, les commissaires ont pris acte des documents distribués et qui répondent parfaitement aux invites de la motion.

Vote de la commission

Mise aux voix, la motion est acceptée par 12 oui (2 EàG, 2 Ve, 3 S, 1 DC, 3 LR, 1 UDC) contre 1 non (MCG) et 1 abstention (MCG).

Annexes: Concept de formation continue – Ville de Genève, 18 avril 2011
Formation / Bilan depuis 2004

Concept de formation continue Ville de Genève

18 avril 2011

Ville de Genève
Département des finances et du logement

Direction des ressources humaines
Formation

Document validé par la Commission de formation continue le 13 mai 2011
Concept adopté par le Conseil administratif le 28 septembre 2011

Sommaire

1. Contexte	3
2. Politique de formation de la Ville de Genève	4
3. Objectifs du concept	5
4. Rôle, missions et valeurs de la formation continue	6
5. Groupes cibles	7
6. Un concept basé sur l'analyse des besoins	8
7. Un programme de formation interne et externe	9
8. Formation interne	10
9. Formation externe	14

1. Contexte

Le Statut de l'administration municipale et son Règlement d'application entrés en vigueur le 31 décembre 2010, fixent les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines de la Ville de Genève, notamment ceux relatifs à la formation continue et au concept de formation continue¹. Ces nouvelles dispositions précisent les bases de ce concept fondé sur la responsabilité conjointe des cadres et des membres du personnel en matière de formation continue².

¹ Statut art. 13, 14 et 15 et Règlement d'application 33 à 46

² Ce concept ne traite pas de la formation de base (apprentissage et formation des jeunes)

2. Politique de formation de la Ville de Genève

1. Développer durablement les compétences professionnelles et personnelles, pour répondre aux exigences du service public tout en préservant la qualité de vie au travail

Les nouvelles dispositions statutaires garantissent un droit à la formation et un accès identique à tous les employés et employées, quel que soit leur taux d'activité.

Ces principes s'inscrivent dans le programme stratégique de développement durable de la Ville de Genève et dans notre corpus des valeurs à promouvoir : concilier travail, famille et formation, octroyer les mêmes prestations aux personnes à temps partiel ou à plein temps, indépendamment de l'âge, du sexe, de la langue, de la culture, de la fonction ou du niveau d'études.

Le but est de développer les compétences professionnelles et personnelles, d'influencer positivement la participation au programme de formation continue et de favoriser le climat social, la diversité et l'égalité sans oublier la promotion de la santé et de la sécurité au travail. C'est le principe de la formation tout au long de la vie, fondement de la politique européenne en matière de formation continue.

2. Valoriser le potentiel des membres du personnel, favoriser la mobilité interne et les carrières

Les évolutions technologiques et les mutations de la société nécessitent de se préparer aux transformations du monde du travail, de réorienter parfois sa carrière ou de prendre de nouvelles fonctions. La formation est donc un levier du changement, quel que soit le niveau de qualification.

Elle permet d'assurer la relève, de maintenir les seniors en emploi, de préserver la capacité des actifs à maintenir leurs chances sur le marché du travail, de stimuler l'émergence des talents et de promouvoir une représentation équitable des deux sexes aux postes de cadres.

Des projets de formation continue ciblés et innovants coordonnés avec les processus RH existants permettront d'atteindre ces objectifs par étapes successives. Ils viseront la consolidation de la gestion prévisionnelle des emplois et une gestion exemplaire des ressources humaines.

3. Contribuer au développement des compétences managériales et directionnelles

Les cadres évoluent dans un système complexe. Ils et elles doivent intégrer un concept entrepreneurial du management adapté au service public, les nouvelles technologies, les informations, travailler en réseau, piloter les restructurations, adopter une approche transversale par projets tout en s'adaptant aux changements politiques et en développant la qualité des prestations de l'administration municipale. Il s'agit donc de les soutenir dans leur mission et de les aider à porter les valeurs du service public, pour transmettre une dynamique positive et motivante du changement.

4. Améliorer la qualité des prestations de la Ville et favoriser l'intégration de toutes et tous

Par une offre transparente, ciblée, orientée vers la pratique et valorisée par les nouvelles dispositions statutaires, la formation continue doit contribuer à développer les compétences personnelles, sociales, et professionnelles des employé-e-s pour les aider à remplir leur mission, à s'adapter au contexte et aux évolutions de l'environnement pour augmenter l'efficacité et l'efficience de l'administration municipale.

3. Objectifs du concept de formation continue

- Formaliser la stratégie de formation de la Ville de Genève en précisant ses objectifs et les rôles des différents acteurs et actrices impliqué-e-s dans le processus de formation et de développement des membres du personnel.
- Mettre à la disposition des départements une base commune leur permettant de communiquer et de mettre en œuvre, dans leur organisation, la stratégie de formation continue en l'adaptant à la pratique, à leurs besoins, aux évolutions des métiers, aux mutations structurelles et organisationnelles.
- Ancrer la formation dans les objectifs stratégiques de la Ville et des départements en favorisant la culture d'entreprise, un climat social constructif et exemplaire ainsi que la collaboration avec toutes et tous les acteurs et actrices de la politique RH, dans l'optique des besoins actuels et futurs de l'administration municipale.

4. Rôle, mission et valeurs de la formation continue

Vision

Etre la ressource privilégiée pour le développement durable des compétences sociales, professionnelles, personnelles et de direction des employé-e-s. Porter de manière exemplaire les valeurs que la Ville de Genève défend afin d'améliorer la qualité des prestations de l'administration municipale.

Mission

Mettre en oeuvre une offre de formation continue axée sur la pratique et tournée vers l'avenir pour développer les compétences collectives et individuelles. Mettre en valeur les potentiels, favoriser la formation tout au long de la vie, faciliter son accès pour toutes et tous, encourager la mobilité et les talents ainsi qu'une représentation équitable des deux sexes aux postes de cadres.

Valeurs

Développer nos activités sur la base des valeurs suivantes qui s'intègrent dans le concept EduQya³:

- la consultation et le partenariat pour favoriser l'accès à la formation, l'identification des besoins des bénéficiaires et l'observation des tendances en matière de formations adaptées au contexte du service public
- l'analyse pour comprendre les demandes internes et les tendances externes qui permettent de cibler l'offre sur les besoins réels des départements et services et les champs d'action stratégiques tout en sélectionnant les meilleures ressources de formation, dans un souci permanent d'efficacité et de qualité
- la méthode et l'efficacité pour assurer à toutes les étapes du processus de formation la qualité des prestations du secteur et le contrôle des coûts
- la réactivité pour agir au plus près des intérêts des bénéficiaires et des commanditaires et leur offrir des solutions adaptées et orientées vers la pratique
- l'évaluation constructive pour garantir l'amélioration permanente de ses prestations et accroître la satisfaction générale des bénéficiaires
- l'approche innovante et proactive pour aborder les besoins en formation en termes de réalisations d'objectifs et d'offre de solutions créatives adaptées aux évolutions du monde du travail et aux changements auxquels sont confrontées les administrations publiques
- l'appui et le soutien pour favoriser les parcours qualifiants ou certifiants

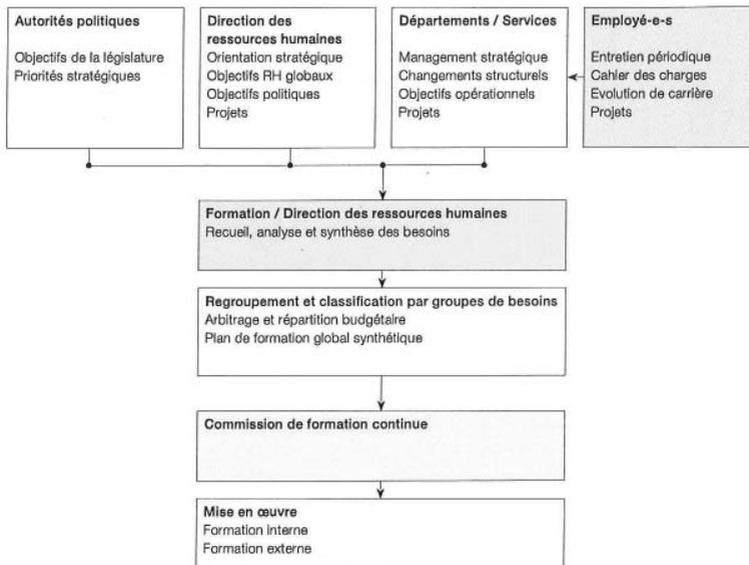
³. Le secteur formation de la Direction des ressources humaines a obtenu le Label fédéral de qualité EduQya en 2004 et est audité par la SGS tous les 3 ans pour renouveler sa certification.

5. Groupes cibles

- Les employé-e-s de la Ville de Genève, près de 4000, forment un groupe très hétérogène, avec des formations de base et des métiers très variés. On compte plus de 250 fonctions types.
- Les cadres (cadres intermédiaires et cadres supérieur-e-s) sont environ 500.
- Les différents métiers et fonctions nécessitent des compétences très pointues en lien avec l'activité et des compétences transversales pour faire face aux évolutions des métiers, aux changements structurels, organisationnels ou aux projets stratégiques de la Ville de Genève.

6. Un concept basé sur l'analyse des besoins

Le concept de formation est inspiré des recommandations de A. Meignant⁴. Il repose non pas sur une logique d'offre mais sur une analyse réelle des besoins formalisée par une enquête annuelle dans les départements de l'administration municipale qui recensent leurs demandes en fonction des objectifs politiques, stratégiques, opérationnels et des projets à venir. Ils prennent en compte les besoins individuels des employé-e-s évalués notamment lors de l'entretien périodique, conformément aux dispositions statutaires et réglementaires⁵.

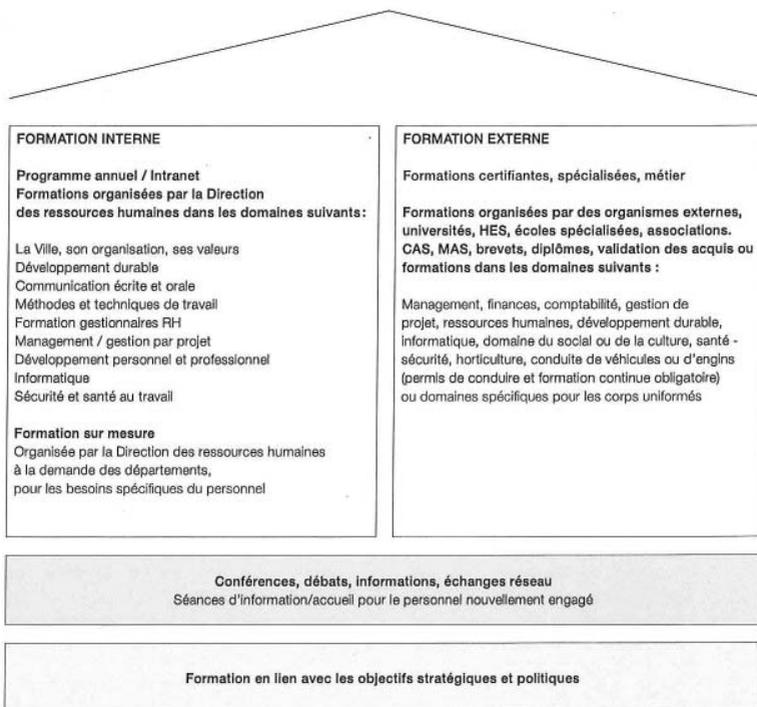


⁴ Alain Meignant, Manager la formation, Editions Liaisons, 5^e édition 2001

⁵ Règlement d'application du Statut, art. 35 al. 2

7. Un programme de formation interne et externe

Un concept de formation qui développe les compétences personnelles, professionnelles, sociales et managériales dans un programme de formation interne (programme Intranet / guide annuel / sur mesure)⁶ basé sur l'analyse des besoins et offre la possibilité de suivre des cursus externes (formations certifiantes, spécialisées ou métier) dispensés par des institutions spécialisées.



Ces formations peuvent être obligatoires (exigence de la hiérarchie ou obligation légale) ou non obligatoires avec ou sans lien direct avec l'activité ou le métier exercé (demandées par l'employé-e). Les formations obligatoires sont prioritaires.

⁶ <https://intranet.ville-ge.ch/formation>

8. Formation interne

Le programme annuel publié sur l'Intranet formation² est également distribué au personnel sous format papier (affiche et guide annuel de formation). Il propose de nombreux séminaires et ateliers pour développer les compétences de base des membres du personnel. Axés sur les matières communes aux services et regroupés par domaine de compétences, ces formations interdépartementales sont tout public ou réservées aux cadres, en fonction des thématiques abordées.

Les séminaires sur mesure, le coaching et les mesures d'accompagnements organisées par la Ville de Genève sont précédés d'une analyse des besoins. Les contenus répondent donc exactement aux demandes spécifiques des services, des équipes et des participant-e-s. Les cadres peuvent bénéficier de coaching ou de mesures d'accompagnement individuelles pour optimiser leurs projets, faire évoluer leur organisation ou leur mode de conduite du personnel.

Hormis ces séminaires et ateliers, l'offre interne comprend aussi des séances d'information régulières sur divers sujets, selon les projets, thèmes d'actualité ou politiques : informations de la Direction des ressources humaines, des associations professionnelles ou partenaires spécialisés, séances annuelles et rencontres départementales.



² <https://intranet.ville-ge.ch/formation>
Programme annuel de formation de la Ville de Genève

La Ville, son organisation, ses valeurs

La connaissance de l'administration municipale, de son organisation, de son fonctionnement politique et de son contexte général permet aux membres du personnel de se familiariser avec les valeurs et les projets de la Ville tout en développant une « culture d'entreprise commune ». L'offre de formation propose une palette variée de formations sur ces thèmes.

Développement durable

Ce domaine de compétences aborde les grands thèmes du développement durable. L'approche est générale ou ciblée, en fonction des publics et domaines professionnels visés. Ces actions de formation ont pour objectif de contribuer au programme stratégique de la Ville de Genève en matière de développement durable et à la mise en oeuvre des engagements d'Aalborg.

Formation gestionnaires RH

Ce programme⁸ a pour objectif de renforcer les compétences des répondant-c-s et gestionnaires RH dans les services, de développer leur collaboration avec la Direction des ressources humaines, de les aider à coordonner les processus RH pour concrétiser une stratégie RH exemplaire contribuant au développement du personnel et aux besoins de l'administration municipale.

Il englobe les domaines de compétences suivants: le recrutement, l'intégration, l'égalité, la maîtrise des processus d'évaluation, la gestion des carrières, la mobilité, le développement durable des compétences, l'analyse des besoins en formation et la gestion prévisionnelle des emplois.

Management – Gestion par projet – Gestion des absences et du climat social

- a) Le programme interne de formation de la Ville de Genève donne des outils de base et de nouvelles techniques de travail permettant aux cadres de renforcer leur leadership et de se préparer à endosser leurs responsabilités de manager, à gérer le changement, leur portefeuille de projets, à réguler, à organiser, coordonner, informer, communiquer, gérer les conflits et maintenir des relations interpersonnelles saines tout en faisant preuve d'équité et d'éthique.
- b) Le dispositif de formation à la gestion des absences et du climat social est destiné aux cadres ayant des responsabilités hiérarchiques et de cas en cas aux chef-fe-s d'équipe. Il vise à améliorer les relations de travail par la mise en œuvre d'une politique de santé en entreprise se concrétisant par un programme de gestion des absences de courte durée. Cette démarche réactualise les valeurs managériales en lien avec le climat social, la gestion des ressources humaines et l'épanouissement professionnel.
- c) Une partie de l'offre interne est destinée particulièrement aux chef-fe-s d'équipe de terrain et leur permet d'acquérir, de façon concrète, les bases pratiques de la conduite et de la motivation d'équipe.

⁸ Programme développé dès 2012 par la Direction des ressources humaines

Développement personnel et professionnel

Ce domaine de compétences offre un espace qui permet de se mettre dans un processus de réflexion pour envisager une évolution de carrière par exemple par le biais de différents séminaires: bilan de compétences, pilotage de sa carrière à 45+, travail en réseau pour échanger avec ses pairs.

En parallèle, des ateliers pratiques ont pour but, plus simplement, d'aider les employé-e-s à gagner en confiance, à se préparer à leur entretien statutaire ou périodique, à analyser leurs ressources personnelles et professionnelles pour formaliser un plan de développement ou de formation par exemple.

Méthodes et techniques de travail

L'apprentissage de nouvelles méthodes de travail est indispensable et répond aux évolutions technologiques. Techniques de présentation orale et écrite, communication au travail, avec les collègues, avec le public, communication non violente, techniques d'accueil au téléphone ou en face-à-face, écriture Web, techniques d'archivage ou méthode de planification ou de gestion de projet sont autant de thèmes accessibles grâce au programme de formation interne de la Ville.

Informatique

Ce domaine de compétences offre un large choix de formations sur les logiciels bureautiques standards: traitement de texte, tableurs, présentations, messagerie, logiciel comptable et RH et logiciels métiers (DAO, PAO, CAO).

Des formations informatiques sur mesure sont également organisées pour des groupes déterminés sur des outils ou activités particulières et lors de migrations informatiques par exemple.

Sécurité et santé au travail

La politique des ressources humaines⁹ vise notamment à garantir une gestion économique, adéquate et respectueuse du personnel, en mettant en œuvre, en particulier, des mesures propres à assurer sa sécurité au travail ainsi que la protection de sa personnalité, de sa santé et de son intégrité. Ce système de promotion de la santé a pour but d'améliorer en continu la qualité de vie au travail. Il répond aux objectifs définis par les principes sur lesquels repose le système de promotion de la santé et de la sécurité au travail, soit:

- la mise en œuvre concrète de l'ensemble des normes en matière de sécurité et de santé applicables aux activités de l'administration municipale
- la consultation et la participation active de l'ensemble du personnel à la mise en œuvre de la politique de promotion de la santé et de la sécurité
- la prise en compte de la gestion des relations humaines
- la prévention des absences non planifiées au travail
- des mesures de réadaptation professionnelle

Dans ce domaine, le développement du système de formation est lié à l'établissement et à la mise à jour des portefeuilles des phénomènes dangereux. Etablis par des spécialistes du secteur santé et sécurité de la DRH dont les compétences répondent aux exigences de l'ordonnance sur

⁹ Statut art. 5 et 16 et Règlement d'application art. 34

les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail, ces portefeuilles identifient les dangers inhérents aux activités courantes de la Ville et définissent les mesures pour les maîtriser. L'offre de formation constitue une des mesures possibles tant pour contribuer à la maîtrise de ces dangers et à la sécurité au travail, que pour prévenir toute situation professionnelle pouvant nuire à la santé.

9. Formation externe

Les formations externes répondent aux besoins de perfectionnement, de spécialisation ou de mise à jour des connaissances professionnelles et visent à préserver les chances du personnel sur le marché de l'emploi¹⁰.

L'accès aux cursus certifiants (CAS, MAS, brevets, diplômes) et aux perfectionnements de courte durée proposés par les Universités, Hautes écoles et institutions spécialisées est ouvert à toutes et tous les employé-e-s de l'administration municipale.

La Ville de Genève encourage les parcours qualifiants — en cours d'emploi — comme la validation des acquis et prend en charge les perfectionnements imposés par la hiérarchie comme les certifications dans le domaines des ressources humaines ou les formations répondant à des obligations légales comme par exemple celle des assistant-e-s de sécurité.

Pour les cadres, certaines formations externes sont obligatoires comme le Certificat d'Avancé Studies en Management (CAS) de la Haute Ecole de gestion de Genève.

Ce programme de formation modulaire correspondant à 15 ECTS¹¹ est destiné spécialement aux cadres des administrations publiques (Etat de Genève et Ville de Genève).

Il les aide à mobiliser de nouvelles compétences sociales, informationnelles, communicationnelles, décisionnelles, organisationnelles, transformationnelles et conceptuelles pour faire face à de nouveaux défis et renforcer leur potentiel d'engagement dans un environnement public immergé dans les réformes, les restructurations et les projets transversaux.

Les échanges informels, les rencontres départementales ou séances d'information externes sont un moyen très efficace pour travailler en réseau et échanger de manière collégiale sur des questions d'actualité, les bonnes pratiques ou les projets en cours.

La Ville de Genève encourage ces expériences formatives en développant des collaborations notamment avec l'Etat de Genève. Elle organise des séances d'information sur différentes thématiques ou prend en charge la participation à ce type de séances.

¹⁰ Règlement d'application du Statut art. 33, al. 1

¹¹ <http://intranet.ville-ge.ch/formation>, Infos, rubrique Formation des cadres



VILLE DE
GENÈVE

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE DES RESSOURCES
HUMAINES

NOTE DE SYNTHÈSE à l'attention de Dalcinda Garrido et Valentina Wenger

FORMATION / Bilan depuis 2004 – Commission des finances – 01.02.2012

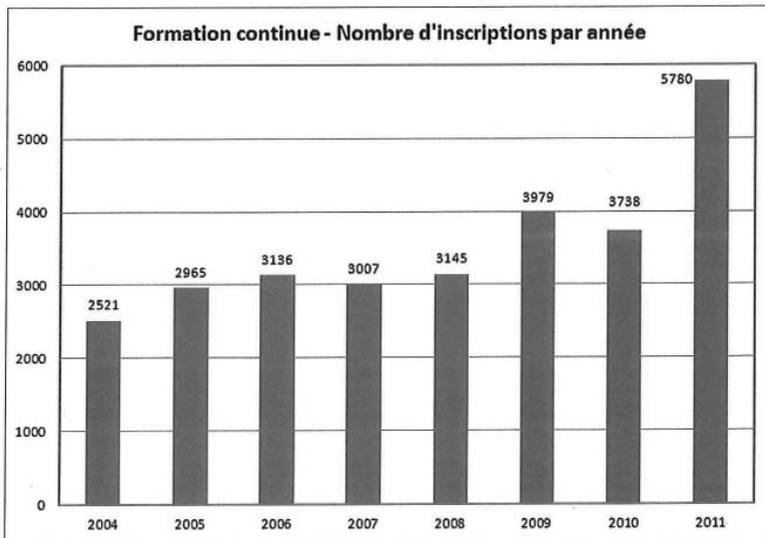
Sommaire

1. Bilan des inscriptions depuis 2004 : une augmentation de 129 %
2. Concept de formation de la Ville de Genève
3. Analyse des besoins
4. Qualité de la formation/Evaluation/Certification EduQua
5. Constats et évolution
6. Projets
7. Considérations budgétaires

1. Bilan des inscriptions depuis 2004 : une augmentation de 129 %

On a passé de 2521 inscriptions en 2004 à 5780 en 2011 soit une augmentation de 129 % du nombre des inscriptions depuis 2004.

En 2011, 2488 différent-e-s employé-e-s (dont 257 hors Ville – communes, SIG, Etat de Genève - avec participation financière) ont suivi une formation interne ou externe en Ville de Genève.



Détail des inscriptions 2011

Nombre d'inscriptions :

Programme annuel organisé par la Ville (Guide et Intranet formation)	3635
Formations sur mesure organisé par la Ville	1546
Formations externes	599 (dont 196 formations certifiantes)

Nombre de personnes ayant suivi une formation :

Programme annuel organisé par la Ville (Guide et Intranet formation)	1624
Formations sur mesure organisées la Ville	585
Formations externes	239

2. Concept de formation de la Ville de Genève (Document annexé à ce rapport)

Le concept de formation de la Ville de Genève a été établi le 18 avril 2011, validé par la Commission de formation continue de la Ville le 13 mai 2011 et adopté par le Conseil administratif le 28 septembre de la même année. Ce document propose le plan de formation général de la Ville de Genève et répond aux articles 13 à 15 du Statut et aux articles 33 à 46 du REGAP.

3. Analyse des besoins : depuis 2004 la Direction des ressources humaines procède à une enquête annuelle des besoins auprès des services et départements de l'administration municipale

Pour identifier et regrouper les besoins mais également s'adapter au contexte, le secteur formation de la DRH procède depuis 2004 à une enquête des besoins annuels pour anticiper, établir les priorités et avoir une vision globale de l'ensemble des demandes et projets pour l'année suivante. Cette enquête permet de rationaliser les coûts. En effet, de nombreuses formations sont organisées en collectif (informatique, gestion de projet, cours de français, certification ECDL, premiers secours, techniques de numérisation des dossiers, migrations informatiques, formation des utilisateurs-trices du portail RH,...).

Cette enquête est envoyée à tous les services et départements de l'administration. Elle est ensuite compilée par le secteur formation et en fonction des demandes, ce même secteur procède aux arbitrages utiles avec les directions de départements pour pouvoir établir son budget prévisionnel.

4. Qualité de la formation/Evaluation/Certification EduQua

Les formations organisées par la Ville de Genève sont systématiquement évaluées à l'issue de chaque session. Les questionnaires d'évaluation sont traités par numérisation et les résultats compilés fournissent des tableaux de bord qui permettent, par le biais de l'analyse des résultats, d'ajuster en permanence les dispositifs de formation. L'utilité d'une telle démarche est d'autant plus grande que le délai écoulé entre sa réalisation et le résultat est court. Elle nous permet notamment d'évaluer la qualité pédagogique, la qualité des supports, l'équilibre entre la théorie et la pratique, l'utilité des notions et compétences acquises en regard des critères de qualité Eduqua.

L'enquête qualité en ligne (SATISCAN) atteste de la qualité des prestations développées par le secteur formation de la Direction des ressources humaines : la moyenne générale des évaluations individuelles (14040 formulaires analysés au 31.01.2012) donne un degré de satisfaction générale de 5,41 sur 6.

A noter que l'unité formation de la DRH a obtenu le 21 octobre dernier le renouvellement de sa certification EduQua pour 4 ans attestant ainsi de la qualité de ses prestations.

5. Constats et évolution

Un fort accroissement de la demande

La formation en Ville de Genève a connu un fort accroissement ces dernières années. Cette progression s'explique notamment par la visibilité de l'offre de formation et par la mise en production, en 2009, de l'Intranet formation et des inscriptions en ligne.

Les nouvelles dispositions statutaires garantissant un droit à la formation identique pour les personnes à plein temps et à temps partiel renforceront cette tendance.

On constate une demande accrue des services en matière de formation sur mesure. En effet, la spécificité des diverses entités et des projets nécessite une approche formation ciblée et pragmatique intégrant les problématiques et les contextes particuliers. Nous pensons notamment aux formations indispensables lors des évolutions entraînant une nouvelle forme d'organisation du travail et une mise à niveau des compétences collectives.

La nécessité de développer ou de mettre à jour les compétences métier des employé-e-s de l'administration pour assurer leur « employabilité »

Les quelques 250 professions répertoriées en Ville de Genève génèrent une forte demande en formation métier, plus de 200 par année. Ces formations dispensées par des Universités, HES, institutions de formation telles que l'Ifage, l'UOG, les associations professionnelles ou institutions spécialisées – en Suisse et à l'étranger – peuvent prendre des formes diverses allant de quelques jours à 2 ans ou plus pour des cursus certifiants ou des perfectionnements professionnels. Lorsqu'elles visent à l'acquisition de compétences « métier » pointues comme par exemple dans le secteur informatique, ces formations sont externalisées et généralement coûteuses.

6. Projets

Formation certifiante des cadres

Pour professionnaliser les cadres et les faire passer du « commandement au management », la Direction des ressources humaines, en collaboration avec la Haute école de gestion de Genève (HEG) et l'Etat de Genève a mis sur pied, depuis 2008, un cursus de formation obligatoire et certifiant (**Certificat d'advanced studies de la HESGE**) en management destinée aux cadres intermédiaires et sups de la Ville.

Ce dispositif de formation développé initialement par l'Etat s'adresse à plus de 350 cadres et se poursuivra dans les années à venir. Près de 150 cadres se sont inscrit-e-s dans ce dispositif et près de 50 ont déjà obtenu leur certificat.

Management des absences non planifiées

Le dispositif de formation et de management des absences implémenté en 2009 au DC et par la suite au DEUS et au DFL sera prochainement étendu à l'ensemble de l'administration municipale. Ce projet a un coût important comme son retour sur investissement.

Migrations informatiques

En 2011, l'unité formation a formé près de 1000 employé-e-s pour leur permettre de s'adapter aux nouveaux outils bureautiques (Office 2010).

En 2012, une nouvelle vague de formation est prévue pour le passage à Windows 7.

Portail RH

L'unité formation de la DRH et la DSIC travaille actuellement à la mise en place d'un dispositif de formation sur mesure destiné aux utilisateurs et utilisatrices du portail RH.

Formation santé et sécurité – Obligations légales

Les formations liées à la santé et sécurité et répondant souvent à des obligations légales sont en augmentation. Elles se développeront compte tenu des analyses de risques (portefeuilles) menées actuellement dans différents services. En la matière, la Ville a du retard et elle devra impérativement le rattraper en intensifiant ses actions de formation et de prévention. Un des objectifs est également de mettre la priorité sur les populations qui présentent un risque d'accidents professionnels élevés (voirie, espaces verts, théâtre,...) et qui actuellement se forment peu ou pas assez. Il faut aussi systématiser une formation adaptée pour les assistant-e-s de sécurité dont le rôle est en évolution constante.

OACP /Ordonnance fédérale réglant l'admission des chauffeurs

D'ici 2014, tous les conducteurs et conductrices permis C/C1 et D/ D1 devront suivre un cursus de formation continue obligatoire de 5 jours pour continuer à utiliser les véhicules de la Ville. Plus de 150 personnes sont concernées par cette obligation et leur formation continue sera accélérée dès 2012, ce qui nécessitera un budget un effort de formation important. L'unité formation travaille sur ce projet en collaboration avec le SIS.

Plus d'apprenti-e-s, plus de dépenses !

Les coûts liés à la formation des apprenti-e-s sont également en progression depuis ces dernières années puisqu'ils ou elles étaient 45 à la rentrée scolaire 1998 -1999 contre 73 à la rentrée 2011-2012. Nous compterons plus de 80 apprenti-e-s à la rentrée prochaine.

Les frais liés à l'apprentissage sont donc en constante augmentation (cours interentreprises organisés par les différentes filières professionnelles, cours de la branche, cours spécifiques pour les jeunes,...) et pris en charge, pour toute la Ville, par le budget formation de la Direction des ressources humaines.

La Ville et les Communes genevoises, une collaboration fructueuse

Le guide de formation de la Ville est diffusé chaque année à l'ensemble des Communes genevoises et les collaborateurs et collaboratrices des administrations communales ont la possibilité de participer aux cours qui sont proposés au tarif forfaitaire de CHF 300.- par journée de formation.

Les Communes apprécient de pouvoir bénéficier des formations proposées et les inscriptions externes sont en hausse depuis 2004.

En 2008 les recettes perçues par la Ville de Genève pour les formations suivies par des collaborateurs-trices externes (Communes, SIG, Fondation du Grand Théâtre, etc.) s'élevaient à CHF 97'975.- et à CHF 135'900.- 2009.

7. Considérations budgétaires

Le budget alloué au secteur était de CHF 2'100.000.- en 2004 et de CHF 1'600.000 de 2005 à 2009.

En 2010, CHF 250'000.- supplémentaires ont été alloués au secteur en raison de la mise en œuvre de la formation au management des absences non planifiées.

Le budget 2012 est de CHF 2'600'00.- ce qui permettra à la Direction des ressources humaines de répondre aux besoins en constante augmentation et aux projets actuels.

Annexe

Concept de formation de la Ville de Genève