

NOTRE VISION RH

NOTRE POLITIQUE RH



Notre vision RH :

« Être un employeur public attractif, exemplaire et innovant, qui place l'humain au cœur de ses actions et développe durablement les compétences au service de la Ville. »

Et notre politique RH pour la mettre en œuvre :

Axe 1 Optimiser le fonctionnement par l'engagement et les compétences

La Ville de Fribourg, en tant que collectivité publique, a pour mission de répondre efficacement aux besoins des habitant·es et des usager·ères en s'appuyant sur les compétences et l'engagement de ses collaborateurs et collaboratrices.

Cette mission repose sur une gestion proactive des ressources humaines, qui anticipe les évolutions et permet d'adapter les équipes aux défis futurs.



Stratégie 1

Gestion prévisionnelle des ressources humaines

La Ville de Fribourg met en place une gestion proactive et prévisionnelle des ressources humaines. En se référant à la stratégie de gouvernance définie dans son programme de législature, elle anticipe les besoins en personnel, en fonction des projets à venir et des évolutions des métiers et veille à une répartition équilibrée des ressources humaines entre les différents services.

Elle définit une politique de recrutement transparente, équitable et respectueuse, reflétant ses valeurs et ses pratiques de gestion, offrant une image positive en tant qu'employeur. Ceci dans le but de renforcer son attractivité et permettre de résister au mieux à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, annoncée dans certains domaines.



Stratégie 2

Préparation aux défis présents et futurs

Face aux enjeux numériques, aux changements législatifs et aux évolutions des besoins des usager·ères, la Ville encourage la formation continue et alloue les ressources techniques, nécessaires à l'intégration des nouvelles compétences.

Elle s'engage également en matière de formation professionnelle des jeunes (apprenti·es, stagiaires), afin de favoriser leur entrée sur le marché du travail et la relève.

Axe 2 Promouvoir le bien-être, l'égalité et l'épanouissement

La Ville entend offrir à ses collaborateurs et collaboratrices, un cadre de travail propice à leur épanouissement personnel et professionnel. Cela passe par des conditions favorables à leur santé, leur sécurité et leur développement, en veillant à garantir l'égalité des chances et à favoriser la diversité.



Stratégie 3

Responsabilité sociale et environnementale

La Ville veille au respect de l'intégrité de son personnel. Des actions concrètes sont mises en place pour prévenir les risques professionnels et assurer la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité de ses collaborateurs et collaboratrices. La Ville s'engage à prévenir les conflits et à lutter contre toute forme de harcèlement. Elle attend des collaborateurs et collaboratrices qu'ils fassent preuve d'engagement, de conscience professionnelle, d'un comportement digne de confiance, tout en sauvegardant fidèlement les intérêts de la Ville.

En parallèle, la Ville encourage la mobilité douce de ses collaborateurs et collaboratrices, par différentes actions et mesures incitatives.



Stratégie 4

Égalité des chances et diversité

La Ville conçoit et applique des politiques de recrutement, de rémunération et de formation, assurant une égalité réelle des chances entre hommes et femmes.

Elle promeut la diversité et l'inclusion, en attirant des personnes de différents horizons.



Stratégie 5

Conciliation de la vie professionnelle et personnelle

La Ville soutient les modèles de travail flexibles, pour permettre à ses collaborateurs et collaboratrices, de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, sans pour autant négliger la qualité des prestations délivrées aux usager·ères.

Elle met également en place des dispositifs de soutien à la parentalité et à la gestion des responsabilités familiales.



Stratégie 6

Soutien au management

La Ville définit sa vision de la collaboration et communique clairement ses attentes.

Chaque collaborateur ou collaboratrice connaît ses responsabilités, ses tâches et les moyens à sa disposition. Une évaluation annuelle permet d'aligner les objectifs du service avec les intérêts individuels.

Le ou la supérieur·e hiérarchique communique clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs, au sein de son équipe. Il ou elle encourage la prise de responsabilités, la motivation et le développement des compétences, en s'appuyant sur les principes de management de la Ville.



Stratégie 7

Dialogue et consultation régulière

La Ville instaure une communication transparente et régulière sur ses activités, ses projets et son organisation. Une enquête de satisfaction est organisée régulièrement, afin de recueillir les retours des collaborateurs et collaboratrices et d'ajuster, au besoin, les actions découlant de la politique RH.