

Jobs d'été – solution élégante à Genève

Les petits boulots d'été proposés par la Ville de Genève suscitent chaque année quelque 2000 candidatures. Le système informatisé soulage les services administratifs concernés et contribue à la mission éducative de la Ville.

La Ville de Genève propose, bon an mal an, quelque 200 jobs d'été aux jeunes de 15 à 22 ans. Entretien des espaces verts, gardiennage dans les musées, les piscines, nettoyage dans les écoles, soutien dans les bibliothèques ou dans les services administratifs, et même parfois nourrir les lapins d'un parc ou les serpents du Muséum d'histoire naturelle (!), sont des postes qui suscitent quelque 2000 candidatures. Celles-ci sont administrées via un site Internet qui soulage les services de très nombreuses tâches. Le dispositif fonctionne sans papier – seuls subsistent les contrats de travail. Le site gère la création des demandes de certificats AVS, des certificats de travail, facilite un dispositif croisé d'enquêtes de satisfaction... Et il assure que les petits boulots sont attribués en toute transparence. Cette réussite consacre une collaboration idéale entre la Direction des ressources humaines, le service informatique qui ont développé la plateforme et les

différents services municipaux, pourvoyeurs et souvent cofinanceurs de postes.

Créé il y a une dizaine d'années, cet outil s'est développé au fil du temps, gagnant chaque année de nouvelles fonctionnalités ou améliorations. Une efficacité remarquée par l'organisation du Prix de l'Excellence publique 2015.

Un outil gagnant-gagnant

L'élégance de cette solution profite à tous les utilisateurs. Qu'il s'agisse de jeunes qui bénéficient d'un interlocuteur et d'une plateforme Internet adaptés à leur culture, ou de l'administration qui peut se prévaloir d'un système particulièrement efficace. Interrogée sur sa charge de travail «avant» et «après», Yolande Schaller, collaboratrice administrative, dresse un bilan sans appel: «Il y a dix ans, mon 80% était accaparé par les jobs d'été sept à huit mois par année. Désormais, c'est 15% sur quatre ou cinq mois!»

«Nous recevions énormément de candidatures. Elles étaient traitées sur une base Excel. A partir de 1000, ce n'était plus gérable. Il devenait difficile de tout faire dans les temps. Et en plus, la base devenait instable», se rappelle Anne Cifali Erard, responsable de l'entité formation et recrutement à la Direction des ressources humaines de la Ville de Genève. Dès 2006, un dispositif mieux adapté a été développé par la Direction des systèmes d'information et de communication. Vania Lescure, responsable du groupe développements spécifiques, explique que cinq mois de travail pour deux développeurs avaient alors été nécessaires.

Les jobs d'été de la Ville de Genève profitent chaque année à près de 200 jeunes.

*Photo: Patrick G. Lopreno/
Ville de Genève*



Depuis, chaque année, les nouvelles fonctionnalités, améliorations et corrections nécessiteront au maximum un mois à un collaborateur, assure Emmanuelle Ogay, adjointe à la direction. La dernière amélioration notable remonte à trois ans. Il s'agit d'un descriptif de chaque poste proposé avec un cahier des charges rédigé directement par les services. Le tout permettant aux jeunes candidats de mieux appréhender le job pour lequel ils postulent.

Faciliter la création de nombreux jobs

Cette base intégrée pratique et fiable encourage les services à proposer des postes pour les jeunes. La charge administrative devient en effet minime: proposer un job, intégrer le petit cahier des charges directement dans le système et recevoir les candidats sélectionnés pour leur faire signer le contrat de travail. Le contrat, tout comme la demande de certificat AVS, sont produits directement par le dispositif. «Nous sommes très satisfaits de ce système. Nous voudrions même pouvoir proposer davantage de jobs. Mais nous sommes limités par le nombre de collaborateurs pouvant encadrer les jeunes pendant cette période estivale», explique Perle Dumusc, gestionnaire en ressources humaines au Muséum d'histoire naturelle (MHN).

Autre impondérable: les coûts. La Direction des ressources humaines de la Ville de Genève accorde quelque 250000 francs pour rémunérer les travailleurs de l'été. Sur leur budget, les services financent presque autant de postes. «Par exemple l'été dernier, nous avons dû renoncer, faute de moyens, à des postes proposés par des services», regrette Anne Cifali Erard.

Pour le candidat, l'aventure débute en février. Les inscriptions sont ouvertes pendant trois semaines et demi, accessibles directement via la page d'accueil du site Internet de la Ville. Pas besoin de

lancer de grandes annonces officielles, le bouche-à-oreille fonctionne très bien, assure Anne Cifali Erard. Toute personne âgée de 15 à 22 ans et scolarisée à Genève peut se présenter. Avec préférence accordée à celles et ceux domiciliés dans la Commune.

En 2015, 193 jobs ont été proposés. Les candidats ont pu postuler pour trois postes différents. Et selon sept calendriers différents – la Ville met au concours des mandats de trois semaines, ce qui laisse la possibilité de débiter théoriquement n'importe quelle semaine, de fin juin à mi-août. Le petit cahier des charges peut contribuer à guider le choix des jeunes, tout

comme les compétences attendues: maîtrise d'un logiciel informatique, permis de conduire dans certains cas. Le site précise aussi le nombre de candidats déjà enregistrés pour chaque poste. «Certaines tâches sont plus recherchées que d'autres. Le candidat qui souhaite multiplier ses chances les évitera. Chacun a sa chance, mais celui qui se rend disponible pour n'importe quelle tâche de nettoyage n'importe quand aura plus de chance d'être reçu que celui qui n'accepte qu'un mandat en piscine de fin juin à mi-juillet!», éclaire Anne Cifali Erard.

Des attributions transparentes

A l'issue de ce processus, le choix s'opère de manière aléatoire (et informatique) en présence d'un huissier judiciaire. Les malchanceux sont informés par mail – et encouragés à retenter leur chance l'année suivante. Les sélectionnés sont invités à vérifier leurs coordonnées et à signer un premier document qui ne les engage pas encore. Anne Cifali Erard: «Il y a à tout moment des désistements. C'est soit un examen à repasser, soit un engagement de plus longue

durée dans le privé, soit une opportunité de vacances. A chaque fois, nous relançons un dispositif de sélection opératoire.» Yolande Schaller: «Comme les jeunes sont rémunérés en fonction de leur âge, un changement peut avoir des conséquences sur les budgets. Mais le système de gestion en continu prend cela en charge, c'est très appréciable.»

Enfin, la «machine» produit des contrats de travail, et les dossiers sont ensuite communiqués aux services, qui peuvent convoquer les jeunes (et les parents dans le cas des mineurs) pour une discussion et la signature du contrat.

L'efficacité du système ne serait rien sans la qualité du

produit fini! Celle-ci est avérée par des enquêtes de satisfaction (générée, bien entendu, par la base informatique, et en partie sous-traitée à une entreprise spécialisée). Les résultats sont excellents, autant auprès des jeunes qu'auprès des collaborateurs qui les côtoient dans les services.

Anne Cifali Erard ne peut que participer au mouvement, constatant l'adéquation entre ce système et le rôle attendu de la Commune. «Nous permettons à des jeunes qui n'ont pas encore cette expérience de découvrir le monde du travail. Et de découvrir des métiers, ce qui est bénéfique pour un jeune qui envisage un apprentissage – je pense par exemple à ceux qui travaillent dans les parcs et jardins ou en bibliothèque. A tous, la base délivre aussi un certificat de travail signé par la directrice des ressources humaines de la Ville de Genève, qui peut être pris en compte comme un stage de trois semaines.»

Vincent Borcard

Informations:
www.ville-geneve.ch

Publicité



Epandeurs à main



Epandeurs à caisse



Epandeurs à disques



Qvantron K2

Commandez ces machines en juin avec le rabais d'avant saison!

Distributeurs d'hiver



Rauchcenter

3052 Zolllikofen, tél. 031 910 30 11, www.rauchcenter.ch
Un département de Ott machines agricoles SA

Les distributeurs d'hiver de RAUCH qui sont à la fois robustes, simples à manier et durables, peuvent également être utilisés en été comme épandeurs d'engrais de haute précision.

Précision et économie de produits. RAUCH vous propose la solution idéale !