



## **Stratégies du personnel DDPS 2008 – 2011** *(approuvées par la DD DDPS le 24 mai 2007)*

### **VISION**

- **Le DDPS est un employeur attrayant**
- **Le DDPS prépare son personnel aux exigences et modifications futures et encourage la souplesse et la mobilité de celui-ci**
- **Le DDPS pratique une culture de direction ouverte et transparente**

### **Stratégie 1:**

**Les supérieurs hiérarchiques assument pleinement leur rôle de direction et de gestion du personnel.**

### **Objectifs partiels:**

- Le développement et l'encouragement du personnel et des cadres est réalisé en fonction des besoins et tient compte, dans la mesure du possible, des besoins et des compétences des collaboratrices et des collaborateurs. Le potentiel du personnel est pleinement utilisé.
- Les supérieurs hiérarchiques incitent et encouragent la prise de responsabilité individuelle de leurs collaborateurs.
- Les supérieurs hiérarchiques pratiquent une culture de direction ouverte et transparente. Ils dirigent leurs collaboratrices et collaborateurs selon des principes communs à caractère impératif.
- La gestion du savoir est considérée comme une tâche de direction importante.
- Les organes dirigeants abordent les modifications dans un esprit positif et générateur de confiance.

### **Stratégie 2:**

**Les organes de direction (département, domaines du département et offices) utilisent de manière professionnelle les instruments de planification et de pilotage efficaces et efficaces.**

### **Objectifs partiels:**

- La planification stratégique des besoins en personnel est réalisée avec des instruments modernes. Elle se fonde sur des principes économiques et les besoins de l'entreprise.
- La planification des coûts du personnel est axée sur les compétences essentielles de l'organisation.
- Le controlling qualitatif et quantitatif du personnel est mis en œuvre et permet un pilotage réel de la part des organes dirigeants.

### **Stratégie 3:**

**Le personnel du DDPS est préparé aux futures exigences et développements du département.**

### **Objectifs partiels:**

- Les collaboratrices et les collaborateurs agissent en prenant leurs propres responsabilités et participent, par un professionnalisme élevé, à la plus-value du DDPS.
- Grâce à des profils professionnels compétitifs et une formation continue conséquente, le DDPS est un employeur attrayant dont le personnel est qualifié pour le marché du travail interne et externe.
- Les collaboratrices et les collaborateurs sont ouverts aux modifications et sont capables d'aborder avec souplesse et mobilité de nouveaux défis en rapport avec les processus de travail.

### **Stratégie 4:**

**La gestion des RH est préparée aux futurs défis du DDPS.**

### **Objectifs partiels:**

- De nouvelles possibilités de développement et d'engagement du personnel, qui tiennent compte de l'évolution démographique et sociale, sont mises en œuvre en fonction des besoins.
- Le recrutement et la fidélisation de collaboratrices et de collaborateurs qualifiés sont assurés par une gestion du personnel moderne, tant interne qu'externe.
- Les processus RH sont optimisés en fonction de l'évolution des exigences et ils tiennent compte des conditions politiques, sociales et économiques.
- Les spécialistes RH sont préparés à leurs tâches et à leur rôle en tant que partenaires importants de la hiérarchie et du personnel et ils travaillent de manière professionnelle.
- Les responsables du MRH sont des partenaires importants pour les processus de modifications.
- Le MRH électronique est développé.
- L'apprentissage électronique (e-learning) fait intégralement partie du développement du personnel.

**Les stratégies sont concrétisées par le biais des objectifs annuels et l'examen de l'atteinte des buts dans le cadre du controlling ordinaire.**