

*Date de dépôt : 5 octobre 2016*

## **Réponse du Conseil d'Etat**

**à la question écrite urgente de M. Stéphane Florey : Faux appels à candidature : l'Etat employeur donne-t-il de faux espoirs aux chômeurs ?**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 23 septembre 2016, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

*L'examen attentif et régulier du bulletin des places vacantes à l'Etat de Genève constitue une activité importante pour toute personne en recherche d'emploi. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2016, les chômeurs ont d'ailleurs été contraints à produire davantage de recherches d'emploi.*

*Pourtant, en regardant de plus près, il s'avère qu'environ 70% des annonces publiées au mois de juin 2016 dans le bulletin des places vacantes précisait explicitement que les offres d'emploi seraient repourvues à l'interne. « Ce poste sera vraisemblablement repourvu en interne », « candidature à l'interne fortement pressentie », « les postes seront repourvus en interne » ou encore « le poste sera repourvu dans le cadre du service » sont quelques-unes des formulations apportées au bas des annonces. La situation était identique au mois de mai 2016.*

*Aux offres d'emploi de facto réservées aux collaborateurs de l'administration, s'ajoutent des offres à postulation très difficile, voire impossible, comme cette offre du Ministère public pour deux postes de greffiers parue le 7 juin 2016 avec délai au 8 juin 2016 et pour laquelle l'envoi des candidatures ne peut se faire que par courrier postal. Pour les demandeurs d'emploi, postuler à des offres verrouillées constitue une perte de temps, d'énergie et d'argent.*

*Avec plus de 16 000 demandeurs d'emploi, il semble peu probable qu'aucune candidature externe ne puisse répondre aux besoins du poste en termes d'adéquation. Les postes vacants étant communiqués à l'OCE préalablement à leur publication dans le bulletin des places vacantes, l'administration s'efforce de justifier son refus de retenir les candidatures transmises par l'OCE. Beaucoup de chômeurs doutent même que les postes prétendument vacants ne soient en réalité déjà attribués.*

*Mes questions sont les suivantes :*

- 1) *Quelle est la justification politique à privilégier le pourvoi de postes à l'interne ?***
- 2) *Quel est l'intérêt de publier des offres d'emploi repourvues à l'interne ?***
- 3) *Comment l'Etat s'assure-t-il qu'aucun élément de népotisme ne perturbe le processus de recrutement quand des postes sont repourvus à l'interne ?***

## **RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT**

- 1) *Quelle est la justification politique à privilégier le pourvoi de postes à l'interne ?***

Au service de la population, l'administration publique doit pouvoir attirer et garder un personnel compétent. La compétence constitue le fondement de la politique ressources humaines (RH) de l'Etat de Genève. Elle est la base du recrutement du personnel de l'administration cantonale et de son développement.

Le recrutement prioritaire en interne est un principe de gestion RH de l'administration cantonale. Il fait l'objet de dispositions réglementaires dictant que :

- pour pourvoir un poste d'une fonction permanente, obligation est faite de procéder à sa mise au concours au sein de l'administration. La possibilité d'élargir celle-ci à des postulations externes est prévue (art. 50, al. 1 et 2 RPAC<sup>1</sup>).
- à compétences et qualités égales, la préférence est donnée aux candidats qui sont déjà fonctionnaires ou employés (art. 52, al. 1 RPAC).

---

<sup>1</sup> Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) – B 5 05.01.

Ces règles sont anciennes (1973). Elles trouvent aujourd'hui encore leur justification en dépit d'un contexte radicalement différent.

Avec la mise en place dès 2006 (motion 1658) d'une politique RH, l'Etat employeur s'est donné les moyens d'une gestion moderne de son personnel. Une attention particulière est portée à l'évolution professionnelle de celui-ci. Elle permet le maintien et le développement des compétences indispensables à la délivrance des prestations dues à la population.

Le membre du personnel doit se préoccuper de la préservation de son « employabilité » tout au long de sa vie professionnelle. Toute opportunité de mobilité professionnelle (changement de poste) lui profite. Il est dans l'intérêt de l'employeur de favoriser la démarche. Les dispositions réglementaires mentionnées sont la garantie de conditions favorables à la mobilité interne et, en dernier ressort, à l'évolution professionnelle voulue par l'employeur.

Cette approche poursuivie au sein de l'administration ne génère pas pour autant une situation exclusive en matière de recrutement où l'accès à la fonction publique pour des demandeurs d'emploi externes à l'administration serait fermé, bien au contraire. Les faits le démontrent.

Pour l'année 2015, quelque 950 postes ont fait l'objet d'une publication dans le bulletin des places vacantes, 835 personnes externes ont été engagées, dont pas moins de 579 demandeurs d'emploi recommandés par l'office cantonal de l'emploi (OCE) du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS).

## **2) *Quel est l'intérêt de publier des offres d'emploi repourvues à l'interne ?***

Une obligation de publication existe, faisant l'objet d'une disposition réglementaire complétant celles déjà mentionnées. Sa teneur est la suivante :

*« L'office du personnel prend toutes les mesures pour la publication des inscriptions internes ou publiques; cette publication doit permettre au candidat de prendre connaissance du cahier des charges de la fonction, de son classement dans l'échelle des traitements et de toutes conditions d'accès à la fonction. »* (art. 50, al. 4 RPAC).

La pratique actuelle est celle de la publication systématique de toute ouverture de poste dans le bulletin des places vacantes de l'Etat (BPV) qui est facilement accessible à toute personne en quête d'emploi ou de mobilité professionnelle. Cela permet d'élargir la base de recrutement. L'employeur peut, une fois en possession des dossiers de postulation, dont ceux proposés par l'OCE, saisir les opportunités offertes au regard des compétences recherchées, cela même lorsqu'une candidature interne est pressentie. Pour la

personne externe intéressée par le poste, dans l'appréciation qu'elle fait avant de déposer son dossier, l'information a tout son sens quand les compétences qu'elle offre pourraient prévaloir à l'issue de la procédure de recrutement.

Par ailleurs, la publication la plus large sert la transparence et donne une information sur l'état du marché du travail dont l'employeur public est un acteur important.

Des failles critiquables dans le processus de publication, récemment amélioré et intégré au site de l'Etat employeur, sont toujours possibles (retards, délais, erreurs), mais tout est mis en œuvre pour éviter ce type de dysfonctionnement.

### ***3) Comment l'Etat s'assure-t-il qu'aucun élément de népotisme ne perturbe le processus de recrutement quand des postes sont repourvus à l'interne ?***

Le recrutement de qualité, garantissant l'adéquation entre les compétences offertes et les besoins du poste, est une responsabilité exigeante confiée aux managers. Ils doivent se conformer au processus commun, processus posé par le collège spécialisé RH et l'office du personnel qui en assurent le contrôle.

La professionnalisation du management, une des voies poursuivies ces dernières années en matière de politique RH, exige avant tout un effort de formation, notamment celle des nouveaux managers. Il y est question non seulement de l'établissement de grilles avec les compétences clé, métiers et managériales, de conduite d'entretiens d'embauche, d'exercice de mise en situation et d'autres aspects opérationnels et techniques du recrutement mais aussi de critères éthiques et des devoirs de service le concernant. Par ailleurs, l'accompagnement de la personne en charge du recrutement par des responsables RH lui offre un appui précieux, bien que non décisionnel. Un regard tiers relève de la bonne pratique. Pour des postes à responsabilités, quand une démarche d'évaluation (assessment) est entreprise, ce regard est particulièrement acéré, y compris dans l'examen d'une postulation interne.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Anja WYDEN GUELPA

Le président :  
François LONGCHAMP