



Date de dépôt : 30 septembre 2026

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de Sophie Bobillier : Nomination du nouveau délégué au numérique – quelle transparence sur le processus de recrutement et les critères éthiques appliqués ?

En date du 4 septembre 2026, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

La fonction de délégué au numérique de l'Etat de Genève revêt une importance particulière. Elle participe à la définition et à la représentation de la politique numérique cantonale et engage, à ce titre, la crédibilité de l'Etat dans un domaine où les questions de confiance, de responsabilité et d'exemplarité sont centrales.

La nomination du nouveau délégué au numérique a suscité plusieurs interrogations concernant le processus de recrutement suivi par l'Etat.

*Le 9 août 2026, le journaliste indépendant **Thibaud Mabut** a révélé plusieurs éléments relatifs à cette nomination, notamment concernant les qualifications du candidat retenu et ses antécédents judiciaires¹. Ces informations ont ensuite été reprises par plusieurs médias romands, dont *Blick*², *20 Minutes*³ et la *Tribune de Genève*⁴.*

¹ <https://www.instagram.com/p/Db04d9jMn65/>

² <https://www.blick.ch/fr/suisse/romande/geneve-un-homme-condamne-devient-delegue-au-numerique-id22171300.html>

<https://www.blick.ch/fr/suisse/romande/geneve-letat-defend-son-delegue-au-numerique-condamne-id22180160.html>

<https://www.blick.ch/fr/opinion/le-choix-du-futur-delegue-au-numerique-secoue-geneve-id22193072.html>

³ <https://www.20min.ch/fr/story/geneve-passe-judiciaire-du-delegue-au-numerique-l-etat-assume-son-choix-103617485>

Selon les éléments rendus publics, « plusieurs dizaines » de candidatures auraient été reçues. Or, l'offre d'emploi prévoyait notamment un master ou titre jugé équivalent ainsi qu'une expérience de trois à cinq ans dans le secteur public à haut niveau.

La question se pose dès lors de savoir combien de candidates et candidats satisfaisaient effectivement à ces exigences et pour quelles raisons un candidat ne remplissant pas, selon les informations rendues publiques, l'ensemble de ces critères a finalement été retenu.

Le département des institutions et du numérique a également fait état d'une évaluation complémentaire, ou « assessment », réalisée dans le cadre du processus de sélection. La place réellement accordée à cette évaluation dans la décision finale ainsi que les résultats comparés des candidats finalistes demeurent toutefois inconnus.

Une autre interrogation concerne les conséquences du décalage éventuel entre les qualifications requises pour la fonction et celles du candidat retenu. En particulier, il convient de savoir si une formation complémentaire a été ou sera financée par l'Etat afin de permettre au nouveau titulaire d'acquérir certaines qualifications ou compétences liées au poste.

Ces questions de transparence du recrutement s'accompagnent enfin d'un enjeu éthique.

Le candidat retenu ayant fait l'objet par le passé d'une condamnation pénale comprenant notamment des faits liés au cyberharcèlement, il convient de comprendre selon quels critères l'autorité d'engagement a apprécié la compatibilité de ces antécédents avec une fonction appelée à incarner l'action publique dans le domaine numérique.

Cette interrogation ne remet pas en cause le principe de réinsertion, ni la possibilité pour une personne condamnée d'exercer à nouveau des responsabilités professionnelles. Elle porte sur un autre aspect : les critères qu'une collectivité publique applique lorsqu'elle confie une fonction de représentation, de responsabilité et de pouvoir à un cadre supérieur, ainsi que sur la manière dont elle met en balance le droit à la réinsertion avec les exigences d'exemplarité, de confiance du public et de cohérence institutionnelle.

⁴ <https://www.tdg.ch/geneve-le-futur-delegue-au-numerique-a-un-passe-judiciaire-651348638906>

<https://www.tdg.ch/geneve-le-din-justifie-lembauche-du-delegue-au-numerique-868053181509>

Cette question dépasse ainsi la seule existence ou non d'une inscription au casier judiciaire. Pour une fonction supérieure appelée à représenter l'Etat, à exercer une responsabilité importante et à entretenir un lien de confiance avec la population, il peut légitimement être attendu que l'autorité d'engagement examine également des critères plus larges d'exemplarité, d'honorabilité et d'adéquation entre le parcours de la personne et les missions qui lui sont confiées.

Si le choix de l'autorité consiste à considérer qu'une condamnation passée n'est pas incompatible avec une telle fonction, notamment au nom du droit à la réinsertion, cette appréciation devrait pouvoir être assumée et expliquée publiquement : quels critères ont permis de conclure à cette compatibilité, quelles garanties ont été jugées suffisantes et, le cas échéant, quelles mesures d'accompagnement ou de suivi ont été prévues ?

Dans le domaine numérique, cette question prend une dimension particulière. La personne occupant cette fonction est appelée à incarner une politique publique directement concernée par les usages du numérique, la confiance des citoyennes et citoyens envers l'Etat et les enjeux liés à la sécurité et aux violences dans l'espace numérique.

Plusieurs structures genevoises engagées contre le sexisme et les violences de genre⁵ ont d'ailleurs demandé publiquement que soient rendues transparentes les considérations éthiques ayant conduit à cette nomination et que soit examinée la compatibilité de cette fonction avec une condamnation liée au cyberharcèlement.

Au-delà du cas particulier, cette nomination interroge également les garanties entourant les processus de recrutement aux plus hautes fonctions de l'administration cantonale. Lorsque de tels recrutements suscitent des questions sur les critères appliqués, leur transparence ou leur cohérence, il appartient au législateur de s'assurer que des garde-fous suffisants existent et que les exigences applicables aux fonctions dirigeantes et de représentation de l'Etat sont clairement définies.

Cette exigence apparaît d'autant plus importante que le Conseil d'Etat affiche précisément l'ambition de renforcer le rôle de Genève comme l'un des pôles majeurs de la gouvernance numérique. Dans son communiqué du 12 août 2026⁶, il souligne notamment que la confiance dont bénéficie Genève

⁵<https://www.blick.ch/fr/suisse/romande/geneve-feministes-et-politiques-contestent-le-choix-du-delegate-au-numerique-condamne-id22189677.html>

⁶https://www.ge.ch/document/communique-hebdomadaire-du-conseil-etat-du-12-aout-2026?actId=~aJYTIKoWRLUiGab_LGKDCr7L1B9rHfoBoR-PtcZMb15Bb4buGnB1e5eGnte8jdfa9TtnLuJ6xeTXSGSn6D1mycFYZ1zKF0qD5Fj

constitue l'un des atouts sur lesquels repose ce positionnement. Une telle ambition implique une exigence élevée d'exemplarité, de crédibilité et de confiance à l'égard des personnes appelées à incarner et à représenter la politique numérique du canton.

La transparence paraît dès lors nécessaire, non pour porter une appréciation sur la personne concernée, mais pour comprendre les critères objectifs ayant présidé à la décision de l'Etat.

Je prie en conséquence le Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes :

- 1. Combien de candidatures, parmi les « plusieurs dizaines » reçues, remplissaient les deux exigences formelles de l'offre d'emploi, à savoir un master ou titre jugé équivalent et trois à cinq ans d'expérience dans le secteur public à haut niveau ? Pour quelles raisons les candidatures remplissant ces exigences ont-elles été écartées au profit du profil finalement retenu ?*
- 2. Les exigences figurant dans l'offre d'emploi ou dans le profil de fonction ont-elles été modifiées, adaptées ou interprétées différemment au cours du processus de recrutement ? Si oui, lesquelles et pour quels motifs ?*
- 3. Le communiqué du département évoque une évaluation complémentaire (« assessment »). Le candidat retenu a-t-il obtenu un résultat supérieur aux autres finalistes et, le cas échéant, sur quels critères précisément ?*
- 4. Le service du développement professionnel (SDP) a-t-il validé une formation externe, au sens de la fiche MIOPE 05.01.01, pour le nouveau délégué au numérique ?*
- 5. Si oui, de quelle catégorie de prise en charge s'agit-il – notamment formation initiale, « utile prestation » ou autre – et quel est l'intitulé ou la nature de cette formation ?*
- 6. Quel est, le cas échéant, le montant total de la prise en charge financière de cette formation par l'Etat employeur ?*
- 7. Comment les antécédents judiciaires du candidat retenu ont-ils été examinés et selon quels critères leur compatibilité avec la fonction de délégué au numérique a-t-elle été appréciée ?*

8. *Une analyse spécifique des enjeux éthiques liés à cette nomination a-t-elle été réalisée et, si oui, comment le Conseil d'Etat a-t-il mis en balance le principe de réinsertion avec les exigences d'exemplarité, de confiance du public et de cohérence avec les politiques cantonales de prévention des violences numériques ?*
9. *Quelles sont concrètement les garanties nécessaires sur lesquelles l'autorité s'est fondée pour considérer que le candidat retenu pouvait exercer cette fonction et un dispositif particulier de suivi, d'encadrement, de formation ou de sensibilisation a-t-il été prévu ?*
10. *Au regard de l'ambition affichée par le Conseil d'Etat de renforcer la position de Genève comme pôle majeur de la gouvernance numérique et de la confiance dont bénéficie Genève qu'il identifie lui-même comme un atout de cette stratégie, quelles exigences particulières d'exemplarité, d'intégrité et de confiance considère-t-il devoir appliquer aux personnes appelées à incarner cette politique ?*
11. *Plus généralement, le Conseil d'Etat entend-il formaliser ou renforcer les garde-fous, les critères de transparence et les exigences éthiques applicables au recrutement des cadres supérieurs exerçant des fonctions de représentation de l'Etat ?*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat rappelle en préambule qu'il ne commente pas les cas particuliers dans les réponses aux questions écrites urgentes.

Dès lors, seules des réponses générales sur les processus seront apportées.

La fonction de déléguée ou délégué au numérique est une fonction transversale consacrée à la politique numérique et à la transformation numérique de l'Etat. Rattaché au secrétariat général du département des institutions et du numérique (DIN), la déléguée ou le délégué au numérique contribue au processus d'élaboration et à la mise en œuvre de la politique numérique du canton, en appui de la conseillère d'Etat ou du conseiller d'Etat chargé du numérique et en collaboration avec l'office cantonal des systèmes d'information et du numérique (OCSIN), les différents départements et les services concernés.

La définition et l'adoption de la politique numérique du canton relèvent du Conseil d'Etat. La déléguée ou le délégué au numérique n'arrête donc pas la politique du canton : il contribue à préparer les décisions, à coordonner leur mise en œuvre et à en assurer la compréhension.

Ses missions portent notamment sur l'analyse et l'instruction des dossiers de politique numérique, la prospective, la coordination des travaux de la délégation du Conseil d'Etat à la transition numérique et à la cyberadministration, ainsi que le développement du dialogue avec les différents acteurs concernés.

La fonction comporte également une importante dimension de coordination à l'échelle fédérale, intercantonale et régionale, la déléguée ou le délégué représentant le canton dans les principales instances et plateformes consacrées aux enjeux numériques et développant les échanges avec les autres cantons et la Confédération.

La déléguée ou le délégué au numérique contribue également à la communication de la politique numérique de l'Etat de Genève. Elle ou il lui appartient notamment de rendre accessibles des enjeux parfois complexes, de vulgariser les orientations et les projets du canton et de favoriser leur compréhension par les différents publics.

Cette mission est menée en collaboration étroite avec les départements concernés et leurs services de communication, ainsi qu'avec la communication du DIN, afin d'assurer la cohérence des messages et des prises de parole. Elle comprend également le développement du dialogue avec les partenaires institutionnels, économiques, académiques et associatifs concernés par la transformation numérique.

Dans ce contexte une attention particulière a été portée aux connaissances et à l'expérience dans le domaine du numérique, ainsi qu'à l'aptitude à appréhender des sujets complexes et à les vulgariser auprès de différents publics. Compte tenu des missions et des enjeux spécifiques du poste, ces critères ont été considérés comme prépondérants dans l'appréciation des candidatures et ont, à ce titre, fait l'objet d'une pondération plus importante que le niveau de formation ou l'expérience acquise au sein de l'administration publique.

Les candidatures ont été examinées au regard des exigences définies dans le cahier des charges. Les candidates et candidats finalistes ont également été soumis à une évaluation complémentaire (« *assessment* »), portant notamment sur leurs perspectives stratégiques, leurs aptitudes interpersonnelles et leur capacité d'adaptation.

Lors de cet *assessment*, les 3 dimensions principales évaluées ont été les suivantes :

- les aptitudes interpersonnelles qui évaluent la capacité à interagir avec attention, efficacité et professionnalisme face à tout type de personnes, à créer un climat de confiance et à percevoir les besoins et les attentes de ses interlocutrices ou interlocuteurs;
- la capacité d'adaptation qui traite de la capacité à rester flexible et efficace dans un environnement changeant, à s'adapter positivement à de nouvelles tâches, responsabilités ou situations;
- la perspective stratégique qui apprécie la capacité à comprendre le contexte et les enjeux de l'organisation, à élaborer et expliciter une vision, puis à établir un plan d'action réaliste afin de l'implémenter.

Ces dimensions sont choisies selon le modèle de compétences utilisé par le prestataire et font l'objet d'un choix en lien avec une analyse de l'environnement et du poste en discussion avec la société spécialisée dans ces *assessments*.

S'agissant d'éventuels antécédents judiciaires, ces éléments sont pris en considération et examinés dans le cadre de l'évaluation des candidatures. Il est tenu compte du principe de politique pénale et de droit : une personne condamnée qui a exécuté sa peine doit pouvoir se réinsérer professionnellement, et le droit à l'oubli constitue une question fondamentale dans notre état de droit. La prise de référence et la transparence sont prises en compte, en précisant, par ailleurs, que, selon la fiche MIOPE 01.01.03 sur l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut pas aborder les questions portant notamment sur la vie privée, qui sont exclues, de même que les questions relevant des domaines de la justice et de la police, l'extrait de casier judiciaire demandé devant répondre à la thématique.

Conformément au règlement interne applicable, un extrait du casier judiciaire est demandé et examiné avant l'engagement, tout comme les renseignements de police délivrés sur la base de la loi sur les renseignements et les dossiers de police et la délivrance des certificats de bonne vie et mœurs, du 29 septembre 1977 (LCBVM; rs/GE F 1 25).

Enfin, s'agissant de la formation initiale, il est important de rappeler que la classe de fonction est déterminée par l'évaluation de la fonction. Le niveau des annuités est fixé par l'expérience utile au poste, laquelle fait partie de l'évaluation de toute candidate ou tout candidat engagé. Les conséquences d'un défaut de qualification professionnelle sont aussi précisées dans la fiche MIOPE 02.02.02. Lorsque le niveau de formation n'est pas atteint par la candidate ou le candidat, alors même que ce niveau a aussi contribué à la

fixation de la classe de traitement, une pénalité est appliquée. Ainsi, dans le cas où la candidate ou le candidat ne dispose pas du diplôme ou du niveau de formation requis, les mécanismes suivants s'appliquent : attribution d'un « code 9F » (avec une déduction maximum de 2 classes par rapport au niveau déterminé par la fonction) et/ou prise en compte des années d'expérience utiles au poste. Ces modalités sont détaillées dans la fiche MIOPE 02.01.02. En cas d'application d'un « code 9 », le manque de formation peut être compensé par l'expérience ou au moyen d'un plan de formation, en soulignant que la pénalité génère une réduction dans le positionnement du traitement. Le plan de formation n'est pas obligatoire et n'est pas forcément financé par l'employeur.

Les règles existantes en matière de recrutement sont détaillées et conformes aux exigences et pratiques de recrutement. Si le cadre actuel devait être complété, notamment au regard de certaines condamnations, de la nature des infractions, de la responsabilité attachée à certaines fonctions ou encore de considérations d'exemplarité, le Conseil d'Etat examinera ces propositions dans une perspective de règles transparentes, prévisibles et cohérentes, applicables à l'ensemble des situations comparables.

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

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

Le vice-chancelier :
Patrick FERRARIS

La présidente :
Anne HILTPOLD