

Date de dépôt : 4 mars 2019

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{me} et MM. Daniel Sormanni, Henry Rappaz, Pascal Spuhler, Sandra Golay, Patrick Dimier, Jean-Marie Voumard, Francisco Valentin, François Baertschi, Florian Gander, Christian Decorvet, Thierry Cerutti, André Python, Jean-François Girardet : La chasse aux faux CV est ouverte : cessons de comparer des pommes avec des poires

Rapport de majorité de M. Jean-Marc Guinchard (page 1)

Rapport de minorité de M. André Pfeffer (page 40)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jean-Marc Guinchard

Mesdames les députées,
Messieurs les députés,

Sous les présidences efficaces et appréciées de M^{mes} Isabelle Pasquier et Jocelyne Haller, la commission de l'économie s'est réunie à deux reprises afin de traiter cette motion, les 14 et 21 janvier.

Le procès-verbal a été tenu avec soin et exactitude par M^{me} Maëlle Guitton.

Que toutes trois soient ici remerciées chaleureusement.

Audition de M. Daniel Sormanni, premier signataire

M. Sormanni explique que cette motion part du constat que les gens ont souvent tendance à oublier des épisodes dans leur CV. Un oubli, ce n'est pas

si grave, mais enjoliver son CV de diplômes ou de passages dans certaines écoles professionnelles ou universitaires, c'est plus grave. Par conséquent, il est opportun de contrôler tout cela. Il explique qu'il y a des possibilités, même si rien n'est absolu, de vérifier les CV et surtout les CV de personnes qui viennent de l'étranger, puisqu'on ne connaît pas toutes les écoles ni toutes les universités du monde entier. Il déclare d'ailleurs qu'il est déjà arrivé que certains aient des diplômes d'université dont la ville n'existait même pas.

Il explique que l'utilité de cette motion c'est d'éviter de croire tous les CV qui sont présentés au moment de l'engagement. Il précise qu'on parle ici de la fonction publique, des entités subventionnées et de tout ce qui tourne autour de l'Etat. Il considère que l'Etat doit faire l'effort de vérifier les CV, car dans la plupart des cas on arrive à trouver des choses qui sont erronées et qui sont fausses.

Il déclare qu'il faut faire ce contrôle afin d'éviter d'engager des gens qui prétendent avoir des diplômes qu'ils n'ont pas. Il explique qu'une fois que ces personnes sont engagées, il est extrêmement difficile de redresser la barre, car la personne qui n'a pas fait la vérification et qui a été abusée est gênée et ne va pas crier sur tous les toits qu'elle s'est trompée. Par conséquent, elle va probablement ne rien dire et la situation va perdurer. Par ailleurs, il rappelle qu'une fois que quelqu'un est engagé à l'Etat il est assez difficile de s'en séparer.

Il indique qu'il faut faire l'effort de demander aux RH de l'Etat ou à l'OCE de vérifier les CV. Il précise qu'il ne s'agirait pas de vérifier des milliers de CV par année puisqu'il s'agirait seulement de contrôler les CV des personnes non résidentes qui sont engagées à l'Etat pour des fonctions ou des métiers qu'on ne trouve pas dans le canton. Il rappelle en effet qu'en principe, avec la préférence cantonale, on doit engager d'abord des personnes qui habitent à Genève.

Il indique pour finir que l'entrée en vigueur de la loi fédérale qui contraint les employeurs et l'Etat à annoncer tous les postes ne change pas grand-chose à la problématique.

Un député (Ve) remarque que cette motion part d'une réalité, puisqu'il y a effectivement des usurpateurs de titre. D'ailleurs, il rappelle qu'il y a un cadre de l'Etat qui a été condamné en 2017 pour usurpation d'un titre universitaire. Il est donc confirmé qu'il est tout à fait possible de licencier quelqu'un parce qu'il a usurpé un titre universitaire. Il explique que cela est possible, parce que la loi pénale, confortée pas différentes lois spécifiques sur

les établissements publics de formation, prévoit que ce sont des poursuites pénales qui sont engagées par l'employeur en cas d'usurpation.

Ceci étant dit, il remarque que la motion est une idée plutôt simple, mais qui peut receler des petits problèmes. Il lit le texte de la motion qui prévoit que le Grand Conseil invite le Conseil d'Etat « à faire vérifier, par le bureau des ressources humaines de l'office cantonal du chômage (...) ». Il rappelle que le travail de ce bureau consiste à s'occuper des ressources humaines de l'office cantonal du chômage. Il ne voit donc pas pourquoi on le chargerait d'une tâche externe qui n'est pas de maigre ampleur puisqu'il lui est demandé de vérifier « tous les CV des non-résidents genevois et à donner son aval avant la possibilité qu'un département, au sein du grand Etat ou des entités subventionnées à plus de 50%, puisse faire un transfert, ou une mutation ou un contrat d'engagement, et ce pour tous les types de contrats (CDD, CDI, etc.) ».

Il remarque par ailleurs que cette formulation est un peu discriminatoire puisque tous les CV des non-résidents genevois seraient vérifiés, mais pas les autres. Il considère qu'il faudrait vérifier tous les CV des candidats de façon à ne pas se retrouver face à de cas d'usurpation de titre et de fonction.

Il demande s'il faut comprendre cette motion dans le sens qu'elle concerne les non-résidents genevois retenus pour un engagement, mais aussi en cas de transfert et de mutation et si elle ne concerne que les non-résidents genevois.

M. Sormanni acquiesce sur ces deux points.

Le même député remarque que c'est un peu limité. Dans un souci d'équité, la motion devrait concerner tous les fonctionnaires qui seraient soumis à un transfert ou une mutation.

Il demande pour finir si le bureau des ressources humaines de l'office cantonal du chômage est vraiment la meilleure entité pour s'occuper de cette tâche. Il demande également combien de personnes il va falloir embaucher pour que cette entité puisse se mettre à la tâche.

M. Sormanni répond que c'est par souci d'économie de moyens qu'ils ont retenu seulement les non-résidents. Il considère que dans la réalité il faudrait vérifier tous les CV, mais que cela impliquerait un certain nombre de tâches supplémentaires.

Il indique en outre qu'ils ont décidé de donner la tâche de contrôler les CV à l'office cantonal du chômage parce qu'il reçoit beaucoup de CV, notamment à cause de l'obligation d'annonce. Il explique que cette tâche pourrait cependant très bien être donnée aux ressources humaines de l'Etat.

Il explique qu'ils ont décidé de limiter les choses aux non-résidents afin qu'il y ait moins de CV à vérifier que si on devait vérifier tous les CV de tous ceux qui répondent à une annonce d'emploi de l'Etat ou des entités subventionnées. Il insiste sur le fait que, dans la réalité, il faudrait vérifier tout le monde, parce que ce n'est pas un problème de passeport ou d'adresse qui change la problématique de base des faux CV. Il explique qu'aujourd'hui il y a de plus en plus de faux CV parce qu'il est de plus en plus facile de falsifier des certificats avec les moyens électroniques qui existent. En théorie, il faudrait contrôler tous les CV, mais il serait quand même intéressant de savoir ce que cela représenterait comme charge de travail. Il indique qu'il n'y a que l'office des ressources humaines et le chef du personnel de l'Etat qui pourraient le dire.

Le même député rappelle par ailleurs que la notion de non-résident n'inclut pas seulement les frontaliers mais aussi tous les résidents confédérés genevois ou autres qui ne sont pas résidents genevois et qui habitent de l'autre côté de la Versoix.

Il termine en déclarant que, même si la motion souffre de petits défauts, l'idée de donner un message de contrôle des CV qui soit étendu à tous est une demande qui n'est pas exagérée et qui impliquerait simplement un petit changement de doctrine. Il rappelle en effet qu'un haut fonctionnaire d'Etat a avoué que ce n'était pas dans la pratique de l'Etat de Genève de vérifier les titres universitaires. Cela est d'ailleurs un peu bizarre puisqu'il y a beaucoup d'institutions du grand Etat qui le font, comme l'université, l'hôpital, les HES et l'aéroport. Tout n'est donc pas complètement à jeter dans cette demande, elle pourrait être améliorée.

Un député (PDC) indique qu'il a la même réticence concernant la discrimination entre les résidents et les non-résidents. Il considère qu'il est un peu choquant de donner d'office une prime d'honnêteté aux Genevois qui ne sont en réalité pas plus honnêtes que les autres. Il estime qu'il n'est pas nécessaire de faire cette discrimination qui est assez mal perçue.

Il explique qu'il a eu l'occasion d'engager du personnel, que cela lui arrive encore de le faire et qu'il vérifie systématiquement la totalité des diplômes auprès des offices qui les ont rendus et que jusqu'à présent il n'a eu aucun problème. Même si à l'heure actuelle, il est possible d'aller sur certains sites et de composer des diplômes, ces aspects sont aisément vérifiables.

Il remarque ensuite, dans la mesure où il s'agit de droit pénal et qu'il est possible de licencier quelqu'un, qu'il serait possible de proposer une motion afin de faciliter le licenciement au sein de l'Etat. Cette possibilité permettrait

de licencier des gens sans qu'il y ait toute une série de recours comme c'est le cas à l'heure actuelle.

Il demande pour finir s'il ne pense pas que c'est de la responsabilité de chaque cellule RH, dans chaque département, de vérifier la validité d'un diplôme.

M. Sormanni répond à la première remarque qu'il ne peut que donner raison au député (Ve) et qu'il faudrait effectivement faire le contrôle de tous, quel que soit le lieu de résidence, le passeport ou la couleur de peau. Il explique que c'est par économie de moyens qu'ils ont voulu limiter les choses aux non-résidents. Il remarque par ailleurs qu'il est vrai que ce n'est pas parce qu'on habite à Genève et qu'on a le passeport suisse qu'on est forcément plus honnête que les autres. Il explique cependant qu'en Suisse et à Genève on est confronté à un problème de dumping de compétences. A côté de nous, il y a 340 millions de travailleurs dans l'UE qui sont remplis de compétences et qui ont tendance, compte tenu du niveau des salaires, à vouloir venir ici. Face à cela, il faut donc vérifier les diplômes. Il considère qu'il faut au minimum vérifier les CV avant d'engager quelqu'un et qu'il faut donc procéder à un changement de pratique auprès de l'office du personnel de l'Etat.

Il indique qu'il accepterait très volontiers un amendement qui viserait à vérifier tout le monde et pas seulement les non-résidents genevois ainsi qu'un amendement qui confierait cette tâche à l'office du personnel de l'Etat plutôt qu'au bureau des ressources humaines de l'office cantonal du chômage.

Il répond ensuite à la deuxième question sur le licenciement facilité qu'il n'est pas opposé à cette proposition, mais qu'il faudrait discuter de la question de savoir si une personne est licenciée de manière systématique quand elle triche.

Il termine en déclarant qu'une certaine sévérité a toujours valeur d'exemple. Quand il y en aura deux ou trois qui se seront fait attraper, peut-être que cela servira d'exemple. Il précise qu'il va néanmoins falloir garder une certaine proportionnalité entre une personne qui aura omis de dire qu'elle a fait 8 mois de chômage et une personne qui aura fait un faux CV par exemple.

Un député (S) remarque que l'ampleur de la vérification est relativement importante. Il indique qu'il ne va pas cracher sur le fait d'embaucher des personnes au sein de l'Etat parce que cela crée de l'emploi, mais que ce sera quand même une tâche ardue et de large ampleur.

Plusieurs éléments ont déjà été mentionnés par rapport au fait de pouvoir agir en fonction d'un cas de CV frauduleux ou d'un mensonge qui aurait eu

lieu lors de l'embauche ; il indique cependant qu'il ne faut pas oublier la période d'essai. Si la personne montre toute son incompétence et qu'elle ne correspond absolument pas à ce qui est mentionné dans son CV, il rappelle qu'il y a toujours une période d'essai de 3 mois pour la licencier.

Il lit ensuite l'exposé des motifs qui prévoit que « cette motion vise à défendre les résidents genevois et à concourir à diminuer de moitié le nombre des demandeurs d'emploi actuel afin de satisfaire un droit légitime des Genevois de travailler dans le canton où ils résident ». Il considère que les motionnaires ne se sont pas arrêtés pour une raison de manque de moyens à cette surveillance des non-résidents genevois, mais plutôt par orientation politique. Il déclare qu'il serait un peu étonnant que ce soit par manque de moyens que le MCG tiennne le même discours depuis plusieurs années.

Il rappelle ensuite l'étude du professeur Flückiger qui date de 2012 et qui montrait qu'il y avait un réflexe à Genève d'embaucher localement. Il explique que le premier réflexe de l'employeur c'est de se fier à des éléments de CV qu'il connaît. Il peut arriver que des employeurs français aient ce même réflexe et qu'ils embauchent des profils qui viennent d'écoles françaises, mais globalement il y a un réflexe d'embaucher des profils dont on connaît le parcours. Il explique qu'il a donc un peu l'impression que la motion rate sa cible car, au vu de cette pratique selon laquelle on embauche davantage des profils que l'on connaît de par leur parcours, si on voulait vraiment traquer les profils frauduleux, alors ce ne serait pas les non-résidents genevois qu'il faudrait traquer mais bien plutôt les résidents genevois. Il demande donc quelle est la vraie raison de cette motion et si c'est vraiment par manque de moyens qu'ils se sont limités aux non-résidents genevois. Il demande si le but est vraiment de traquer les profils frauduleux. Il explique que ce n'est pas ce qu'il a cru lire dans l'exposé des motifs.

Il demande pour finir pourquoi on retrouve le signe « \leq » dans la dernière invite au lieu d'y avoir écrit en toutes lettres.

M. Sormanni répond que l'objectif est de vérifier les CV. Il déclare être persuadé qu'il y a plus de faux CV dans les 340 millions de personnes qui viennent de l'Europe. Il explique par exemple que les diplômes des pays de l'Est ne se passent pas mais qu'ils s'achètent, et que c'est notamment le cas en Bulgarie. Il y a donc incontestablement plus de tricheurs de ce côté-là que du côté suisse. Maintenant, il serait intéressant de savoir combien de nouvelles personnes l'Etat de Genève et les entités engagent par année, car cela ne représente pas des dizaines de milliers de personnes. Si c'était le cas alors cela rendrait le contrôle extrêmement lourd à assurer. Il déclare être persuadé que le contrôle reste possible.

Il indique ensuite qu'il ne croit pas au fait que les employeurs soient vertueux. Il rappelle par ailleurs que seulement 6 personnes ont été sondées dans l'étude de M. Flückiger.

Il explique qu'il y a un certain nombre d'entités genevoises, y compris des entités publiques, qui publient des annonces avec des compétences étrangères. Les TPG ont par exemple publié une annonce dans laquelle ils demandaient des compétences avec des CAP et des BTS alors qu'il s'agit d'une entité suisse subventionnée par l'Etat. Aujourd'hui, Novatis demande aussi des diplômes français. Il remarque qu'il y a beaucoup d'employeurs qui jouent le jeu, mais qu'il y en a aussi toute une série qui ne jouent pas le jeu et qui vont au plus simple. On s'expose donc à plus de difficultés de par cette problématique.

Il indique qu'il serait ravi d'apprendre que le Grand Conseil demande aux ressources humaines de l'Etat de faire un contrôle systématique de tout le monde, des résidents et des non-résidents, de façon à éviter cette problématique grave, importante et pénale. Il confirme le fait qu'il préférerait que tout le monde soit contrôlé.

Il termine en déclarant qu'il y a des personnes de l'Europe entière qui viennent sur le marché genevois, car c'est un marché attractif. Le risque est donc augmenté. Il indique qu'il reste persuadé que ce n'est pas la tradition suisse que de tricher. Comme il l'a déjà dit, dans un certain nombre de pays européens, la triche est généralisée. Malheureusement, c'est comme cela et c'est une réalité.

Le même député (S) indique qu'il va demander à M. Tavernier le nombre de Bulgares embauchés chaque année. Il souligne par ailleurs le fait que l'étude menée par M. Flückiger a été faite sur 130 annonces comprenant 520 dossiers et qu'on est donc loin des 6 dossiers.

Un député (EAG) considère que cette motion est fortement sujette à caution. Il indique qu'il comprend que dans le flot de paroles de son collègue (Ve) il ait essayé de tirer ce qui l'arrangeait comme une bouée de sauvetage. Il estime cependant qu'il est un peu prématuré de penser que cette motion pourrait être améliorée. Il demande à M. Sormanni de se prononcer clairement sur les deux invites. Il lui demande si cette motion vise à faire baisser le taux de chômage à Genève ou si elle vise à vérifier la validité des diplômes dans les CV. Il rappelle qu'à courir deux lièvres, on risque de n'en attraper aucun. Il explique qu'il ne voit pas très bien quel est le but poursuivi. Il demande en quoi le fait de vérifier les CV des non-résidents fera baisser le chômage à Genève.

M. Sormanni répond que le but de cette motion est de pincer les tricheurs et que ça peut être un moyen de faire baisser le chômage d'une manière résiduelle. Il explique que face à 340 millions de personnes en Europe, Genève ce n'est rien et qu'il y a fatalement un certain nombre de personnes qui sont bardées de diplômes bien plus que ne le sont les Genevois. Il pense que de ce fait il y a plus de chances d'attraper des personnes qui ont de faux diplômes dans la catégorie de non-résidents plutôt que dans la catégorie des résidents. Il y a aussi des tricheurs à Genève mais il y en a moins. Par le fait même qu'on fasse ce contrôle, on aura un taux de faux diplômes plus important dans cette catégorie de non-résidents que dans la catégorie de ceux qui sont déjà sur place. Il explique que l'objectif est d'attraper les tricheurs et de freiner un peu l'afflux de nouveaux frontaliers. Il termine en déclarant qu'il faut décréter le contrôle systématique de toutes les personnes qui veulent entrer à l'Etat et dans les entités subventionnées.

Un député (PLR) considère, comme l'a dit son collègue (PDC), qu'il serait bien d'assouplir les procédures de licenciement en cas d'abus.

Il indique ensuite qu'il voit un problème au niveau de la protection des données. Lorsqu'une personne postule à un certain poste, il n'est pas normal que son CV passe au-delà du service RH dans lequel elle postule. Il trouve qu'il n'est donc pas logique que l'OCE vérifie les CV. Il considère en effet que c'est au service RH de l'entité concernée de vérifier les CV. Au niveau de la protection des données des collaborateurs, c'est dérangeant, notamment en ce qui concerne la confidentialité.

Il considère pour finir que le contrôle des CV qui se ferait en cas de mutation péjorerait la situation des collaborateurs actuels de l'Etat. Il rappelle que c'est déjà difficile de bouger au niveau de l'Etat.

M. Sormanni répond qu'il serait en effet plus adéquat que ce soit l'office du personnel de l'Etat qui gère les contrôles en ce qui concerne l'Etat, et les services RH en ce qui concerne les entités subventionnées.

Il répond à la deuxième question qu'à partir du moment où les choses sont réglées par l'office du personnel de l'Etat cela ne pose pas de problème. S'il y a une tentative de mutation ou que quelqu'un évolue, l'office du personnel de l'Etat est forcément au courant du fait que la personne veut aller dans un poste qui se trouve peut-être dans un autre département.

Un député (UDC) remarque que cette motion est un complément et une mise en œuvre de la priorité cantonale qui est largement admise. Il déclare qu'il voit deux avantages à cette motion. Tout d'abord, les gens qui viennent d'ailleurs ont des diplômes différents, donc rien que pour cette raison-là un contrôle supplémentaire est nécessaire. Il rappelle ensuite que la Suisse a une

pratique particulière en matière d'engagement, puisque les chefs de service et les chefs de département ont un très grand pouvoir dans le domaine de l'engagement. Il explique que ce n'est pas le cas en France où les gens entrent dans les grandes entités privées ou dans les entités étatiques uniquement sur concours ou ils passent par des comités. Pour cette raison, il estime qu'il est nécessaire de donner une aide supplémentaire aux cadres au sein du petit et du grand Etat afin qu'ils fassent le minimum d'erreurs et qu'ils puissent facilement évaluer les diplômes et les formations des gens qui viennent d'un autre pays.

Si cette motion visait seulement à détecter des exceptions ou des fraudeurs qui devraient être réglés par le pénal, alors il partage l'avis de certains, à savoir que cette motion n'a pas de sens.

Il remarque pour finir que l'exposé des motifs parle de plateformes payantes pour détecter les fraudeurs et de sites en ligne pour aider les employeurs à évaluer les diplômes et les expériences. Il demande plus d'informations sur cela, car ce sont des choses qui n'existent pas en Suisse. Il remarque qu'il est intéressant que la France ait ce type d'aide à disposition des employeurs.

M. Sormanni répond qu'il y a un certain nombre d'outils qui existent en France. Il avoue cependant qu'il n'est pas allé dessus pour faire un essai. Il explique que M. Tavernier a dit que cela ne faisait pas partie de leurs pratiques, mais qu'il y avait un certain nombre d'outils qui existaient. Internet est tellement développé qu'il doit probablement exister toute une série de procédures possibles à travers ces sites. Il indique qu'il serait intéressant de savoir comment ils appréhendent cela à l'office du personnel de l'Etat, puisqu'il est certain qu'ils procèdent à quelques vérifications quand ils ont des doutes. Il serait également intéressant de savoir si ces sites sont utilisables en Suisse et si on peut détecter des faux diplômes que nous ne connaissons pas et qui viennent de l'étranger. Il pense qu'il y a des possibilités qui sont relativement simples et que, si on fait l'effort, on peut détecter une grande partie des fraudeurs.

Un député (PLR) remarque que le fait de dire que si on est plus petit ou égal à la moyenne nationale on arrête les contrôles, c'est comme si on disait à l'AFC de ne faire des contrôles fiscaux que lorsque les comptes de l'Etat sont négatifs. Il indique qu'il a donc un peu de peine à comprendre cette invite.

Il remarque par ailleurs qu'on parle beaucoup des diplômes, mais qu'il n'y a pas que les diplômes qu'il faut contrôler. Il y a aussi toutes les périodes durant lesquelles les personnes ont travaillé dans les entreprises à prendre en considération. Il considère en effet qu'il est plus important de contrôler les

références et de vérifier que la personne a bien travaillé 5 ans dans une entreprise plutôt que de vérifier les diplômes. Il estime que le contrôle des certificats de travail est bien plus important, car il y a plein de manières différentes de faire des certificats de travail. Il remarque que la motion ne parle pas des certificats de travail et qu'elle parle surtout des diplômes.

Il indique ensuite que lorsqu'on met en place quelque chose il faut que cela serve d'exemple. Il demande à M. Sormanni comment il peut envisager que cela puisse servir d'exemple alors qu'il n'y a pas de publicité sur ce genre de cas de licenciement. D'ailleurs, il remarque que de la publicité sur ce genre de cas pourrait être très mal interprétée et même être considérée comme une atteinte aux droits de la personne. Il explique qu'il ne voit pas comment cela pourrait servir d'exemple.

M. Sormanni répond que la motion parle de CV et pas seulement des diplômes et qu'elle comprend donc aussi les périodes de travail.

Concernant la publicité, il répond que cela va être difficile de communiquer sur ce genre de cas, car cela pourrait poser des problèmes de protection de la personnalité. Ceci étant dit, l'Etat pourrait faire de la publicité et dire que désormais il contrôle systématiquement les CV. Cela pourrait avoir un effet dissuasif. Il faudrait aussi inciter les autres associations comme la NODE à indiquer à leurs membres qu'ils doivent faire l'effort de procéder à une vérification plus systématique. On ne peut pas communiquer sur les cas individuels, mais on peut communiquer d'une manière générale en disant que l'Etat vérifie systématiquement les CV des personnes qui postulent à l'Etat.

Un député (Ve) remarque que les philippiques habituelles du MCG s'adressent aux travailleurs européens qui viennent piquer le travail des Genevois, mais que cette motion est loin de ce domaine. Il rappelle que le grand Etat ce n'est pas l'ensemble des emplois à Genève. Il explique qu'il ne voit pas en quoi le fait de contrôler les quelques centaines d'engagements à l'Etat chaque année va faire réduire le chômage à Genève. Il pense qu'il faut donc réduire la voilure des ambitions de cette motion.

Il termine en déclarant qu'il va être difficile de transformer cette motion en quelque chose d'acceptable car, mis à part l'inélégance du titre, les considérants ne pourront pas être changés. Il vaudrait donc mieux déposer une autre motion, car il est hors de question de faire une jolie motion avec ce type de considérants.

Un député (PDC) indique qu'il est assez surpris que les RH ne fassent pas le travail de contrôle, car cela fait partie de leur job. Il considère que la vraie problématique se situe donc là. En ce qui concerne les invites, il remarque

que les problématiques sont un peu mélangées. Il indique par ailleurs qu'étant donné qu'il n'est pas possible de modifier les considérants, les choses deviennent un peu compliquées. Il rappelle ensuite que l'Etat, comme le privé, lorsqu'il veut engager est assez pressé, donc si on commence à mettre les choses dans un entonnoir on va de nouveau perdre du temps et compliquer les choses. Contrôler les CV ça doit se faire, donc il faudrait un jour appuyer sur ce point, mais les gens sont payés pour cela dans les départements, cela fait partie de leur travail. Si ce travail n'est pas fait, c'est qu'il y a une carence qu'il faudrait régler un jour.

Un député (S) remarque qu'il y a des postes pour lesquels il y a plus de 100 postulations. Il considère que cela vaudrait la peine de vérifier seulement les CV des quelques derniers dossiers retenus. Il rappelle par ailleurs que si la personne a menti dans son CV, certaines questions peuvent aussi être posées dans le cadre des entretiens. Il demande s'il a une estimation du nombre de CV qui seraient contrôlés par année.

M. Sormanni répond par la négative.

Le même député lit la 2^e invite qui invite le Conseil d'Etat « à appliquer la précédente mesure jusqu'à ce que le canton de Genève obtienne un taux de chômage \leq à la moyenne nationale ». Il explique qu'il a de la peine à comprendre cette invite, car cela signifie que si on est en dessous de la moyenne nationale on peut tricher sur les CV sans que cela ne pose de problème.

Face à la réponse négative de M. Sormanni, ce même député (S) demande, dans ce cas-là, quel est le but de cette 2^e invite.

M. Sormanni explique qu'ils sont partis du principe que la plus grande partie des faux CV venaient de l'extérieur et de pays plus lointains. Comme on ne connaît pas les diplômes et les différents types de formations, il est plus facile de tricher. Il considère que cette motion devrait de ce fait aboutir à un ralentissement de l'engagement à l'extérieur et que cela devrait par conséquent réduire le taux de chômage. Il indique qu'on pourrait cependant tout à fait abandonner cette invite.

Le même député (S) demande quel est coût de la réalisation de cette motion et quel est le nombre de postes supplémentaires dont l'OCE aurait besoin.

M. Sormanni répond qu'il ne sait pas. Il indique néanmoins qu'il serait favorable à ce que ce soit plutôt l'office du personnel de l'Etat qui se charge du contrôle. Il propose de demander à M. Tavernier le nombre de personnes qu'ils engagent par année afin de déterminer le travail supplémentaire que cela pourrait occasionner. Il indique qu'avec les outils que l'on a aujourd'hui,

les contrôles ne vont pas prendre énormément de temps. Il remarque qu'on ne pourra certainement pas tout détecter, mais que les plus grosses tricheries le seront. Il précise que si pour un poste on reçoit 100 CV, il ne sera pas question de contrôler ces 100 CV, mais plutôt de faire une sélection. Il termine en déclarant qu'ils souhaitent que l'office du personnel de l'Etat modifie sa pratique, car aujourd'hui il n'y a quasiment pas de contrôle des CV hormis à travers les entretiens. Il serait bien de changer de pratique et de faire des contrôles systématiques pour les personnes qui sont sélectionnées pour un poste.

Un député (UDC) précise qu'il n'est en effet pas question de contrôler les 100 CV puisque la 1^{re} invite prévoit qu'il faut contrôler seulement celui qui est engagé. Il explique ensuite qu'il a été stupéfait de lire l'exposé des motifs qui prévoit que « depuis plusieurs années, en France, de nombreux medias de la presse écrite ou télévisuelle alertent sur le fait que 9 candidats sur 10 trouvent normal d'arranger leur CV, et ce malgré le fait que des plateformes offrent des services payants pour détecter ces fraudes ». Il souligne le fait qu'il n'est donc pas question que cette motion traite de cas exceptionnels. Il rappelle pour finir que les certificats de travail sont une pratique usuelle en Suisse et qu'elle n'existe pas ailleurs.

Un député (PDC) répond qu'il y a aussi des certificats de travail dans les autres pays.

Le député (UDC) remarque en tout cas qu'il y a d'autres pratiques et d'autres diplômes ailleurs et qu'un contrôle supplémentaire est donc plus que légitime.

Discussion interne

La présidente demande aux députés quelle suite ils veulent donner à cet objet. Elle demande s'il y a des propositions d'audition.

Un député (S) propose d'auditionner M. Tavernier.

Un député (AAG) attire l'attention de la commission sur le fait que le 1^{er} considérant va rester. Il rappelle que M. Sormanni a dit que ce n'était pas la défense de l'emploi qui était l'objectif mais bien plutôt la lutte contre la fraude. La motion ne vise donc pas à réduire le chômage. Il termine en déclarant qu'il est possible de complètement modifier la motion, mais que les considérants resteront.

Un député (PDC) propose de faire un vote immédiat sur cette motion. Il explique qu'il ne voit pas la nécessité d'auditionner M. Tavernier étant donné la faiblesse des arguments de la motion.

Un député (MCG) remarque qu'il serait quand même intéressant d'avoir l'aval du service du personnel pour savoir s'il y a des triches. Il considère qu'il serait intéressant de savoir comment l'Etat traite ce type de problématique, indépendamment de la motion. Il faut savoir comment les choses fonctionnent au sein du grand Etat, du petit Etat et des régions publiques. Il explique qu'il a été administrateur aux TPG et que les RH ne vérifient pas tous les CV à la lettre, notamment ceux venant de l'étranger. Il remarque par ailleurs que pour certains postes les résidents suisses doivent montrer patte blanche et fournir un extrait du casier judiciaire, ce qui n'est pas le cas des gens des autres pays. Il serait donc intéressant de savoir comment les choses fonctionnent au sein de l'Etat afin de pouvoir faire des propositions sur cette motion.

Un député (S) pense que cette motion n'ira pas vraiment plus loin que la prochaine audition. Il considère cependant qu'il serait contre-productif de ne pas avoir une réponse de la part de l'administration. Il faut qu'on ait des éléments sur la manière dont se passe le processus de recrutement au sein de l'Etat et ce qui est fait en matière de vérification. Il serait aussi intéressant d'avoir quelques éléments sur les cas litigieux et sur la provenance des employés de l'Etat, car on entend beaucoup de fausses vérités à ce sujet.

Le député (PDC) indique qu'il retire sa proposition. Il remarque cependant que la commission a mis plus d'une heure à considérer qu'aucun des considérants ni aucune des invites n'étaient votables.

Un député (UDC) remarque que la 1^{re} invite est pleine de bon sens et qu'on ne peut pas dire qu'elle n'est pas votable.

Un député (S) répond qu'elle n'est pas votable, car elle est totalement discriminatoire.

Audition de M. Tavernier, directeur de l'office du personnel de l'Etat

La présidente remercie M. Tavernier pour sa présence et lui cède la parole. Elle explique que lors de la dernière séance a été évoquée la possibilité que ce soit l'office du personnel de l'Etat qui procède à la vérification de l'authenticité des titres qui sont annoncés dans les CV d'éventuels candidats.

M. Tavernier commence par indiquer que dans un processus de recrutement il y a plusieurs éléments. Le CV est un de ces éléments, mais ce n'est pas l'élément principal. Il explique que les compétences métier de la personne sont aussi analysées par la hiérarchie et que les RH regardent également les aspects de compétence en termes d'attitude et de comportement. Il explique en effet qu'ils cherchent des personnes qui sont

motivées, qui ont le sens d'une administration publique, qui sont efficaces et surtout qui trouvent des solutions et qui ne créent pas des problèmes.

Il indique, pour ce faire, qu'ils ont travaillé il y a quelques années avec les directions des RH des différents départements et qu'il existe désormais une directive qui explique le processus de recrutement. Il distribue cette directive à la commission (cf. annexe 1).

Il explique que dans le processus de recrutement, il y a des mises en situation mais aussi des contrôles par rapport à ce qui est annoncé dans les CV. Par exemple, avant de recruter un médecin, il faut s'assurer que la personne ait bien son diplôme de médecin. Il précise que ceci est délégué aux départements ou aux entités autonomes qui ont des services RH très professionnels. Il explique qu'aujourd'hui dans un monde qui est extrêmement demandeur d'efficacité et de compétences, un recrutement qui est loupé et qui provoque l'action de devoir se séparer de la personne c'est beaucoup d'énergie. Il explique qu'aujourd'hui, ils n'ont pas de temps à gaspiller pour cela et qu'ils soignent donc les processus de recrutement.

Il remarque ensuite que l'objectif principal de la motion est de lutter contre le chômage. Il distribue une statistique sur l'évolution de l'effectif des personnes qui résident en Suisse, des Suisses qui résident à l'étranger et des non-Suisses qui résident à l'étranger et sur l'évolution des permis de travail (cf. annexe 2). Il explique que, depuis 2013/2014, il y a eu une forte stabilisation au niveau des étrangers qui ne résident pas en Suisse. Il indique que pour les permis on a aussi une stabilité depuis 2010. Il explique ensuite à propos du troisième tableau de cette annexe qui concerne le périmètre Etat et les institutions autonomes qu'il y a aussi une stabilité. Il indique que cela peut s'expliquer grâce aux interventions de l'Etat par rapport au chômage qui ont été bien comprises et qui font que le management et les RH de l'administration sont extrêmement conscients du rôle et de la responsabilité sociale qu'ils ont. Ceci explique donc la raison pour laquelle il y a très peu d'engagements de personnes qui ne résident pas en Suisse.

Il distribue également le texte de la directive qui vise à favoriser les chômeurs genevois dans les processus de recrutement (cf. annexe 3). Il explique que, dès qu'il y a un poste qui est ouvert publiquement, il est visible dans les 5 premiers jours uniquement par les conseillers en personnel de l'OCE qui peuvent assigner des personnes à ces postes. Il précise qu'ils sont obligés de recevoir ces personnes. Il déclare que le résultat de ces dernières années est bluffant puisque plus de 50% des recrutements externes viennent de l'OCE.

Il distribue finalement une statistique, tirée du bilan social de l'Etat et des entités autonomes, qui donne le nombre de personnes qui ont été recrutées par l'OCE (cf. annexe 4).

Il termine en déclarant que l'objectif de faire diminuer le chômage qui est visé par la motion est déjà atteint grâce à tout ce que l'Etat a fait. Pour ce qui est du contrôle des CV, il explique que la grande majorité des CV qui doivent être contrôlés concernent des personnes suisses. Lorsqu'il s'agit de diplômes étrangers, il explique qu'ils contrôlent avec la Berne fédérale que ces diplômes soient valables en Suisse. Il précise qu'il s'agit d'une minorité de cas.

Un député (Ve) a plusieurs questions : il demande, par rapport au premier tableau de l'annexe 1, lorsqu'il est fait référence aux « Résidents Suisses », s'il s'agit de personnes suisses et étrangères qui résident en Suisse.

M. Tavernier répond qu'il s'agit des personnes qui résident en Suisse. Il peut s'agir de permis C ou de permis B.

Le député remarque que cela signifie que les résidents suisses sont les résidents en Suisse qu'ils soient suisses ou étrangers. Il demande si les Suisses non résidents sont des Suisses qui habitent à l'étranger mais pas les Suisses qui habitent dans le canton de Vaud.

M. Tavernier acquiesce.

Le député demande si les Suisses qui vivent dans le canton de Vaud sont compris dans la catégorie des résidents suisses.

M. Tavernier acquiesce.

Le député demande ensuite si les étrangers non résidents sont les frontaliers qui ont un permis G.

M. Tavernier acquiesce. Il indique qu'ils ont étudié ces chiffres notamment par rapport aux Suisses non résidents. Il explique que, lors des recrutements, ils ont remarqué qu'une majorité habitait en Suisse mais qu'après quelques années ils partaient sur la France pour finalement revenir en Suisse en fin de carrière.

Le même député demande encore à M. Tavernier ce qu'il pense de la 1^{re} invite et de sa faisabilité. Il demande si c'est la bonne entité qui doit le faire et si la vérification des CV n'est pas déjà faite pour tout le monde par tous les services du personnel du petit Etat et des institutions autonomes. Il remarque que la motion sous-entend que ce n'est pas fait et qu'il faut donc le faire.

M. Tavernier répond qu'il n'a pas compris la motion de la même manière. Il explique qu'il a compris qu'il fallait contrôler plus particulièrement les CV

des personnes non suisses afin d'éviter que l'on prenne des non-Suisses tricheurs à la place des chômeurs.

Le même député explique que la motion sous-entend que le travail de vérification des CV n'est pas fait. Il demande si ce travail n'est pas déjà fait globalement, même si dans certains articles de presse on a vu qu'il avait des gens à l'Etat qui ne le faisait pas, référence à l'affaire du SAPEM où un représentant des ressources humaines de l'Etat a dit que la pratique de l'Etat n'était pas de vérifier les CV. Il explique que cela lui semble quand même étonnant qu'on ne vérifie pas les CV quand on engage quelqu'un.

M. Tavernier répond que la vérification des CV se fait lors des processus de recrutement et que tous les services des RH le font.

A la question concernant la vérification systématique des diplômes, M. Tavernier répond qu'il est quasiment impossible de vérifier l'authenticité des diplômes, car il faudrait contacter toutes les institutions qui les ont délivrés. Il explique que cela serait chronophage, disproportionné et qu'ils n'auraient pas la capacité de prendre une telle mesure avec les ressources qu'ils ont. Par contre, il précise que c'est contrôlé dans le cadre des entretiens, des contrôles de compétences, d'expérience, de références ainsi que dans le cadre des mises en situation.

Il précise que les CV et les diplômes sont des éléments, mais que ce ne sont pas les plus importants. Ce qu'il est plus facile d'évaluer dans un recrutement ce sont les compétences métier. Il explique en revanche qu'il est très difficile d'évaluer et de gérer les aspects de comportement, d'attitude et de personnalité. Il explique qu'ils veulent des gens qui soient capables de travailler en équipe, qui coopèrent, qui soient motivés, qui remplissent leurs missions et qui trouvent des solutions quand il y a des problèmes. Par rapport à cela, il considère que l'objectif est atteint.

Ce même député remarque que M. Tavernier n'est donc pas favorable à la première invite car c'est infaisable.

M. Tavernier répond que pour lui cela n'a pas de sens de mettre en place une entité centralisée, que ce soit l'OPE ou l'OCE, pour contrôler les diplômes. Il explique que, dans la majeure partie des cas, ce contrôle se fait au niveau des RH, parce qu'ils ne peuvent pas se permettre de recruter quelqu'un qui n'a pas les diplômes et qui n'est pas compétent. Il s'agit donc d'un contrôle croisé. Il précise que ces dernières années, à part le cas du SAPEM, il n'y a pas eu d'autres cas à Genève. Le fait de mettre en place une entité centralisée pour faire ce travail ce serait complètement disproportionné. Si le Grand Conseil veut donner des ETP, il y a d'autres endroits où il y a des priorités au sein de l'administration cantonale et des entités autonomes. Il

explique qu'ils auraient besoin d'ETP mais en tout cas pas pour contrôler les CV.

Deux députés (S) remarquent qu'il n'y a pas vraiment eu de cas, hormis celui du SAPEM, et qu'on ne peut pas faire une généralité d'un cas particulier. L'exposé des motifs de cette motion indique qu'il y aurait 9 candidats sur 10 en France qui trouveraient normal d'arranger leur CV et qu'il y aurait plus de 2 millions de CV frauduleux. Il demande à M. Tavernier si les cas de fraude sur les CV sont des minorités à Genève.

M. Tavernier acquiesce. Il explique que le risque que le candidat prend est trop grand, car il risque de se faire licencier.

Un député (S) remarque, selon le tableau sur les effectifs (cf. annexe 2), que pour le périmètre Etat il y avait 4,3% d'étrangers non résidents en 2017 alors que si on élargit au grand Etat on arrive à 17,3%. Il demande si on peut comprendre ces chiffres, parce que dans le grand Etat il y a typiquement les HUG pour lesquels on a un besoin en personnel qu'on ne trouve pas forcément sur le marché genevois.

M. Tavernier acquiesce. Il explique qu'il y a aussi les EMS.

Un député (UDC) explique qu'il a entendu dire qu'en France il y avait seulement $\frac{1}{4}$ des chômeurs qui avaient une formation ou qui avaient des espérances de revenu au-dessus du SMIC, alors qu'à Genève la situation serait toute autre. Il y aurait en effet plus de 50% des chômeurs qui auraient une formation et de l'expérience professionnelle. Il demande à M. Tavernier son avis sur cela.

M. Tavernier répond que l'OCE serait plus à même de répondre à cette question. Il indique cependant que les chiffres qu'il a évoqués ne l'étonnent pas du tout, car les résidents suisses sont des personnes formées pour la plus grande partie.

Le même député remarque ensuite que l'exposé des motifs indique que 9/10 des CV français seraient arrangés. Il explique par ailleurs que la France ne connaîtrait pas la pratique des certificats de travail, comme c'est le cas en Suisse, et qu'il n'y aurait pas non plus de données fiables sur la solvabilité des gens. Il demande à M. Tavernier si ces énormes différences qu'il y a entre les gens qui viendraient de France et les résidents suisses ne représentent pas une difficulté supplémentaire.

Il remarque ensuite que, lorsqu'il y a des exigences précises pour un poste, comme le fait de devoir avoir 5 ans d'expérience minimum par exemple, les candidats étrangers peuvent mentir et dire qu'ils ont largement 5 ans d'expérience alors qu'en vrai ils n'en ont que 2-3, car il n'y a aucun moyen de contrôler cela, alors que pour les résidents suisses il existe des

moyens de contrôle. De ce fait, le local serait éliminé d'emblée alors que la candidature qui viendrait de l'extérieur serait retenue.

M. Tavernier répond que cela fait plus de 15 ans que l'engagement d'étrangers qui résident en France est un sujet politique qui a été compris par le Conseil d'Etat et par les gens qui travaillent à l'Etat, car le chômage en est l'objectif principal. Il explique que du moment où il y a assez de monde ils embauchent des résidents genevois. Il précise néanmoins qu'ils peuvent penser à engager quelqu'un de France seulement si c'est un profil qu'on ne trouve pas en Suisse.

Il indique que ça a par exemple été le cas pour les médecins du travail. Il explique en effet que la Suisse ne produisait pas assez de médecins du travail par rapport à la demande liée à la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail et qu'ils ont donc dû engager une personne française domiciliée en France. Il insiste sur le fait que le contrôle du diplôme et de l'expérience de cette personne a été réalisé de manière très stricte. Il explique par ailleurs que pour pouvoir engager cette personne ils ont dû monter au Conseil d'Etat et que c'est le Conseil d'Etat qui a pris la décision de l'engager.

Il indique ensuite qu'ils sont en train de recruter un juriste à l'OPE et qu'ils ont reçu 32 dossiers. Il explique qu'il y avait des dossiers de bonne qualité sur le canton de Vaud mais qui n'ont pas été retenus parce qu'il y avait de dossiers de résidents genevois.

Il insiste sur le fait que la responsabilité sociale par rapport à la problématique du chômage à Genève est répétée par le monde politique et qu'elle est relayée par les ressources humaines. Il termine en déclarant que ceci est vraiment bien intégré.

Le même député déclare que le souci de l'UDC est plutôt lié à cette zone d'ombre qui existe du fait qu'on ne peut pas contrôler les CV qui viennent de l'étranger alors qu'on peut le faire pour les résidents suisses. Comme c'est plus complexe et plus difficile de contrôler les CV des résidents étrangers, un contrôle supplémentaire vaudrait la peine d'être fait.

M. Vuillod remarque que M. Tavernier a évoqué les erreurs de recrutement. Dans la réalité du quotidien, il demande comment il évalue les erreurs de recrutement sur les 5000 embauches qui ont été réalisées de 2013 à 2017. Il demande combien il y a eu de postes qui ont été acceptés par les RH, mis en place, mais qui n'ont finalement pas convenu.

M. Tavernier répond qu'il n'y a pas de statistique précise qui va dans le sens de la définition qu'il donne des erreurs de recrutement. En revanche, il existe des statistiques sur les démissions qui ont lieu au cours de la première

année et sur les licenciements qui se passent durant la période probatoire de deux ans. Il indique qu'on peut retrouver ces chiffres dans le bilan social. Il termine en déclarant qu'on tourne autour de 20-30 postes sur l'ensemble.

Discussion interne

La présidente propose de passer à la discussion et éventuellement au vote. Elle demande s'il y a des prises de parole.

Un député (Ve) remarque que cette motion part d'une idée simple, mais qu'elle est largement discriminatoire. Il explique que pour les Verts ce texte est inutile, car il y a déjà suffisamment de sécurité dans les systèmes de recrutement pour nous éviter d'avoir affaire à des gens choisis par erreur. Cela peut arriver mais il y a des moyens de correction. Il indique que pour les Verts cette motion n'apporte rien et qu'ils ne vont donc pas la voter.

Un député (S) indique que le PS ne va pas voter cette motion. Il explique que l'exposé des motifs essaie de faire croire qu'il y a une énorme problématique de fraude dans les CV qui seraient présentés pour répondre à des offres d'emploi au sein du grand Etat genevois. Il remarque de plus que ce sont des chiffres qui viennent de France et qu'on essaie de faire croire que les candidats qui viennent de France sont nombreux à frauder leur CV, ce qui n'est manifestement pas le cas d'après M. Tavernier. Cette motion ne répond donc à aucune problématique qu'on a pu constater au niveau de l'Etat.

En outre, comme cela a été dit par M. Tavernier, ce serait une mesure totalement disproportionnée que de faire vérifier les CV des non-résidents. Par ailleurs, cette mesure serait discriminatoire. Il rappelle que, lorsqu'on engage quelqu'un, la personne est reçue et qu'il y a au minimum un entretien. Les compétences et la formation de la personne sont donc vérifiées par les différents services qui procèdent aux engagements.

Il termine en déclarant que cette motion est discriminatoire, disproportionnée et qu'elle essaie de mettre le doigt, une fois de plus, sur les frontaliers mais qu'elle ne répond à aucune problématique vérifiée.

Un député (PDC) indique qu'il ne va pas insister sur le côté discriminant qui a été relevé à juste titre. Il explique qu'il n'a toujours pas compris la relation entre cette motion et la diminution du chômage et qu'il ne voit pas dans quel contexte on pourrait affirmer cela. D'autre part, il remarque que les chiffres ne sont pas vérifiables, qu'on ne sait pas d'où ils viennent et qu'ils ont été ramassés n'importe où. Il déclare par ailleurs que le cas du SAPEM est un cas isolé qui est arrivé durant une période relativement longue. Il considère que les filets de sécurité qui existent à l'Etat en matière

d'engagement, et en particulier les entretiens qui sont faits, sont assez solides. Le groupe PDC va donc refuser cette motion.

Un député (PLR) indique que son groupe ne va pas entrer en matière sur cette motion. Il remarque, par rapport à la 2^e invite, qu'il est un peu particulier d'appliquer un principe seulement si le taux de chômage est plus petit ou égal à la moyenne nationale. Il faut relever que cette manière de faire est particulière et qu'elle ne permet pas d'atteindre l'objectif qui est visé. On a par ailleurs vu qu'il y avait des collaborations entre les différents départements et que les directives étaient en vigueur, ce qui est rassurant. Concernant l'évolution de l'effectif du nombre de postes entre 2013 et 2017, il remarque qu'il y a eu une augmentation de postes de 9,2% dans le grand Etat en 5 ans. Il remarque qu'il est intéressant d'avoir des chiffres de la part des RH, car en fin de budget c'est toujours difficile et compliqué, mais au final on a quand même une croissance. On est donc loin de l'augmentation démographique et de l'austérité.

La présidente indique que le groupe EAG ne va pas voter cette motion, car elle est pétrie de préjugés, qu'elle est discriminatoire et qu'elle s'inscrit dans la logique de la préférence cantonale sans tenir compte des efforts qui sont faits aujourd'hui pour donner une priorité aux chômeurs dans notre canton, ce qui est particulièrement inopportun.

D'autre part, elle remarque qu'il y a une certaine incohérence, parce qu'on nous parle de lutter contre les abus de titres mais en liant cela avec une diminution du chômage, comme s'il y avait un rapport entre les deux. Si on veut qu'il y ait une conformité entre ce qui est annoncé et ce qui est effectif, on devrait veiller à ce qu'il n'y ait pas de décalage.

Une chose est l'usurpation de titres, qui est véritablement une faute et qui peut être réprimée légalement, mais autre chose est l'élaboration d'un faux CV. Elle rappelle que la première mesure que l'on prend avec tous les chômeurs c'est leur apprendre à faire leur CV, et qu'un stage de 3 mois peut vite devenir un stage qui a duré toute l'année. Elle souligne le fait que ce sont même les organes officiels qui recommandent ce genre de petits accommodements. Il ne faut pas oublier cette réalité.

Elle rappelle également qu'un processus de candidature ne se résume pas seulement aux titres que présente la personne, car il y a bien d'autres critères qui sont pris en considération.

Quant à imaginer que ce soit un organe qui procéderait à une vérification, c'est mettre en place une usine à gaz où finalement il y aurait une partie du travail de recrutement qui serait externalisé et qui ferait l'objet d'aller-retour,

cela n'a pas de sens. Pour tous ces motifs, le groupe EAG va refuser cette motion.

Un député (MCG) indique que son groupe va soutenir cette motion. Pour le MCG, il est important d'avoir un contrôle sur ces candidatures. Il rappelle que lorsqu'il y a un poste et qu'on demande le casier judiciaire aux résidents suisses, ce n'est pas le cas pour les résidents étrangers. Il explique que c'est exactement la même chose et la même démarche pour les CV, car il est difficile de vérifier certaines informations alors qu'il est plus facile de le faire sur le territoire helvétique. Le MCG va soutenir cette motion afin de favoriser l'emploi des résidents genevois et de faire baisser le chômage dans notre canton. Ce n'est peut-être pas le remède miracle mais c'est une pierre de plus à l'édifice pour soutenir les employés.

Un député (UDC) explique qu'il voit un intérêt à cette motion pour différentes raisons. Concernant les erreurs d'engagement, il explique que, dans les grandes sociétés privées, les erreurs d'engagement sont très importantes. Ce sont des pourcentages énormes de l'ordre de 1/4 ou de 1/5.

Au niveau des licenciements, si à l'Etat on parle exclusivement de licenciements pour calculer le nombre d'erreurs d'engagement, c'est une donnée et une approche qui sont peu crédibles.

Il indique ensuite qu'il y a, en France, des sites et des sociétés qui offrent des prestations payantes pour contrôler les CV. S'il y a un tel marché en France, c'est qu'il doit y avoir un problème ; donc, il aurait été juste d'approfondir cet aspect.

Par ailleurs, le fait qu'il n'y ait pas de certificats de travail et qu'il n'y ait pas les mêmes données pour les résidents étrangers, comme des extraits de l'office des poursuites par exemple, rend les contrôles un peu plus problématiques. Il ne croit en outre pas que l'Etat puisse justifier un licenciement, s'il se rend compte après coup qu'une personne a menti sur son nombre d'années d'expérience par exemple. Il considère que l'Etat n'aurait aucun moyen de rectifier le tir.

La présidente met aux voix la proposition de motion M 2366 :

Oui :	3 (1 UDC, 2 MCG)
Non :	10 (1 EAG, 1 S, 2 Ve, 2 PDC, 4 PLR)
Abstentions :	–

La M 2366 est refusée.

Conclusion

Le sort et le score réservés à cette motion tiennent à plusieurs éléments.

Tout d'abord, l'aspect discriminatoire de ce texte, en particulier de l'une de ses invites, qui affirme ou laisse penser que seuls les frontaliers, étrangers ou non-résidents genevois, sont des fraudeurs potentiels susceptibles de trafiquer leurs titres, diplômes et CV dans l'espoir de trouver un emploi au sein de l'Etat ou de ses établissements autonomes. En revanche, les résidents genevois se laisseraient parer de toutes les qualités et ne pourraient en aucun cas être considérés comme des tricheurs. On peut donc y déceler très clairement une attaque obsessionnelle, une de plus, contre les frontaliers et les étrangers, issue de deux groupes coutumiers du fait. Cet aspect discriminatoire et injuste a été relevé à plusieurs reprises par les commissaires majoritaires.

D'autre part, les effets du contrôle des CV, titres et diplômes sur la diminution du chômage dans notre canton n'ont pas pu être démontrés par les signataires, pas plus que par l'audition du directeur de l'office du personnel de l'Etat.

Qui plus est, la conjonction de ces deux aspects ne répond pas à la nécessité de l'unité de matière que l'on se devrait d'observer dans un tel texte.

En conclusion, je ne peux que recommander au Grand Conseil de faire siennes les conclusions de la commission de l'économie et de refuser à la même majorité le texte de la motion 2366.

Proposition de motion (2366-A)

La chasse aux faux CV est ouverte : cessons de comparer des pommes avec des poires

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- qu'il est de sa responsabilité de favoriser et défendre l'emploi pour tous les résidents genevois ;
- que, dans la très grande majorité des cas, les résidents genevois sont suffisamment bien formés pour répondre aux attentes des places à pourvoir au sein du grand Etat ou des entités subventionnées à plus de 50% ;
- qu'il est de sa responsabilité de tout mettre en œuvre pour contenir et diminuer le taux de chômage au sein de notre canton ;
- qu'il est inacceptable que les professionnels en matière de RH se laissent abuser sans que personne réagisse,

invite le Conseil d'Etat

- à faire vérifier, par le bureau des ressources humaines de l'office cantonal du chômage, tous les CV des non-résidents genevois et à donner son aval avant la possibilité qu'un département, au sein du grand Etat ou des entités subventionnées à plus de 50%, puisse faire un transfert, ou une mutation ou un contrat d'engagement, et ce pour tous les types de contrats (CDD, CDI, etc.) ;
- à appliquer la précédente mesure jusqu'à ce que le canton de Genève obtienne un taux de chômage \leq à la moyenne nationale.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
**Direction et développement
 des Ressources Humaines**

Niveau de protection :
 Public

DIRECTIVE TRANSVERSALE

RECRUTEMENT	
EGE-03-09_v7	Domaine : Ressources Humaines
Date : 22.07.2016	Entrée en vigueur : Immédiate
Rédacteur(s): <i>Fabienne Bonjour</i>	Direction/Service transversal(e): <i>DDRH/OPE/DF</i>
Responsable(s) de la mise en œuvre: <i>CSRH – G.Tavernier</i>	Approbateur: Pierre-Antoine Gobet, secrétaire général, DF
Date: 22.07.2016	Date: 22.07.2016

1. Objet

Cette directive a pour objectif de préciser les lignes directrices et les principes opérationnels en matière de recrutement.

2. Champ d'application

Administration cantonale (Ensemble des directions et services des départements et de la Chancellerie)

3. Exception(s)

N.A.

4. Mots clés

Ressources humaines, recrutement, procédure, engagement, postes.

5. Documents de référence

- **B 5 05** : Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC); Art. 3 Fonctions permanentes et non permanentes – Rapports de service; art. 4 - catégories; art. 10 -autorité de nomination et d'engagement; art. 11 - délégation
- **B 5 05.01**: Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC); art. 1A - autorité compétente; art. 6 – cahier des charges; art. 50 à 52 – mise au concours des fonctions permanentes – ouverture – concours - choix, art. 62: Engagement d'auxiliaires, art. 85 : Engagement d'agents spécialisés
- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg); article 5 – droit des travailleurs. Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'administration cantonale, extrait de PV du Conseil d'Etat du 20 février 2008
- **A 2 08** : Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles LIPAD; en particulier l'art. 43.
- **A 2 08.01** : Règlement d'application de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles (RIPAD); article 6 lettre c - Notes à usage personnel; article 17 alinéa 2 lettre c - Fichiers éphémères

RECRUTEMENT	
EGE-03-09_v7	Domaine: Ressources Humaines
Page: 2/8	

5. Documents de référence (suite)

- Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers (LETr); article 1 et Fiches Miope, en particulier 01.01.02 : recrutement sélection et engagement du personnel; 01.01.04: procédure de recrutement au sein de l'Etat de Genève - collaboration avec l'office cantonal de l'emploi; 01.03.02 et suivants : engagement; 01.07.11 : degrés de parenté entre membres du personnel; 04.04.01 Entretien d'évaluation et de développement du personnel, Entretien d'évaluation et de développement des managers; 05.01.01: demande de prise en charge des formations

6. Directive(s) liée(s)

- EGE-03-03: Procédure de recrutement au sein de l'Etat de Genève - Collaboration avec l'office cantonal de l'emploi
- EGE- 03-10 : Evolution professionnelle
- EGE-03-02 : Constitution, classement, conservation, évaluation et transfert des dossiers du personnel de l'Etat de Genève

SOMMAIRE DE LA DIRECTIVE

1.1. Principes généraux et déontologiques	3
1.2. Principes opérationnels	4
ANNEXE 1: Logigramme du recrutement	7
ANNEXE 2: Processus de recrutement RH	8

RECRUTEMENT	
EGE-03-09_v7	Domaine: Ressources Humaines
Page: 3/8	

1.1. PRINCIPES GENERAUX ET DEONTOLOGIQUES

- a) Ces lignes directrices s'appliquent à tout recrutement à des postes fixes, et – dans la mesure du possible - aux postes d'auxiliaires ou d'agents spécialisés, en particulier si la durée de l'engagement dépasse 3 mois.
- b) Il existe un processus de recrutement type à l'Etat de Genève qui précise les étapes clés et les responsabilités respectives des acteurs principaux du processus. Le processus est validé et tenu à jour par le collège spécialisé des ressources humaines (CSRH).



Processus
REC2016.pdf

- c) La direction départementale des ressources humaines ou la fonction ressources humaines désignée (DRH) supervise systématiquement le processus et assiste les responsables hiérarchiques au cours des diverses étapes du processus de recrutement.
- d) L'intervention de prestataires externes à l'Etat dans une partie du processus ou pour l'ensemble du processus de recrutement est possible. L'externalisation de l'ensemble du processus de recrutement est cependant soumise à l'approbation du secrétaire général concerné. En cas d'externalisation complète du processus, le processus type défini par le CSRH n'est pas contraignant.

Toute ouverture de poste est publiée sur le site web de l'Etat de Genève. A l'exception des postes pourvus à l'interne ou pour lesquels des arrangements spécifiques ont été conclus, elle fait l'objet d'une annonce préalable auprès de l'office cantonal de l'emploi (OCE) (EGE 03-03; Fiche Miope 01.01.04). Une éventuelle publication dans un autre média est soumise à l'accord du secrétaire général qui peut déléguer son pouvoir décisionnel à la DRH. En cas de publication dans la presse genevoise, celle-ci doit être faite conjointement dans les trois quotidiens genevois que sont Le Courrier, Le Temps et La Tribune de Genève.

- e) Les candidatures internes sont soumises aux mêmes exigences que les candidatures externes. A compétences équivalentes, la préférence est donnée aux candidats présentés par l'office cantonal de l'emploi (OCE) puis aux candidatures internes à l'administration, enfin aux candidatures externes. Dans la mesure du possible, autant de femmes que d'hommes sont convoqué-e-s aux entretiens de recrutement et, dans tous les cas, à compétences équivalentes, le choix d'une femme sera préféré pour des postes de cadres supérieurs.

Sont applicables dans le processus de recrutement :

- f) Les règles relatives aux recrutements définies notamment au sujet des postes d'auxiliaires ou d'agents spécialisés, fiche Miope 01.01.02, Art. 62 B 5 05.01 (RPAC) Engagement, Art. 85 B 5 05.01 (RPAC) Engagement
- g) Les dispositions en matière de mobilité définies par l'Etat de Genève (EGE-03-10)

RECRUTEMENT

EGE-03-09_v7

Domaine: Ressources Humaines

Page: 4/8

1.2.PRINCIPES OPERATIONNELS

- a) Tout poste à pourvoir doit faire l'objet d'une analyse de besoin réalisée par le responsable hiérarchique. La direction générale, le cas échéant la direction, formalise et motive sa demande par écrit à la DRH. Le cas échéant, la DRH détermine la nécessité de procéder à une réévaluation de fonction.
- b) Le préavis et les informations relatives à l'analyse des besoins et à la disponibilité budgétaire sont transmis par la DRH au secrétaire général ou au conseiller d'Etat pour décision.
- c) Un descriptif des responsabilités liées au poste (dont un cahier des charges) doit être disponible et à jour préalablement à toute ouverture de poste. Le contenu du descriptif fait l'objet d'un dialogue entre le responsable hiérarchique et la DRH.
- d) Toute ouverture de poste est publiée sur le site web de l'Etat de Genève. A l'exception des postes repourvus à l'interne ou pour lesquels des arrangements spécifiques ont été conclus, elle fait l'objet d'une annonce préalable auprès de l'office cantonal de l'emploi (OCE) (EGE 03-03; Fiche Miope 01.01.04). Une éventuelle publication dans un autre média est soumise à l'accord du secrétaire général qui peut déléguer son pouvoir décisionnel à la DRH.
- e) Le service recruteur concerné rédige un projet d'annonce et le soumet pour approbation et publication à la DRH.
- f) Les dossiers de candidatures sont adressés à la DRH qui, dans la mesure de ses possibilités, propose au service concerné un premier tri des candidatures. La DRH – ou le service recruteur - établit un tableau récapitulatif précisant au moins : nom et prénom, genre, adresse, le poste visé ainsi qu'une première appréciation (automatique avec le module SIRH recrutement).
- g) Un accusé de réception est envoyé par la DRH en principe dans les 5 jours suivant la réception du dossier (automatique avec l'utilisation du module SIRH recrutement).
- h) La DRH s'assure que les candidats non retenus lors du premier tri soient notifiés par écrit en principe dans les 3 semaines suivant la date fixée pour le dépôt des candidatures.
- i) Tout recrutement à l'Etat se base sur une identification des compétences clés (ou transversales) et compétences métiers (ou techniques) requises pour assumer une fonction/occuper un poste. Pour les postes avec responsabilités d'encadrement, des compétences clés managériales sont identifiées. L'examen des candidatures se fonde sur un profil de poste comprenant ces volets (compétences clés, métiers et managériales, le cas échéant).
- j) La hiérarchie est responsable de l'analyse des compétences (clés, métiers et managériales) des candidats ; celle-ci se fonde notamment sur les référentiels de compétences existants. La DRH apporte son appui, son expertise, son conseil et met à disposition d'éventuels outils professionnels. Des exercices de mises en situation sont recommandés pour tout type de poste (études de cas, analyses pratiques, raisonnements étayés, etc.).

RECRUTEMENT	
EGE-03-09_v7	Domaine: Ressources Humaines
Page: 5/8	

- k) Une analyse des compétences managériales est réalisée systématiquement pour les candidats (en phase finale) à des postes d'encadrement (en faisant intervenir si nécessaire un centre d'évaluation externe ou en mettant en place un dispositif interne).
- l) Si un profil de personnalité est réalisé, selon les règles éthiques et recommandations de l'outil (généralement un MPA – Master Person Analysis), les résultats en sont discutés avec le/la candidat-e puis, au terme du processus de recrutement, détruits.
- m) La DRH est en charge de s'assurer qu'une grille d'entretien standard exempte de préjugés de genre et adaptée au profil soit établie. Cette grille d'entretien comprend non seulement des éléments concernant les compétences clés, compétences métiers et compétences managériales mais également les valeurs (respect, sens du service public, intégrité, esprit d'équipe par exemple).

Lors des entretiens de recrutement, le nombre de représentants de l'employeur n'excède en principe pas 3 personnes par entretien.

- n) Tout recrutement inclut au moins une phase d'entretiens. Si le nombre de candidats retenu est élevé, plusieurs tours d'entretiens peuvent être organisés.
- o) La DRH est en principe présente lors des entretiens finaux. En cas d'absence de la DRH, la hiérarchie s'assure qu'au moins deux personnes assistent aux entretiens finaux. Sont généralement auditionnés entre deux et quatre candidats pour les entretiens finaux.
- p) Suite aux entretiens finaux, la hiérarchie et la DRH échangent leurs observations et se mettent d'accord sur le choix final. Ils confirment l'adéquation des compétences du candidat retenu (clés, métiers, respectivement managériales) aux exigences du poste. Le cas échéant, une formation est prévue selon les modalités prévues dans la fiche Miope 05.01.01.
- q) En cas de réserve, la DRH formalise ses commentaires à l'attention de la hiérarchie.
- r) La DRH se charge de recueillir les informations administratives nécessaires auprès du candidat retenu¹.
- s) La DRH vérifie, cas échéant et selon sa propre appréciation, les références, les documents de candidature (diplômes, notamment étrangers, attestations, certificats de travail, etc.) et la présence d'un permis de travail valable. Pour les cadres supérieurs avec responsabilités de management et les secrétaires généraux adjoints, la DRH s'assure que les informations reçues sont complètes et fiables. Dans ce but, la DRH procède par exemple à des prises de références téléphoniques ou à des recherches d'informations auprès de sources publiques. Ces différents documents sont versés aux dossiers de la personne engagée.
- t) Pour les postes de cadres supérieurs, la hiérarchie explique dans une note brève adressée à la DRH les critères qui ont déterminé le choix final.
- u) La DRH propose l'engagement au chef du département, respectivement au secrétaire général ou au directeur général selon les dispositions en vigueur

¹ Cf. Fiche MIOPE 01.03.03

RECRUTEMENT

EGE-03-09_v7

Domaine: Ressources Humaines

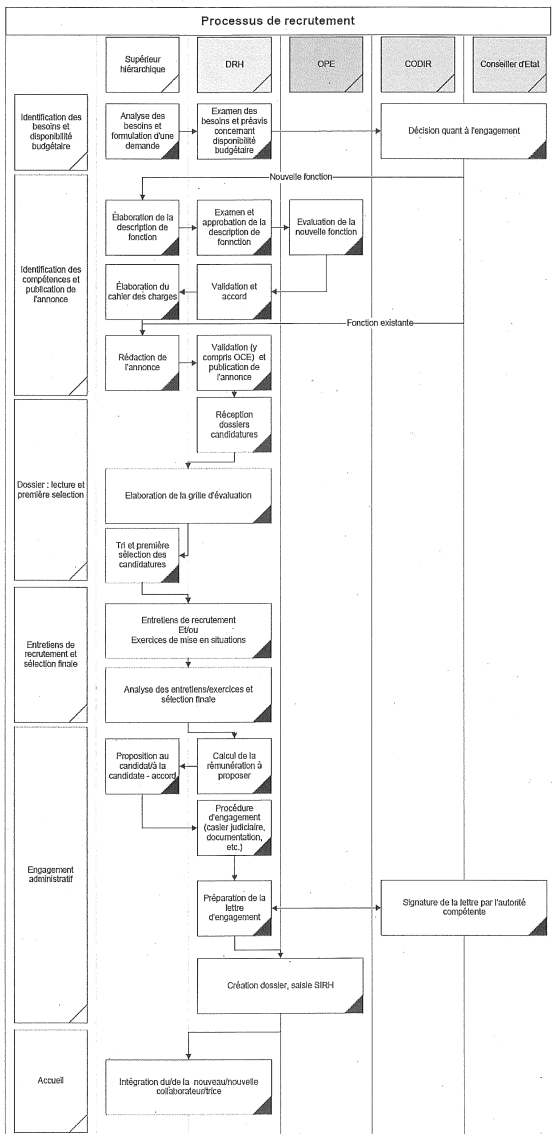
Page: 6/8

(B 5 05 art. 11 délégation). Le cas échéant, la note de la hiérarchie concernant les cadres supérieurs et les réserves de la DRH sont joints à la proposition.

- v) La DRH procède à l'engagement et établit le dossier personnel du nouveau collaborateur selon la directive transversale EGE-03-02 (Constitution, classement, conservation, évaluation et transfert des dossiers du personnel de l'Etat de Genève).
- w) Le niveau de traitement est fixé par le responsable des ressources humaines du département – respectivement pour le département de l'instruction publique (DIP) et pour le département de la sécurité (DSE), par les responsables des ressources humaines des directions générales, d'entente avec la DRH du DIP / DSE - d'entente avec l'office du personnel de l'Etat (OPE) en fonction de la classification du poste ainsi que de la formation et des années d'expérience jugées utiles au poste du nouveau titulaire. Toute proposition de salaire faite à un candidat doit préalablement être validée par la DRH.
- x) L'accueil et l'intégration au sein du service sont de la responsabilité des responsables hiérarchiques du service concerné ainsi que le suivi du-de la collaborateur-trice et la fixation d'objectifs SMART. Il convient de se référer au processus d'évaluation EEDP/EEDM (cf. fiche MIOPE 04.04.01). L'accueil au sein du département est de la responsabilité de la DRH. L'accueil au sein de l'Etat est de la responsabilité de l'OPE.

RECRUTEMENT	
EGE-03-09_v7	Domaine: Ressources Humaines
Page: 7/8	

ANNEXE 1: Logigramme du recrutement



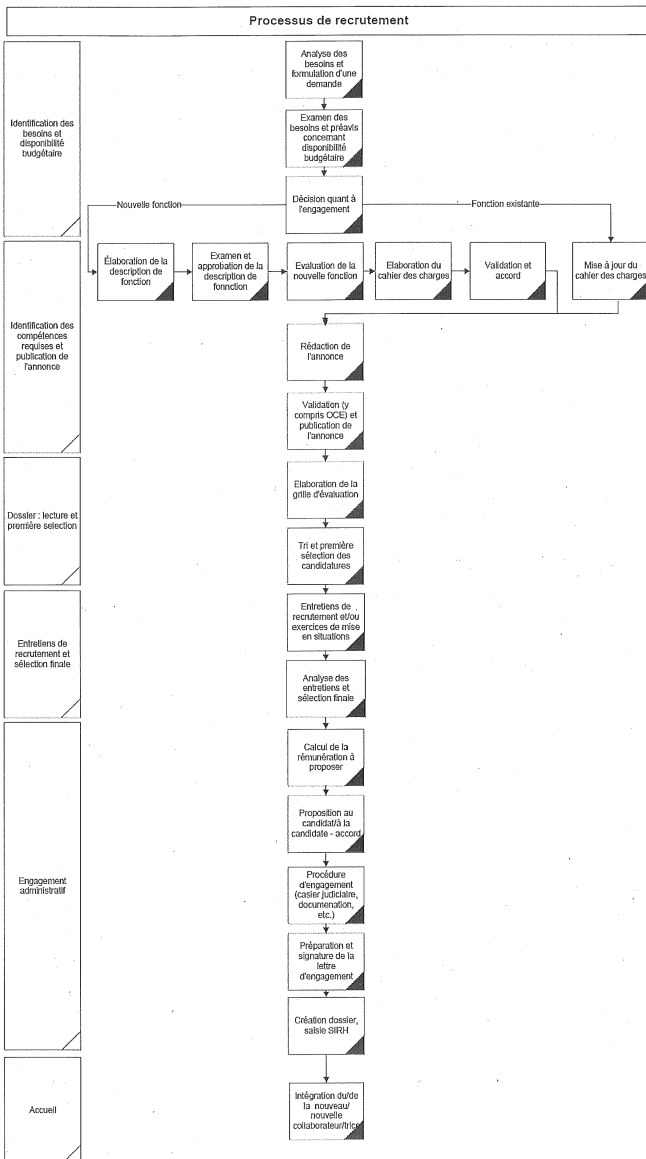
RECRUTEMENT

EGE-03-09_v7

Domaine: Ressources Humaines

Page: 8/8

ANNEXE 2: Processus de recrutement RH



Evolution de l'effectif des personnes résidentes en suisses, suisses résident à l'étranger et non suisses résidents hors suisse en nombre et en % de 2010 à 2017, périmètre Etat

Année	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Résident Suisse	14'386	90.0	14'441	88.6	14'264	87.5	14'192	86.8	14'631	86.5	14'763	85.8	14'836	85.3	14'990	85.0
Suisse non résident	1'148	7.2	1'344	8.2	1'485	9.1	1'575	9.6	1'627	9.6	1'732	10.1	1'836	10.6	1'891	10.7
Etranger non résident	458	2.9	516	3.2	559	3.4	591	3.6	649	3.8	721	4.2	715	4.1	752	4.3
Total	15'992	100	16'301	100	16'308	100	16'388	100	16'907	100	17'216	100	17'387	100	17'633	100

Evolution des permis de travail de 2010 à 2017, périmètre Etat

Permis	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Permis C	5.1	5.6	5.6	5.2	5.7	5.5	5.6	5.6	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4
Permis G	2.9	3.1	3.4	3.6	3.8	4.2	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2
Permis B	0.9	1.0	1.2	1.2	1.0	0.9	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
Autres	0.0	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	8.9	10.0	10.3	10.1	10.6	10.6	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5

Evolution de l'effectif des personnes résidentes en suisses, suisses résident à l'étranger et non suisses résidents hors suisse en nombre et en % de 2010 à 2017, périmètre Etat et institutions autonomes

Année	2013		2014		2015		2016		2017	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Résident Suisse	32'222	73.2	33'287	73.4	33'527	73.0	33'972	72.7	35'490	72.4
Suisse non résident	4'278	9.7	4'319	9.5	4'580	10.0	4'776	10.2	5'031	10.3
Etranger non résident	7'503	17.1	7'715	17.0	7'836	17.1	7'983	17.1	8'480	17.3
Total	44'003	100	45'321	100	45'943	100	46'731	100	49'001	100

OPE, DAF, 18.01.2019

ANNEXE 3



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Secrétariat général

Niveau de protection :
Public

DIRECTIVE TRANSVERSALE

PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI	
EGE-03-03_v5	Domaine : Ressources Humaines
Date : 13.10.2014	Entrée en vigueur : Immédiate
Rédacteur(s): M. Charles Vinzio, directeur du service employeurs (SE)	Direction/Service transversal(e): Office cantonal de l'emploi (OCE)
Responsable(s) de la mise en œuvre: Ensemble des services de l'Etat de Genève	Approbateur: Mme Christine Hislairé Kammermann, secrétaire générale du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS)
Date: 17.10.2014	Date: 17.10.2014

1. Objet

Cette directive définit les modalités de collaboration entre l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et les services de l'administration centrale de l'Etat de Genève dans le cadre du processus de recrutement de nouveaux collaborateurs¹.

2. Champ d'application

Tous les services de l'Etat.

3. Exception(s)

N.A.

4. Mots clés

Ressources humaines, recrutement, engagement, postes, emplois, procédure, demandeurs d'emploi, office cantonal de l'emploi, service employeurs.

5. Documents de référence

- B 5 05 : Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) ;
- C 1 10 : Loi sur l'instruction publique (LIP) ;
- B 5 05.01 : 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 10.04 Règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles (RStCE).

6. Directive(s) liée(s)

Cette directive annule et remplace la version antérieure.

EGE-03-11_v4 Procédure de recrutement au sein des institutions de droit public et des entités subventionnées - Collaboration avec l'office cantonal de l'emploi.

¹ N.B: Dans le but de simplifier la lecture de cette directive, les termes qui se rapportent à des personnes exerçant des charges, mandats ou fonctions s'appliquent indifféremment aux hommes et aux femmes.

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE -
COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

EGE-03-03_v5

Domaine: Ressources Humaines

Page: 2/6

SOMMAIRE DE LA DIRECTIVE

1	Cadre.....	3
2	Périmètre.....	3
3	Processus d'annonce des places vacantes auprès de l'office cantonal de l'emploi.....	3
3.1.	Principe.....	3
3.2.	Annonce et traitement d'un poste vacant.....	4
3.3.	Cas particuliers.....	5
	Liste des annexes.....	6

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE -
COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

EGE-03-03_v5

Domaine: Ressources Humaines

Page: 3/6

1 Cadre

Lors de sa séance du 7 mai 2014, le Conseil d'Etat a décidé par extrait de procès-verbal (Aigle 3406-2014) ce qui suit:

1. Tout poste vacant au sein de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées (auxiliaire, fixe, agent spécialisé) doit préalablement à sa publication faire l'objet d'une annonce auprès de l'office cantonal de l'emploi (OCE), soit pour lui le service employeurs (SE).
2. L'annonce préalable doit parvenir à l'OCE en principe 10 jours ouvrables avant sa publication, sauf cas de rigueur ou d'urgence.
3. Si aucun demandeur d'emploi ne correspond au profil recherché, l'OCE doit en informer le service recruteur dans un délai de 5 jours dès réception de l'annonce, ce qui permet la publication immédiate de l'annonce.
4. Les candidats assignés par l'OCE pendant le délai d'inscription prévu dans l'annonce publiée, qui correspondent au profil recherché, sont obligatoirement reçus par le service recruteur ou le service des ressources humaines du département concerné.
5. L'OCE proposera au maximum 5 assignations par poste.
6. Le service recruteur ou le service des ressources humaines du département concerné donnera obligatoirement et de manière circonstanciée une appréciation des candidatures soumises par l'OCE.
7. La commission instaurée par l'extrait de procès-verbal du 8 juin 2011 et par la directive du 30 septembre 2011 est supprimée.
8. Le département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS), soit pour lui l'OCE, est chargé de :
 - veiller à la bonne application de la directive transversale;
 - modifier la directive transversale dans le sens des points 1 à 7 ci-dessus.

2 Périmètre

La présente directive s'applique aux recrutements de l'Etat de Genève.

3 Processus d'annonce des places vacantes auprès de l'office cantonal de l'emploi**3.1. PRINCIPE**

Les services de l'administration - respectivement les services des ressources humaines des départements (le recruteur) - transmettent à l'office cantonal de l'emploi (OCE), soit pour lui le service employeurs (SE), toute annonce de postes vacants. Le processus d'annonce des postes vacants tel que décrit ci-dessous, ainsi que sous forme graphique dans l'annexe 1, est applicable pour tout recrutement (postes auxiliaires, fixes, agents spécialisés).

PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI	
EGE-03-03_v5	Domaine: Ressources Humaines
Page: 4/6	

3.2.ANNONCE ET TRAITEMENT D'UN POSTE VACANT

Tout poste vacant doit préalablement à sa publication faire l'objet d'une annonce à l'OCE de la part du recruteur.

Concernant les postes auxiliaires, fixes et agents spécialisés, le recruteur doit saisir sa demande dans l'application du bulletin des places vacantes (BPV) relative à l'annonce d'un poste. La transmission de la demande est automatisée et envoyée dans un premier temps uniquement à l'OCE.

Les postes à pourvoir en interne ne sont pas annoncés par le recruteur.

L'annonce préalable d'un poste doit parvenir à l'OCE 10 jours ouvrables avant sa publication au BPV, sauf cas de rigueur ou d'urgence. L'OCE confirme l'enregistrement du poste vacant (annexes 2 et 3). Si des informations complémentaires sont nécessaires, il prend contact avec le recruteur et convient le cas échéant du nombre, de la qualité et de la forme des candidatures souhaitées par celui-ci.

L'OCE vérifie si des demandeurs d'emploi correspondant au profil recherché sont disponibles.

Dans la négative, l'OCE le confirme par courrier électronique (annexe 4) au recruteur, dans un délai de 5 jours ouvrables dès réception de l'annonce. Dès lors le recruteur peut publier l'annonce du poste à pourvoir au BPV.

Dans l'affirmative, l'OCE assigne, dans le délai des 10 jours, au maximum 5 demandeurs d'emploi et communique au recruteur la liste des noms des demandeurs d'emploi proposés (annexes 5 et 6). L'OCE s'assure auprès du demandeur d'emploi assigné que celui-ci remette un dossier complet de candidature (lettre de motivation, curriculum vitae, certificat(s) de travail, diplôme(s)) au recruteur, sous la forme requise par ce dernier.

Lors de l'évaluation des dossiers envoyés par l'OCE au recruteur, si celui-ci estime que certains dossiers ne correspondent pas au profil du poste, il prend contact avec l'OCE pour lui en faire part. Ensemble et d'un commun accord, ils réévaluent les dossiers et l'OCE propose, le cas échéant, une nouvelle liste d'assignations.

Le recruteur intègre les demandeurs d'emploi assignés par l'OCE dans son processus de recrutement habituel. Les candidats assignés par l'OCE sont obligatoirement reçus par le recruteur. A compétences équivalentes, la préférence est donnée aux candidats présentés par l'OCE. Dans tous les cas, à compétences équivalentes, le choix d'une femme sera préféré pour des postes de cadres supérieurs.

A l'issue du processus de sélection, le recruteur informe l'OCE de la suite donnée aux candidatures proposées par celui-ci. Le recruteur donne obligatoirement et de manière circonstanciée une appréciation des candidatures soumises par l'OCE en retournant par courrier électronique à l'adresse se@etat.ge.ch, la liste récapitulative des assignations proposées (annexe n° 6) dûment complétée, en particulier pour la partie "commentaires et motifs du non-engagement" figurant en regard de chaque candidature ainsi que les quatre dernières questions de ladite liste.

Un questionnaire est envoyé aux candidats proposés par l'OCE concernant le déroulement du recrutement (annexe 7).

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE -
COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

EGE-03-03_v5

Domaine: Ressources Humaines

Page: 5/6

L'OCE assure un suivi et organise le contrôle concernant le respect de la présente directive. Il fait régulièrement rapport au conseiller d'Etat chargé du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS).

3.3.CAS PARTICULIERS

Lors de recrutements spécifiques (ex: bourse à l'emploi, méthode de recrutement particulière, grand recrutement, soutien plus pointu, etc.), le recruteur et l'OCE peuvent définir, d'un commun accord, d'autres modalités de collaboration et de fonctionnement (méthode, durée, nombre de dossiers, etc.).

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE L'ETAT DE GENEVE -
COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

EGE-03-03_v5

Domaine: Ressources Humaines

Page: 6/6

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Processus d'annonce et de suivi d'un poste vacant
- Annexe 2 : Confirmation d'enregistrement d'un emploi vacant
- Annexe 3 : Descriptif de l'emploi vacant
- Annexe 4 : Suivi de l'emploi vacant – Réponse négative
- Annexe 5 : Suivi de l'emploi vacant – Réponse positive
- Annexe 6 : Assignation – liste récapitulative
- Annexe 7 : Questionnaire candidat

Entrées des personnes inscrites à l'office cantonal de l'emploi (postes fixes et auxiliaires) en 2016 et 2017

Entité	2016	2017
Etat	589	690
Etablissements médico-sociaux	144	171
Etablissements pour les personnes handicapées	ND	46
Etablissements publics pour l'intégration	17	33
Fondation des immeubles pour les organisation internationales	0	0
Fondation des parkings	2	6
Genève Aéroport	7	31
Hautes écoles spécialisées	11	78
Hôpitaux Universitaires de Genève	160	252
Hospice général	48	41
Institution genevoise de maintien à domicile	50	53
Palexpo SA	9	6
Services industriels de Genève	2	5
Transports publics genevois	39	60
Université de Genève	157	152
Total	1235	1624

Date de dépôt : 5 mars 2019

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

Cette motion demande uniquement que les ressources humaines de l'office cantonal du chômage vérifient plus attentivement les curriculum vitae des non-résidents.

Depuis l'entrée en vigueur de la directive du département de l'emploi (du 13 octobre 2014), les postes vacants au sein des organismes subventionnés doivent être, tous comme ceux dans la fonction publique, obligatoirement annoncés à l'office cantonal de l'emploi dix jours avant leur publication.

A Genève, il y a presque un poste sur trois qui est occupé par une personne habitant en France et il est, bien entendu, nécessaire d'évaluer correctement les formations, les qualifications et les expériences professionnelles effectuées à l'étranger.

Cette action est d'autant plus utile que les exigences et les pratiques divergent beaucoup de régions et de pays. Selon les auteurs de cette motion, la presse française relève qu'il y aurait 9 candidats sur 10 qui arrangeraient leur CV et leur dossier d'embauche ! Pour cette raison, il existe, en France, des entreprises pour aider les employeurs à détecter les fraudes. L'Etat français a également un site pour assister les entrepreneurs pour repérer les « faux diplômes » !

Vu qu'il existe ce type de services en France et que ces derniers seraient même très répandus, il serait incompréhensible que notre canton ne prenne pas les mesures adéquates pour mieux contrôler les CV et les dossiers d'embauche. Depuis l'obligation d'annonce pour tous les postes vacants à l'Etat et dans les organisations subventionnées, l'office de l'emploi a un devoir de transmettre des dossiers de candidats fiables et reflétant la réalité !

La détection de faux diplômes tout comme l'appréciation de compétences et d'acquis équivalents sont du ressort des spécialistes des ressources humaines.

Pour le demandeur d'emploi genevois, il est excessivement simple de contrôler les références professionnelles, la solvabilité et les antécédents judiciaires. Toutes ces démarches sont plus compliquées pour un candidat qui vient de l'étranger.

Sans une étude rigoureuse des pièces, des attestations et des diplômes de candidatures étrangères, les demandeurs locaux pourraient même être pénalisés. Par exemple, si un poste vacant requérait une expérience pratique de minimum 5 ans, le demandeur genevois n'aurait pas la « flexibilité » pour y répondre !

A Genève, les responsables de service, voire les chefs d'équipe ont beaucoup de compétence pour les nouveaux engagements. C'est une spécificité suisse. Dans tous les pays voisins, les engagements de collaborateurs dépendent quasi exclusivement des ressources humaines.

Cette motion soulève un vrai problème. Les formations, ainsi que les diplômes ne sont pas les mêmes. Certaines pratiques, comme l'obtention d'une attestation de poursuites, d'un extrait judiciaire ou la disposition de références d'anciens employeurs, n'existent pas dans certains pays.

De croire que tous les dossiers d'embauche sont corrects, justes et correspondent à la réalité est naïf.

Demander à l'office de l'emploi d'effectuer ce contrôle favorisera l'emploi des résidents genevois et réduira le chômage dans notre canton.

Pour toutes ces raisons, la minorité vous recommande d'accepter cette motion.