



Date de dépôt : 29 février 2024

Rapport

de la commission sur le personnel de l'Etat chargée d'étudier la proposition de motion de François Baertschi, Daniel Sormanni, Ana Roch, Sandro Pistis, Jean-Marie Voumard, Florian Gander, Francisco Valentin, Christian Flury, Françoise Sapin, Patrick Dimier pour un préposé à la préférence cantonale

Rapport de majorité de Pierre Nicollier (page 3)

Rapport de minorité de François Baertschi (page 30)

Proposition de motion (2894-A)

pour un préposé à la préférence cantonale

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

- que la pression sur le marché de l'emploi est très forte en raison de la pression des travailleurs frontaliers ;
- que l'Etat de Genève n'y échappe pas ;
- qu'une directive dite de « préférence cantonale », mise en place par le conseiller d'Etat MCG Mauro Poggia, a permis d'engager des résidents genevois ;
- que cette directive n'est pas appliquée avec suffisamment de précision dans tous les services de l'Etat,

invite le Conseil d'Etat

à instituer un préposé cantonal chargé de veiller à l'application de la directive dite de « préférence cantonale » dans les services de l'Etat de Genève et dans les régies publiques.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Pierre Nicollier

La commission sur le personnel de l'Etat a traité cet objet lors de ses séances des 9 et 16 juin, 10 novembre et 8 décembre 2023 ainsi que du 12 janvier 2024, sous la présidence de M^{me} Caroline Marti.

Les procès-verbaux ont été pris successivement par M. Clément Magnenat, puis par M^{me} Alexia Ormen. La commission a été assistée dans ses travaux par M. Raphaël Audria, secrétaire scientifique.

Le département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures était représenté en commission par M^{me} Emmanuela Dose Sarfatis, secrétaire générale adjointe.

Que toutes ces personnes soient remerciées du soutien apporté à la commission.

Présentation par le premier signataire

M. Baertschi, premier signataire, présente la motion, dont le but est de donner une nouvelle impulsion à la directive de préférence cantonale affinée par le Conseil d'Etat. Elle demande que l'on aille chercher les talents locaux au sein du canton de Genève plutôt que de se tourner vers le marché de l'emploi européen. Ce système a eu des résultats probants, comme on l'a observé en 2016-2017. Des statistiques montraient que cette directive permettait d'engager des talents locaux cherchés directement auprès de l'ORP. Il s'agit d'une directive très générale qui agissait sur un grand périmètre (Etat de Genève et régies publiques). M. Baertschi rappelle également que l'on peut noter un pourcentage de travailleurs disposant d'un permis G dépassant les 20% dans certains offices. Il propose une audition du département chargé de l'emploi.

Une députée LJS trouve que la motion amène des complications administratives. Si la tâche n'est pas bien appliquée, il y a déjà des systèmes de contrôles internes. Elle demande s'il y a des statistiques relevant des personnes frontalières engagées à tort, lors de compétences égales.

Le signataire répond que les procédures administratives fonctionnent difficilement, car le département n'a pas les moyens de faire face. Actuellement, la situation ne permet pas d'appliquer la directive. A titre personnel, il n'a jamais observé de contrôles internes.

Un député PLR note que 66,6% des fonctionnaires habitaient le canton avant la mise en place de cette politique, chiffre passé à 64% par la suite. Les résultats ne sont ainsi pas si remarquables.

Le signataire explique que le bilan se trouve au niveau des engagements et pas des présences. La domiciliation est ouverte et il n'y a plus d'obligation d'habiter dans le canton de Genève aujourd'hui. Il faut se rendre compte de la pression sur le marché de l'emploi, et le dispositif proposé par la motion va résoudre partiellement le problème.

Le député PLR répond que, lorsque les gens deviennent fonctionnaires, leur niveau de vie augmente et ils quittent le canton. Il préconise de limiter la domiciliation plutôt que de rajouter une couche supplémentaire.

Une députée S dit avoir de la peine à comprendre ce que représente la préférence cantonale. Elle demande au premier signataire de préciser cette notion.

Celui-ci répond que la directive qui se trouve en annexe de la motion détaille ce que contient ce concept de préférence cantonale. Il rappelle que le conseiller d'Etat Longchamp a évoqué le premier ce principe de manière générale et que, par la suite, le conseiller d'Etat Poggia a détaillé de manière plus pratique ce concept de préférence cantonale. L'idée est d'aller chercher de manière prioritaire au sein des talents locaux les nouveaux employés. La directive a également été étendue aux régies publiques. Le DEE, et plus particulièrement l'office de l'emploi, est chargé de la mise en application de cette directive. Afin de leur confier suffisamment d'autorité, les signataires ont estimé que la présence d'un préposé à la préférence cantonale représenterait une plus-value afin d'éviter d'éventuels contournements de la directive au niveau des départements. La mission qui serait confiée à ce préposé serait de lutter contre la fuite et le gaspillage des talents locaux.

La députée S relève que ce qui figure dans la directive en question consiste simplement en une obligation d'annonce auprès des employeurs. La directive ne force pas l'employeur à choisir un talent local.

Le signataire reconnaît que la directive ne force pas, mais qu'elle incite. Il dit avoir constaté que certains établissements, comme la Fondation Bodmer, respectaient l'application de la directive. Il n'y a en effet pas de possibilité de contrainte par la loi, mais la présence d'un préposé cantonal pourrait renforcer ce processus.

La députée S répète qu'une directive n'est pas contraignante.

Le signataire confirme qu'il s'agit d'une mesure avant tout incitative. Il considère néanmoins que la directive est efficace, bien qu'il ne s'agisse pas d'une mesure contraignante.

Une députée LJS demande si le MCG considère qu'un Suisse habitant en France est un frontalier.

Le signataire répond par la négative et donne la définition juridique du terme « frontalier » : il s'agit d'une personne qui est au titre d'un permis G. Le ressortissant suisse qui habite en France, mais travaille en Suisse, est un expatrié et non pas un frontalier.

Un député S estime qu'en fin de compte, ce sera toujours le RH qui décidera qui sera engagé. Selon lui, la création de ce poste de préposé cantonal ne représenterait qu'une couche administrative supplémentaire. Il se demande s'il ne vaudrait pas mieux retirer cette motion.

Le signataire rappelle que le peuple suisse a accepté l'initiative sur la limitation de l'immigration de masse et que ce texte permet d'agir au niveau cantonal. Il rappelle également que le groupe socialiste n'a pas voté les textes plus contraignants déposés par le MCG dans ce domaine et il constate que la méthode plus souple proposée par cette motion ne semble pas non plus leur convenir. Selon lui, le fait de ne pas encourager les RH à l'engagement des talents locaux affaiblirait l'engagement local au sein de l'Etat. Une motion doit aussi permettre d'identifier parmi les différentes propositions qui sont faites quelles sont celles qui sont réalisables. La directive n'est certainement pas une baguette magique, mais elle permet, tout en restant dans les limites du droit supérieur, de mener une politique efficace au niveau de l'Etat de Genève. Pour le MCG, cette proposition constitue un élément fort dans le but de mener une politique d'emploi forte au sein de l'Etat.

Audition du DEE

- *M^{me} Delphine Bachmann, conseillère d'Etat chargée du département de l'économie et de l'emploi (DEE)*
- *M. Charles Barbey, directeur général de l'OCE*

M^{me} Bachmann remercie les membres de la commission de leur accueil. Dans le cadre de cette audition, les auditionnés ont préparé une présentation (annexe 1), pour rappeler ce qui est mis en œuvre aujourd'hui et corriger quelques éléments qui ne semblaient pas totalement exacts dans le cadre de l'exposé des motifs de cette motion.

M. Barbey propose un état des lieux sur les directives de la procédure de recrutement au sein de l'Etat, dont la première datait de 2011. En 2014, une extension a été faite pour les institutions de droit public et les entités subventionnées. Il explique que ces procédures de recrutement au sein de l'Etat se font en collaboration avec l'OCE. Premièrement, il tient à rappeler que

l'objectif du Conseil d'Etat, à travers ces directives, était de favoriser la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi résidant dans le canton de Genève. Dans le cadre de la motion, certains constats sont faits par les motionnaires qui estiment que cette directive n'est pas appliquée avec précision par certains services de l'Etat. La présentation propose un rappel des modalités de cette procédure. Il précise que cela touche tous les postes vacants avec une obligation d'annonce de l'ensemble des postes vacants au sein de l'Etat de Genève, des institutions de droit public et des entités subventionnées.

Le mécanisme est relativement simple, à savoir celui de donner une priorité aux demandeurs d'emploi qui se matérialise par une exclusivité de 10 jours ouvrables avant que l'annonce ne soit publiée. Cette directive donne la possibilité à l'OCE de présenter au moins 5 candidats dans ce laps de temps de 10 jours. L'application est une chose et il ressort de la directive que le contrôle de cette application est mené par l'OCE.

L'OCE contrôle la quasi-totalité des places vacantes au sein de l'Etat, comme dans les institutions de droit public et les entités subventionnées. Il indique que la procédure est respectée et que l'OCE va encore plus loin dans le cadre de la procédure, car, d'une part, l'OCE contrôle toujours que sur internet ce qui est annoncé avant et ce qui publié après coup se croise – ce qui est toujours le cas –, d'autre part, l'OCE rencontre une à deux fois par année les directions RH au niveau des services de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées les plus importantes.

Il précise que la liste des entités subventionnées est conséquente et il mentirait en disant que l'OCE passe en revue l'entier de ces entités. Sur le retour et la qualité de cette procédure, l'OCE assigne des candidats et, lorsque ceux-ci ne sont pas retenus, il est demandé un retour circonstancié de la part des DRH concernés, ce qui leur permet également une remise en question concernant le profil assigné.

Les échanges avec les DRH permettent de la part des entités concernées, sans que ce soit une contrainte, d'intégrer dans leur processus de recrutement ces annonces de tous les postes vacants auprès de l'OCE. Du côté de l'OCE, sur le plan de la qualité des assignations, il estime qu'ils sont montés en puissance. Néanmoins, certains postes, par exemple dans le domaine médical, sont plus difficiles d'assignation ; il signale, par exemple, qu'il y a très peu d'infirmiers inscrits à l'OCE, raison pour laquelle ils ne peuvent pas proposer de candidats pour ce type de poste, car il n'existe pas de profils inscrits en nombre auprès de l'OCE.

Il rappelle qu'à compétences de métiers égales, il est également pris en compte les compétences sociales, qui sont importantes pour créer une

dynamique au sein des équipes pour assurer une atmosphère de symbiose au sein de l'Etat dans l'intérêt des administrés. Cet aspect des compétences sociales peut être subjectif et il appartient toujours à l'employeur de décider quel est le meilleur choix pour le bon fonctionnement du service concerné afin de répondre aux attentes des administrés genevois.

M^{me} Bachmann conclut que le Conseil d'Etat estime qu'il existe suffisamment de moyens mis en œuvre tant pour l'application de ce principe que pour les contrôles relatifs à son application, que ce soit au niveau de l'OCE, de l'Etat, des institutions de droit public ou des entités subventionnées. Dès lors, la proposition d'avoir un préposé à la préférence cantonale n'est pas utile et impliquerait la création d'un poste non pertinent à leurs yeux. Elle ajoute que pour certaines entités subventionnées, par exemple pour les HUG, il est compliqué de leur envoyer toutes leurs annonces ; en fonction de certains secteurs d'activités, l'OCE n'a pas les profils correspondants, alors même qu'il existe une pénurie de personnel dans ces mêmes métiers. Elle rappelle aussi l'attachement du Conseil d'Etat ainsi que de l'OCE à encourager l'engagement de résidents genevois de manière transversale au sein de l'Etat.

Un député MCG dit être surpris d'entendre qu'il existe une pénurie d'infirmiers à Genève, alors même qu'il connaît personnellement quelqu'un dont l'épouse est une infirmière qualifiée obligée de travailler sur le canton de Vaud en raison du manque de places disponibles, que ce soit aux HUG, dans les EMS ou d'autres types d'établissements. S'il n'apprécie pas forcément le fait de donner des exemples de cas particuliers, il croit important de proposer des exemples concrets pour pouvoir illustrer la situation. Concernant la pénurie d'informaticiens, il a été étonné d'apprendre que des jeunes résidents genevois étaient engagés pendant parfois plusieurs années pour effectuer un travail en sous-traitance au sein de l'OCSIN. S'il ne remet pas en cause le travail de l'OCE, qui effectue du bon travail par rapport aux directives et procédures appliquées, il pense qu'il s'agit d'un office avec une certaine autorité naturelle malgré tout limitée face à d'autres services de l'Etat. Il demande aux auditionnés comment ils expliquent les dysfonctionnements ainsi que ces situations qui illustrent des situations qui, théoriquement, ne devraient pas exister.

M^{me} Bachmann ne peut pas commenter ces cas particuliers évoqués par le député MCG, car elle ne dispose pas des informations nécessaires. Elle précise néanmoins qu'une personne au chômage qui estime ne pas avoir eu des réponses et/ou un accompagnement suffisants a toujours la possibilité de s'adresser à la direction de l'OCE. Elle indique que les courriers sont toujours traités par l'OCE et que les personnes sont accompagnées dans leurs démarches, y compris lorsqu'elles estiment être victimes d'une injustice. Dès

lors, elle invite ces cas particuliers à contacter la direction de l'OCE pour savoir ce qu'il est possible de faire dans leur situation. En outre, elle précise qu'au-delà des compétences professionnelles, il existe également des compétences sociales qui jouent un rôle dans la décision de l'employeur sur le candidat sélectionné.

Sur le cas de l'OCSIN, elle pense que le député MCG fait référence au fait que l'OCSIN mandate un certain nombre d'entreprises actives dans le domaine informatique pour effectuer des prestations, ce qu'il confirme. Elle tient à rappeler que le métier « d'informaticien » veut tout et rien dire aujourd'hui, elle ne sait donc pas à quel domaine spécifique le député MCG fait référence. Elle ajoute qu'il est également question de conditions de travail et que les services informatiques des entreprises privées ont aussi des atouts à proposer ; qu'un résident genevois travaille dans une entreprise genevoise active dans le domaine informatique ou au sein de l'Etat, elle ne voit pas en quoi cela constitue un problème, car travailler dans une entreprise privée ou au sein de l'Etat relève du choix personnel d'un candidat à l'emploi.

Le député MCG demande aux auditionnés ce qu'ils feraient dans le cas où un cadre prendrait une décision d'engagement abusif, mais dont il ne serait pas possible de se rendre compte immédiatement pour le candidat. Il explique, par exemple, qu'une députée anciennement fonctionnaire à l'Etat indiquait que le cadre de son service sélectionnait « n'importe qui ». Autrement dit, certains cadres font un peu comme ils veulent et n'ont pas de comptes à rendre au niveau de la hiérarchie. Il considère qu'il s'agit d'une réalité qui est susceptible de leur échapper, raison pour laquelle un préposé à la préférence cantonale pourrait être utile.

M^{me} Bachmann signale que l'OCE n'est pas responsable de l'action individuelle des cadres des départements. L'OCE est responsable de l'application des directives, en faisant un monitoring extrêmement rapproché, et il faut noter qu'il existe une collaboration qui se fait sur une base totalement harmonieuse. Elle indique que l'OCE possède de bonnes relations avec les services RH de l'Etat et différentes institutions de droit public ou entités subventionnées. Elle pense qu'il serait plus pertinent d'adresser cette question à l'office du personnel de l'Etat (OPE) ou au directeur de l'office concerné par cette situation particulière. Pour le reste, elle ne pense pas que le fait d'avoir un préposé permettrait d'améliorer ou de renforcer le travail qui est déjà effectué aujourd'hui. Elle sait les députés très attentifs au nombre d'ETP supplémentaires demandés dans le budget et considère que celui-ci n'est pas nécessaire, car le dispositif est déjà contrôlé.

Un député PLR revient sur le point indiquant que « 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 » et demande s'il convient de partir du principe qu'un préposé existe déjà à l'interne. Il a également une question en lien avec le point indiquant que « 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 ».

Il demande si des statistiques sont tenues sur les personnes qui ne sont pas présentées ou pas correctement assignées. Il a une dernière question qui les concerne en tant que responsables d'application de cette directive. S'il a peut-être une conception très ancienne de la politique RH, pour lui, un bon RH est celui qui prend soin de ses employés et de leur évolution à l'interne, en ayant, pour presque chaque employé susceptible de partir, l'idée d'un remplaçant à l'interne qu'il forme à l'avance pour assurer la continuité du travail et la bonne gestion de l'Etat. Il estime, du moins, que c'est avec ce type de système qu'une entreprise fonctionne bien. Dans l'hypothèse où le service a passé une année ou deux à former une seconde personne pour assurer un poste suite à un départ à la retraite, il demande si ces directives s'appliquent ou si elles constituent une exception dans laquelle l'énergie rassemblée par le service permet de mettre ce remplaçant formé, non pas sur un pied d'égalité, mais en position 2 par rapport à l'application stricte de la directive.

M^{me} Bachmann répond à la première question en confirmant que le travail de cet éventuel préposé cantonal est déjà effectué par le service, à savoir également que l'OCE peut avoir envoyé un candidat pour un poste vacant qui ne correspond pas au besoin. Elle rappelle aussi que d'autres demandeurs d'emploi genevois peuvent avoir postulé et avoir été sélectionnés à la place de la personne assignée par l'OCE. Concernant la troisième question, toute directive doit s'appliquer de manière intelligente et pragmatique, elle donne raison au député PLR en ce sens. Selon elle, lorsqu'on pilote un département ou un office, on doit avoir à cœur la continuité des affaires de l'Etat, qui doit toujours pouvoir continuer à fonctionner, par exemple dans le cas de congés de certains membres du personnel. Il est important d'avoir un pilotage RH qui visualise des compétences qui peuvent s'entrecroiser. Elle estime qu'un pilotage RH qui parvient à profiler à l'interne pour anticiper un départ à la retraite est une méthode intelligente.

Elle rappelle que la politique RH doit pouvoir prévoir des évolutions dans les carrières, avec de la formation continue et des opportunités pour les employés de l'Etat ; il s'agit, selon elle, d'un moyen pour l'Etat d'être attractif. En ce sens, elle ne pense pas qu'il faille appliquer une directive par-dessus un choix stratégique qui aurait été fait dans un objectif de la bonne réponse de

l'office à ses administrés et de la continuité du travail. Autrement dit, une directive ne doit pas s'appliquer de manière unilatérale.

Le député PLR considère que cette directive devrait, dans l'idéal, s'appliquer essentiellement dans le cadre de la création de nouveaux postes ou dans les postes à pourvoir dans le bas de l'échelle. Si l'Etat se veut attractif et prévoyant, il doit avoir chaque fois la volonté de promouvoir à l'interne les talents et les qualités de ses employés, y compris par le biais de la formation continue, qui donne la possibilité de gravir les échelons et avoir un impact positif sur la qualité de travail.

M^{me} Bachmann pense que c'est un devoir de s'assurer de la présence de ces compétences dans chacun des offices de l'Etat et ce de manière continue. Elle signale que cela prend du temps de former une personne à l'interne pour s'adapter au travail, ils ne peuvent donc que se réjouir si ensuite l'Etat parvient à conserver et à promouvoir les compétences qui ont été développées à l'interne.

M. Barbey ajoute que la gestion des talents fait partie de la stratégie mise en place par la conseillère d'Etat Fontanet pour l'office du personnel de l'Etat. Un engagement doit d'ailleurs être fait pour se concentrer sur la gestion des compétences et des talents pour être attractif. Selon lui, il est important que l'Etat puisse attirer les meilleurs candidats et il pense qu'un passage pas un service de l'Etat est quasiment obligatoire dans une carrière professionnelle, du moins il faut que cela redevienne une habitude.

Concernant les statistiques, comme l'OCE travaille avec des partenaires, si un client ne s'est pas présenté, ils en sont directement informés. Si les dossiers envoyés ne sont pas à la hauteur, ils ont la possibilité de renvoyer d'autres dossiers. Il pense qu'il y a autant de personnes que l'OCE a présenté dans le cadre de ce délai de 10 jours que de candidats à l'emploi qui se sont présentés d'eux-mêmes et qui ont été engagés. Cela démontre l'attention particulière des services de l'Etat de privilégier une candidature d'une personne pour la réinsérer sur le marché du travail.

Le député PLR comprend, des retours observés par l'OCE, que le système fonctionne plutôt bien, ce que M. Barbey confirme.

Un député S cite la phrase suivante de la présentation : « Il convient toutefois de rappeler qu'à compétences égales, il appartient à l'employeur de se déterminer sur le choix du candidat qu'il souhaite retenir au final ». Il interroge les auditionnés sur cette méthode.

M^{me} Bachmann explique que « compétences égales » signifie deux personnes avec une formation identique, et que l'employeur est libre de privilégier un profil par rapport à l'autre, par exemple en fonction du

comportement. Elle rappelle qu'il existe de nombreuses compétences transversales qui ne sont pas techniques, mais sociales, qui sont des éléments pris en compte dans le processus de recrutement, car certains profils seront plus à même de s'ancrer dans la dynamique d'équipe. C'est toujours à l'employeur, in fine, de se déterminer sur le candidat qui lui semble le plus juste pour intégrer son équipe et assurer le bon fonctionnement de son office.

Le député S ne partage pas ce point de vue, car il considère qu'une personne doit être recrutée uniquement pour remplir la mission qui lui est demandée par l'Etat. Si une personne n'est pas belle, cela ne changera rien à la mission qu'elle doit remplir. Le rôle du recruteur est, selon lui, de gérer le personnel qualifié pour remplir une mission, et le fait d'être plus gentil qu'un autre candidat ne devrait pas être un critère de sélection.

M^{me} Bachmann précise qu'il n'est pas question de savoir si une personne est gentille, pas gentille, belle ou moche – qualificatifs qui ne se rapprochent en rien des propos qu'elle a tenus plus haut –, mais de compétences sociales, c'est-à-dire l'intelligence émotionnelle, la capacité à interagir avec ses collègues, les qualités interpersonnelles. Il existe certaines professions pour lesquelles les compétences sociales sont l'essence même du métier, par exemple le milieu scolaire, le travail social ou le domaine de la santé, dont la capacité à accompagner la personne est un critère essentiel à prendre en compte. Elle donne l'exemple d'une infirmière qui fait une prise de sang : si la technique de prise de sang est la même dans la pratique, un profil avec une meilleure prise en charge de la personne sera privilégié. Elle estime qu'aujourd'hui il n'est plus possible de recruter « à l'ancienne », au contraire, la logique professionnelle évolue et le recrutement se base de moins en moins sur les compétences techniques pures, qui auraient pu être demandées dans le domaine de l'industrie où il fallait réaliser des tâches mécaniques.

Elle signale qu'il existe une transformation profonde du marché du travail où les compétences sociales sont extrêmement importantes, car il est plus aisé d'apprendre un métier que de savoir se comporter avec les autres. Aujourd'hui, il est essentiel de faire comprendre aux employeurs qu'ils doivent s'intéresser aux compétences non techniques. Elle a donc de la difficulté à entendre dire que l'Etat devrait engager des personnes uniquement sur les compétences techniques et mettre de côté la valeur ajoutée en tant que personne. A compétences techniques égales, l'employeur recherchera d'autres types de compétences. Elle répète que ces compétences n'ont rien à voir avec le fait d'être beau, moche, gentil ou pas gentil.

Le député S comprend les explications de M^{me} Bachmann, mais maintient sa position. Il demande ce qu'elle entend par « employeur » (s'il s'agit du directeur, du service, du responsable RH ou autre).

M^{me} Bachmann répond que cela dépend de la typologie de poste.

Le député S indique avoir travaillé pour la Compagnie Internationale qui engageait les personnes par rapport à la mission qui leur était demandée, et que ce n'était pas au chef de l'équipe de faire ce choix ; lui est responsable de gérer son personnel indifféremment des caractères. Il déclare être gêné de recruter une personne en fonction de compétences extra-professionnelles – par exemple, une personne qui joue d'un instrument – et non pas uniquement sur sa capacité à remplir la mission demandée. Par rapport à une personne de France voisine, il demande si les résidents genevois sont privilégiés (à compétences égales) et il rappelle le chômage qui existe à Genève.

M^{me} Bachmann pense que le député S a été recruté à une époque où les critères de recrutement étaient différents, mais que ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il n'est plus question d'engager en fonction de compétences exclusivement techniques ; le chef de service a pour mission d'assurer l'atteinte des objectifs par son équipe, raison pour laquelle la cohésion de groupe et les compétences interpersonnelles comptent dans le recrutement. Selon elle, le marché du travail a évolué et les personnes sont également engagées sur leur potentiel à intégrer une équipe.

Elle précise que l'OCE encourage aussi à ne pas recruter sur des compétences uniquement techniques et à rechercher d'autres types de compétences. Elle ajoute que l'intégralité des employeurs de ce canton, que ce soient des entités privées subventionnées ou l'Etat, a conscience de l'importance d'engager des résidents genevois ou des personnes formées à Genève. Elle indique que le taux de chômage est actuellement de 4% (taux plus élevé qu'habituellement, notamment en raison des licenciements qui ont eu lieu au sein du CICR). Généralement, si une personne est au chômage durant une longue période, il faut envisager des mesures de formation complémentaire, voire une reconversion professionnelle.

Une députée LJS pense que la difficulté de retrouver un emploi peut également être liée à l'âge du demandeur d'emploi.

Une députée S a une question concernant l'obligation d'annonce fédérale évoquée plus haut, à savoir l'obligation d'annonce auprès des ORP. Elle voit sur « Travail.Swiss » qu'il existe des critères à cette obligation qu'elle ne connaissait pas, notamment une obligation d'annonce de la part des employeurs qui doivent annoncer aux offices régionaux des postes vacants dans les professions où le taux de chômage national atteint au moins 5%, à partir du 1^{er} janvier 2020. A travers la présentation des auditionnés, elle comprend que la quasi-totalité, voire la totalité, des postes est annoncée ; elle demande comment les auditionnés prennent en compte ce critère.

M. Barbey répond que ce taux égal ou supérieur à 5% sur le plan national est une donnée qui est remise à jour tous les 12 mois.

La députée S comprend que cela concerne l'annonce de tous les postes à Genève et pas seulement les professions atteignant ce 5% de chômage au minimum.

M. Barbey répond par la négative. Il souligne l'excellente collaboration de l'OCE avec les entreprises privées. Il signale que le pourcentage de chômeurs engagés est supérieur lorsqu'il vient spontanément des entreprises. Il existe environ 65% de spontané et 35% au travers de l'obligation d'annonce, alors que c'est un peu l'effet inverse sur le plan national.

La députée S demande si l'Etat de Genève en fait davantage que ce qui est attendu sur le plan national.

M. Barbey confirme qu'ils en font probablement davantage, car ils ont une approche, avec la collaboration des institutions de droit public et des entités privées, très entrepreneuriale au sein de l'OCE. Il indique que, contrairement au reste de la Suisse où la situation de plein emploi est presque la norme, le canton de Genève a toujours un taux de demandeurs d'emploi qui est supérieur à ce qui existe dans les autres ORP sur le plan national, raison pour laquelle ils en font plus.

La députée S demande des éclaircissements sur les exceptions évoquées plus haut, par exemple en privilégiant une candidature interne. Elle voit aussi qu'il existe une exception à l'obligation d'annonce lorsque le poste vacant est pourvu à une personne qui travaille depuis au minimum six mois dans l'entreprise. En d'autres termes, elle demande si le législateur n'a pas déjà prévu ces exceptions.

M^{me} Bachmann, sur la notion d'exception, répond que cela dépend de ce qui est recherché. Parfois, une personne sera pressentie à l'interne, sans pour autant vouloir fermer les portes à d'autres candidats, donc le service ouvrira quand même la candidature à l'externe. Certaines annonces précisent lorsqu'un candidat est déjà pressenti à l'interne pour que les candidats qui se présentent puissent évaluer leurs chances d'accéder au poste. Elle confirme que la directive prévoit déjà cette possibilité.

La députée S précise avoir repris les critères et exceptions inscrits sur le site de la Confédération.

Un député MCG tient à préciser qu'il est davantage question d'une « rocade » lorsqu'un poste est pourvu à une personne à l'interne, et non pas d'un poste « vacant ».

M^{me} Bachmann répond qu'un poste « vacant » signifie un poste « libre », qui peut, en fonction des cas, être ouvert à l'externe même si une personne est pressentie à l'interne.

Audition de l'OPE et du DF

- *M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF)*
- *M^{me} Coralie Apffel Mampaey, directrice générale de l'OPE*
- *M^{me} Ursula Marti, cheffe du service juridique de l'OPE*

M^{me} Fontanet propose de présenter conjointement le PL 13269 et la M 2894 (voir annexe 2). Pour commencer, elle rappelle la procédure mise en place à l'OCE. Tout poste vacant doit faire l'objet d'une annonce à l'OCE de la part du recruteur 10 jours ouvrables avant sa publication. L'OCE vérifie si des demandeurs d'emploi correspondant au profil recherché sont disponibles. Si ce n'est pas le cas, une notification survient dans les 5 jours, ainsi que la publication de l'annonce. Si tel est le cas, l'OCE assigne au maximum 5 demandeurs d'emploi et communique leurs noms au recruteur. Si le recruteur estime que certains dossiers ne correspondent pas au profil recherché, une décision est prise en concertation avec l'OCE, qui peut alors soumettre une nouvelle liste d'assignments. Les candidats assignés par l'OCE qui correspondent au profil recherché sont obligatoirement reçus par le service recruteur. A compétences équivalentes, la préférence est donnée aux candidats présentés par l'OCE.

A l'issue du processus, 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. Un questionnaire est envoyé aux candidats proposés par l'OCE concernant le déroulement du recrutement.

M^{me} Fontanet ajoute, concernant le personnel étranger non résident, que l'administration cantonale compte la proportion la plus faible de frontaliers étrangers. L'IMAD est l'institution comptant la proportion de frontaliers étrangers la plus élevée. Pour rappel, la moyenne de cette proportion pour le grand Etat s'inscrit à 16% en 2022. Cette dernière se situe très en dessous du dernier chiffre publié par l'OCSTAT en 2018 pour l'ensemble du canton de Genève (26,9%). Le taux le plus faible concerne l'Etat de Genève (EGE) avec 5% et le taux le plus élevé concerne l'IMAD avec 42,9% et les HUG avec 30,2%. La répartition par nationalité et par lieu de résidence varie considérablement d'une entité à l'autre, ce qui s'explique en grande partie par

les différents types de métiers représentés. Les personnes travaillant dans les domaines de la santé et des transports habitent souvent en dehors du canton.

Le besoin de compétences techniques ou scientifiques pointues provoque aussi un important recrutement extérieur, comme pour l'université.

M^{me} Fontanet indique que les fonctions comptant la proportion la plus importante de frontaliers étrangers figurent principalement dans les métiers de 3 familles : médicaux (11,4%), principalement le groupe des infirmiers, avec en particulier les infirmiers spécialisés (40 personnes) ; techniques (11,8%), principalement le groupe des ingénieurs et architectes avec en particulier les urbanistes chefs de projets (7 personnes) ; scientifiques (20,6%), principalement le groupe des analystes en programmation avec 53 ingénieurs télécom 1 et 2.

La proportion de frontaliers étrangers parmi les managers (6,86%) s'inscrit à un niveau légèrement supérieur à la moyenne de l'ensemble de l'administration cantonale (5%). La proportion de managers est plus élevée dans les métiers informatiques où les frontaliers étrangers sont les plus nombreux. Hors OCSIN, la proportion de managers frontaliers étrangers passe à 4,8%.

Au cours des cinq dernières années, la proportion d'étrangers non résidents suit une hausse de l'ordre de 0,12% par an. Cette évolution s'explique par des causes multiples (domicile et nationalité du personnel entrant et sortant, changement de domicile du personnel étranger travaillant pour l'administration). On observe toutefois en tendance longue d'une proportion du personnel travaillant dans les familles de fonction scientifiques, techniques et médicales qui augmente plus rapidement que le reste de la population de l'administration. On remarque également que la proportion d'étrangers non résidents dans ces fonctions peut ponctuellement être plus élevée. A titre d'exemple, la part d'étrangers non résidents dans les entrées à l'Etat en 2022 est de 6,7%.

Pour les familles des fonctions techniques, scientifiques et médicales qui représentaient 15% des recrutements en 2022, la proportion d'étrangers non résidents représentait 18,4% alors qu'elle était de 4,6% dans les autres familles de fonctions, tous types d'entrées en poste fixe confondus (entrées et passages d'une fonction d'auxiliaire à poste fixe) entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

M^{me} Fontanet signale que la pénurie de main-d'œuvre en Suisse atteint de nouveaux sommets. Au déclenchement de la pandémie de COVID-19 en 2020, l'arrêt de certaines activités économiques a d'abord provoqué une réduction de

la pénurie de main-d'œuvre jusqu'à ce que cette dernière atteigne temporairement son niveau le plus bas en 2021.

L'assouplissement progressif des mesures anti-COVID a déclenché un effet de reprise économique qui a entraîné une hausse du nombre d'offres d'emplois et une baisse du nombre de personnes se déclarant être en recherche d'emploi. Ces deux phénomènes se traduisent par un indice de pénurie de main-d'œuvre atteignant un niveau record historique en Suisse cette année. Il dépasse de 68% la valeur de l'indice de l'année précédente. Les professionnels de santé occupent la première place dans le classement de la pénurie de main-d'œuvre.

En comparaison avec l'année précédente, la pénurie de main-d'œuvre dans cette catégorie professionnelle s'est nettement accentuée et enregistre actuellement un niveau record. Les développeurs, développeuses et analystes de logiciels et d'applications informatiques occupent la deuxième place du classement. Cette catégorie connaît elle aussi une forte augmentation de la pénurie de main-d'œuvre en comparaison avec l'année précédente, elle enregistre également un niveau record en 2022.

Les métiers de l'industrie ont largement profité de la hausse soudaine de la consommation mondiale qui a suivi la crise de COVID-19. Ainsi, les professionnels de l'ingénierie et assimilés occupent la troisième place et les polymécaniciens, mécaniciens de production, mécaniciens de machines et machinistes, la cinquième. Pour rappel, cela correspond aux 3 familles de fonctions au sein desquelles la proportion de frontaliers étrangers est la plus grande – médical, technique et scientifique –, correspondant avec les 5 catégories les plus touchées par la pénurie.

Au Tessin, entre 200 et 240 personnes quittent l'administration publique chaque année et une centaine de postes restent vacants, notamment à cause des contraintes politiques, car il y a une impossibilité d'engager des frontaliers (malgré le fort bassin de main-d'œuvre disponible en Lombardie) et la fuite des cerveaux vers la Suisse alémanique et le privé. Si l'objectif est de garder des postes vacants et de diminuer les engagements suite à de telles restrictions, ce PL ne manquerait pas, selon elle, de remplir ces objectifs.

Elle précise que les métiers les plus touchés par la pénurie au sein de l'Etat sont les suivants : cadres supérieurs avec fonction de management ; métiers techniques dans l'ingénierie ; informatique ; métiers exercés dans des conditions difficiles (p. ex. détention, protection de l'adulte, inspection, etc.) ; domaine de l'expertise fiscale ; médecine du travail/scolaire ; enseignement spécialisé ; urbanisme.

M^{me} Fontanet souhaite apporter quelques éléments de contexte. En Suisse, il existe une liste officielle des professions réglementées, notamment dans les domaines de la santé, de la pédagogie et du travail social et dans les domaines technique et juridique (p. ex. architecte, ingénieur civil et ingénieure civile, infirmier et infirmière, assistant social et assistante sociale, juriste avec brevet d'avocat, etc.), dans lesquels l'exercice est subordonné à la possession de qualités professionnelles déterminées. Il n'est pas possible, à l'Etat, de se charger de former l'ensemble de ces personnes.

Il existe aussi la fonction d'intervenant et intervenante en protection de l'adulte, présentant une forte pénurie de main-d'œuvre (expérimentée ou sortant de HES) et pour laquelle des diplômes sont requis (bachelor HES-SO en travail social avec orientation en service social ou en éducation sociale ou titre universitaire en psychologie, sociologie, droit ou sciences de l'éducation, suivi d'un CAS en curatelle d'adulte pour les personnes engagées). Concernant la fonction d'infirmier et infirmière, à Genève, pour la première fois depuis 2018, le nombre d'étudiants et d'étudiantes est en baisse. Les admissions sont aussi en baisse par rapport à 2021-2022. La tendance pour 2023-2024 est identique.

M^{me} Fontanet indique que le Conseil d'Etat n'est pas favorable à la M 2894 qui propose un préposé à la préférence cantonale chargé de veiller à l'application de la directive dite de « préférence cantonale » dans les services de l'Etat de Genève et dans les régies publiques. Cette directive, non contraignante, semble déjà appliquée en majorité dans l'administration (seulement 5% de frontaliers étrangers dans les employés de l'administration). Il ne semble donc pas utile de prévoir un préposé pour cela. S'agissant des éléments liés à la formation, l'exigence de formation fait peser sur les employeurs la responsabilité de la formation, y compris pour la formation de base (les personnes sans qualification étant surreprésentées dans la population au chômage). Les recrutements vont prendre nettement plus de temps à être finalisés (plusieurs publications de l'offre par exemple, puisque le bassin de recrutement sera moins large). Le taux de vacance des postes va augmenter, car d'une part il faudra dédier du temps à former des personnes non formées et d'autre part il faudra aussi former des personnes en interne pour former les chômeurs.

Il y aura donc moins de personnes dédiées à fournir les prestations au public (qui seront occupées à former et recruter) ou alors il faudra augmenter les effectifs, ce qui provoquera aussi un ralentissement, par exemple dans la rentrée des revenus fiscaux cantonaux, car il y aura moins de ressources disponibles pour cet objectif. Des pratiques de détournement pourraient se

mettre en place (portage par des sociétés de service), avec une précarisation des personnes concernées et un surcoût pour l'Etat.

Un député MCG comprend que les auditionnées soient sceptiques concernant la mise en place d'un préposé à la préférence cantonale, mais il pense qu'il pourrait être utile dans certains cas. Il donne l'exemple récent d'un groupe de personnes (entre 50 et 100) au sein d'un service de l'Etat qui ont fait appel au service d'un juriste, car, apparemment, au sein de ce service, une formation interne est octroyée uniquement à un groupe de personnes disposant d'un permis G et pas au reste des collaborateurs, ce qui est perçu comme une forme de discrimination.

M^{me} Fontanet suggère, si tel est le cas, de faire remonter ce cas au Conseil d'Etat.

Le député MCG confirme qu'il est prévu de faire remonter cette situation auprès du conseiller d'Etat chargé du département. Néanmoins, il semble que certaines problématiques au sein des services de l'Etat ne soient pas identifiées justement, car il manque une personne pour effectuer ce travail, raison pour laquelle un préposé à la préférence cantonale pourrait être utile.

M^{me} Fontanet entend les arguments avancés, mais pense que la directive est, de manière générale, plutôt bien appliquée. Elle précise que, s'il y a apparemment une forme de discrimination dans certains services, le Conseil d'Etat examinera ces cas ; elle répète que les collaborateurs ne doivent pas hésiter à faire remonter ces situations. Elle estime, en revanche, qu'un préposé cantonal spécialisé sur ces questions n'est pas nécessaire.

Un député PLR a le sentiment qu'il existe un nouveau paradigme depuis quelques années avec comme nouveau grand défi de combler ces places vacantes et de trouver des personnes compétentes, y compris en France. Il imagine que le défi pour les RH de l'Etat est de s'assurer qu'il y aura les bonnes personnes pour assurer la relève dans les années à venir. M^{me} Fontanet a évoqué le nombre de places vacantes au niveau suisse ; il demande si le DF dispose de ces chiffres au niveau genevois ainsi qu'une projection du risque de places vacantes qui ne pourraient pas être pourvues au sein de l'Etat de Genève.

M^{me} Fontanet a évoqué les places vacantes au niveau du Tessin à la suite de l'introduction d'un PL, mais pas pour l'ensemble de la Suisse. Elle n'a pas les chiffres pour Genève, elle sait néanmoins que le canton peine énormément à recruter dans les postes de médecins du travail.

M^{me} Ursula Marti indique qu'en 2019, les médecins du travail étaient 111 en Suisse. Si l'Etat de Genève est à la recherche de médecins du travail, il n'est donc pas possible de les trouver en Suisse, et il faudra se tourner vers la France qui en compte des milliers, voire plus loin.

M^{me} Apffel Mampaey ajoute que, d'ici 2030, une étude indique qu'au niveau de la Suisse il manquera environ 130 000 personnes dans le grand secteur public et 30 000 personnes au sein des administrations publiques des cantons et des communes.

Au niveau de l'Etat de Genève, il y a environ 1600 personnes actuellement qui ont plus de 60 ans au sein de l'Etat de Genève et qu'il faudra donc remplacer très prochainement et 21% des personnes ont plus de 55 ans, ce qui représente 4200 personnes ; le défi pour les prochaines années, en particulier pour les départements les plus touchés, est de remplacer les personnes qui vont partir massivement à la retraite.

Le député PLR comprend que la projection est à flux tendu.

M^{me} Fontanet indique qu'actuellement il n'y a pas énormément de places vacantes, hormis concernant les postes de médecins du travail. Elle précise qu'ils parviennent à engager dans les domaines évoqués plus haut, car ils n'ont pas de limitation (domaines informatique, technique, scientifique ou de la santé). Si demain des limitations sont mises en place, cela ne fonctionnera plus du tout. Elle donne l'exemple de la fermeture des frontières durant la période du COVID-19 qui a eu de grandes conséquences sur ces milieux.

Un député S cite l'art. 1, al. 2 du PL 13269 indiquant que « sur le marché public de l'emploi, le citoyen suisse et le résident étranger priment le candidat non résident au bénéfice d'un traité international », ce qui lui semble être un élément inapplicable à Genève.

M^{me} Fontanet répond que c'est ce qui leur semble.

Un député UDC souhaite signaler un cas concret qui l'interroge. Il voit dans ce projet davantage une façon d'éviter des abus que d'entraver le bon fonctionnement du marché de l'emploi en empêchant d'engager des collaborateurs. Il donne l'exemple d'un cas où une directrice RH des HUG a engagé son époux et sa fille. Cette directrice RH frontalière aurait également privilégié l'engagement de personnes de sa région plutôt que des Genevois. Il se demande si un préposé à la préférence cantonale ne pourrait pas éviter ce type d'abus.

M^{me} Fontanet répond, avant même la question des frontaliers, qu'une directrice RH n'est pas autorisée à engager des membres de sa famille et doit se récuser immédiatement. Si un tel cas existe, cela vaudrait la peine d'en informer le conseiller d'Etat chargé de la santé.

La présidente revient sur les secteurs d'activité en pénurie de personnel mentionnés par la conseillère d'Etat. Si la problématique des soignants et des informaticiens est connue, elle se questionnait sur le domaine des transports et des ingénieurs. La présidente rappelle qu'au sein de l'OCT une part très

importante de frontaliers effectuent très bien leur travail et connaissent parfaitement le canton. Elle souhaiterait savoir comment expliquer cette pénurie de personnel concernant ce secteur, s'il s'agit, par exemple, d'une formation qui n'est pas dispensée en Suisse ou dispensée en insuffisance ou s'il s'agit d'une attractivité plus grande du milieu privé.

M^{me} Fontanet ne peut pas répondre à cette question. Elle pense que les salaires pour certains postes ne sont peut-être pas assez élevés pour des résidents genevois ou suisses. Elle dit avoir discuté récemment avec une grande entreprise qui a engagé un nombre très important de frontaliers, car, en termes de salaires, ce ne sont pas des postes très attractifs pour des résidents genevois avec un coût de la vie très élevé.

Un député MCG entend dire que le canton peine à recruter des infirmiers. Or, il connaît une personne dont l'épouse infirmière a été obligée d'aller travailler dans le canton de Vaud par manque de places disponibles à Genève. Il précise que cette dernière occupe une fonction de cheffe d'équipe alors qu'elle n'a pas pu être engagée à Genève. Il considère qu'il existe certains problèmes structurels dans les institutions genevoises, d'où l'idée d'avoir un préposé à la préférence cantonale qui pourrait contrôler cette question d'intégration dans les équipes qui ne permettent parfois pas l'intégration de résidents genevois. Selon lui, il existe des exclusions sur des éléments racistes : il donne l'exemple qui a été remonté à un précédent conseiller d'Etat concernant un cas d'une personne syndicaliste, d'origine subsaharienne et au MCG. Ce cas a été réglé en son temps par le conseiller d'Etat concerné. Néanmoins, il ne trouve pas très pratique de devoir systématiquement faire remonter ces cas aux conseillers d'Etat et il pense qu'un préposé à la préférence cantonale permettrait aussi de faire ressortir certaines polémiques.

M^{me} Fontanet considère que la réflexion de savoir s'il doit y avoir une meilleure attention portée dans les différents établissements peut être menée, sans pour autant envisager un préposé spécialisé sur ces questions.

Discussions et vote

Un député MCG déclare qu'il s'agit d'un texte très important pour le groupe MCG. Il rappelle que la directive dite de préférence cantonale a initialement été mise en place par M. François Longchamp et développée ensuite par M. Mauro Poggia. Si cette directive rend actuellement de grands services pour faire en sorte de ne pas gâcher les talents locaux au sein de l'Etat de Genève, sa méthodologie est, au sens du groupe MCG, insuffisante. Il informe que le groupe MCG travaille sur des dossiers qu'ils se réservent le

droit d'envoyer au Conseil d'Etat, notamment suite à la proposition de M^{me} Fontanet de leur transmettre les situations estimées problématiques.

Si l'OPE et l'OCE effectuent déjà un travail allant dans ce sens, il pense qu'il faut mettre en place une politique proactive sur ces questions, raison pour laquelle il serait utile d'avoir un préposé à la préférence cantonale afin de s'assurer que la directive soit appliquée de manière précise et homogène. Au-delà de la question de l'engagement, le député MCG estime qu'il faut aussi renforcer la formation continue.

Selon lui, il existe une discrimination à l'égard de certains résidents genevois et le groupe MCG travaille sur ces dossiers, mais il pense qu'avoir un préposé constituerait un avantage pour l'administration sans que ce soit de l'argent jeté par la fenêtre. Peut-être que l'Etat possède une vision minimaliste avec la volonté de remplacer toute politique RH par des ordinateurs et des logiciels calculant les salaires ; or, le groupe MCG pense qu'il ne s'agit pas d'une approche qualitative de l'Etat. Il pense que la pression sur le marché de l'emploi et l'administration va être de plus en plus importante, d'autant plus avec le différentiel existant entre l'euro et le franc suisse. Il évoque un site internet récemment consulté qui explique que Genève constitue un paradis pour tous les travailleurs hexagonaux et les invite à venir travailler ici. Il répète qu'il existe une pression sur le marché de l'emploi européen et, pour protéger la population genevoise, l'Etat de Genève doit faire sa part de tâches en la matière. Le groupe MCG estime qu'il est essentiel qu'un préposé à la préférence cantonale soit mis en place, raison pour laquelle il s'engage à voter en faveur de cette proposition de motion qui demande de développer une action pour traiter ces questions.

La députée LJS ne votera pas en faveur de cette proposition de motion estimant que rajouter une couche supplémentaire avec une personne dont le devoir est de contrôler le travail des autres fonctionnaires n'est pas utile. Elle pense que tout un processus est déjà mis en place pour contrôler ces questions et elle ne comprend pas la volonté d'ajouter une fonction supplémentaire dédiée à ces questions.

Un député S, s'il peut comprendre les raisons qui poussent le MCG à déposer cette motion, considère qu'il existe déjà un contrôle, du moins pour un certain nombre d'emplois. Il est évident qu'il existe aujourd'hui plutôt un problème de formation pour répondre à la nécessité d'égalité entre les travailleurs de Genève et de la France voisine, avec des compétences que le marché de l'emploi genevois ne trouve pas localement. La vraie question à se poser est de savoir si les formations dispensées à Genève sont adéquates et répondent aux attentes du marché de l'emploi. Il ne pense pas qu'un préposé à la préférence cantonale puisse répondre à cette problématique par un contrôle.

Par conséquent, le groupe socialiste ne votera pas en faveur de cette proposition de motion.

Un député PLR abonde dans le sens de ses préopinants LJS et S : il trouve assez absurde de vouloir engager une personne pour demander à l'Etat de faire ce qu'il doit faire. Il convient de comprendre pourquoi des personnes étrangères sont engagées à la place d'une main-d'œuvre locale et s'il n'existe pas une inadéquation entre les profils disponibles sur le marché de l'emploi et ceux qui sont recherchés au sein de l'Etat. En ce sens, ils doivent plutôt s'atteler à ce travail d'adaptation des profils pour s'assurer que les locaux qui recherchent un emploi puissent en trouver un.

Un député UDC indique que son groupe partage en partie les préoccupations exprimées par cette motion, car ils ont pu constater certains problèmes en lien avec la préférence cantonale qui est un sujet admis, notamment concernant son application et sa surveillance. Si le groupe UDC est en partie d'accord sur cet objet, ce qui les heurte en revanche c'est la nécessité de renforcer la bureaucratie en ajoutant des fonctionnaires pour résoudre ces problèmes. En ce sens, il ne leur paraît pas du tout judicieux de créer un nouveau service, alors qu'il existe déjà des instances pour traiter ces questions, parmi lesquelles la présente commission. Si ce projet est sur le fond intéressant, il semble un peu en dehors des clous sur la manière de vouloir régler ce problème, raison pour laquelle le groupe UDC ne souhaite pas s'engager dans cette voie.

Un autre député PLR complète les propos de son confrère : peu de personnes semblent réaliser à quel point l'enjeu du XXI^e siècle est la pénurie sur le marché de l'emploi qui touche tout le monde occidental. L'enjeu est de pouvoir trouver des personnes ayant les compétences requises pour répondre à des tâches essentielles pour l'économie et le service public. A ce titre, il invite à lire le cri d'alarme de M. Robin Gordon, directeur général de Interiman Group, publié le 5 janvier 2024 dans le journal Le Temps qui traite de cette problématique.

Un député Ve déclare que le groupe des Verts refusera cette proposition de motion, considérant que des règlements existent avec une marge de manœuvre et une application suffisantes. Selon le groupe Ve, les pressions qui peuvent s'exercer sont plutôt liées à la question de la formation : par exemple, la pénurie d'infirmiers dans le canton est davantage liée à des enjeux de formation. Cette proposition de motion leur semble disproportionnée et peu pertinente. Il pense qu'il faut plutôt s'adresser à la problématique de la formation en lien avec les métiers de l'environnement, de la santé et du social avec la mise en place de formations spécifiques pour combler le manque de main-d'œuvre locale.

Un député MCG dit ne pas être surpris par la réaction des différents groupes, ce qui confirme le décalage de certains députés avec la réalité du fonctionnement de l'Etat de Genève au sein duquel se produisent des discriminations quotidiennes. Il rappelle un exemple partagé il y a quelques semaines concernant la pénurie d'infirmiers à Genève. Récemment, une infirmière résidente à Genève – mais ce n'est pas le seul cas – a dû s'expatrier à Lausanne sous prétexte qu'il n'y avait pas de place pour elle à Genève. Aujourd'hui, celle-ci est cheffe de service à Lausanne, ce qui démontre bien le décalage de la vision de la majorité du Grand Conseil avec les réalités de l'administration genevoise et du marché de l'emploi. Compte tenu de cette absence de regard sur certaines réalités, le groupe MCG continuera de renforcer sa vision sur ces questions et fera preuve d'une détermination encore plus grande que jusqu'à maintenant.

Le député LC rejoint les propos des membres de la commission qui s'opposent à cette proposition de motion.

Un autre député Ve précise que l'hôpital ne fait pas partie de l'administration, mais du grand Etat. Il ajoute que le terme de « discrimination » renvoie à des droits fondamentaux avec la possibilité de saisir, le cas échéant, des tribunaux. En tant que député, le but n'est pas de traiter des cas individuels, mais bien de poser un cadre qui soit fonctionnel et utile. Il indique que le député MCG semble dire que l'administration cantonale procède à des discriminations ; or c'est l'inverse qui se produit, et le député Ve rappelle que la présomption d'innocence prévaut. Il n'y a donc pas lieu d'imaginer un dispositif administratif supplémentaire pour s'assurer que des choses qui ne se produisent pas à l'Etat de Genève continuent à ne pas se produire.

Le député MCG tient à rectifier les propos de son préopinant : la directive dite de préférence cantonale ne concerne pas uniquement l'administration, mais également les HUG et tout le grand Etat.

La présidente met aux voix la M 2894, dans sa teneur actuelle :

Oui :	2 (2 MCG)
Non :	13 (3 S, 2 Ve, 1 LJS, 1 LC, 4 PLR, 2 UDC)
Abstentions :	–

La M 2894, dans sa teneur actuelle, est refusée.

Position de la majorité

La large majorité de la commission recommande de refuser la proposition de motion. Elle estime, suite aux auditions, que l'engagement de personnel additionnel avec la tâche de contrôler le travail des autres collaborateurs n'est pas utile. Les processus en place ont convaincu les commissaires de leur utilité et de leur efficacité.

Dans une situation critique de manque de main-d'œuvre en Europe, l'enjeu pour l'Etat est de pouvoir identifier les compétences requises pour assumer les tâches essentielles de l'économie et du service public.

La majorité souligne l'importance de l'adéquation entre les profils disponibles sur le marché de l'emploi local et ceux qui sont recherchés au sein de l'Etat. Un effort particulier doit ainsi être mené pour permettre des reconversions et des formations afin de s'assurer de l'employabilité des chercheurs d'emploi locaux plutôt que d'ajouter une couche de contrôle.

Projet de motion M 2894

Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat du 10 novembre 2023

Priorité aux demandeurs d'emploi pour le recrutement au sein de l'Etat



Office cantonal de l'emploi (OCE)
Département de l'économie et de l'emploi

Extraits du projet de motion

"(...) Selon cette directive, 'tout poste vacant au sein de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées (postes auxiliaires, fixes, agents spécialisés) doit préalablement à sa publication faire l'objet d'une annonce'. De cette manière les demandeurs d'emploi genevois sont pris en compte de manière prioritaire dans le processus d'engagement."

➔ 1

Rappel des directives

"Malheureusement, de nombreux services de l'Etat de Genève appliquent mal cette directive."

➔ 2

Mesure de leur efficacité

1 Rappel des directives du Conseil d'Etat

Le 7 mai 2014, Conseil d'Etat adopte un arrêté intitulé "Priorité aux demandeurs d'emploi pour le recrutement au sein de l'Etat, dans les institutions de droit public et les entités subventionnées", qui détermine notamment que:

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** (...)
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 (...)**

En découlent deux directives qui définissent les modalités de collaboration avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE) lors du processus de recrutement de nouveaux collaborateurs au sein:

- De l'Etat de Genève (directive EGE-03-03)
- Des institutions de droit public et des entités subventionnées (directive EGE-03-11)

09/11/2023 - Page 3

2 Mesure de l'efficacité des directives du Conseil d'Etat

Les directives cantonales ont permis d'établir et de renforcer la **collaboration de l'OCE avec l'ensemble des organismes et entités parties prenantes**:

- Tant les directions générales que les services RH de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées **ont intégré cette obligation d'annonce cantonale dans leurs processus de recrutement**
- **La quasi-totalité, voire la totalité des postes vacants sont annoncés à l'OCE**

Le service employeurs de l'OCE (SE) veille à ce que les directives cantonales soient bel et bien appliquées, notamment en:

- **Contrôlant les emplois vacants annoncés** à l'OCE en regard de ceux publiés sur les sites internet
- **Rencontrant de manière régulière les services RH** et directions des entités concernées.
- **Recevant un retour** des services RH impliqués dans le processus sur les candidatures des demandeurs d'emploi, qu'elles soient retenues ou non

Il convient toutefois de rappeler que:

- **A compétences égales, il appartient à l'employeur de se déterminer** sur le choix du candidat qu'il souhaite retenir au final
- **Certaines compétences professionnelles sont peu disponibles sur le marché de l'emploi genevois**

Présentation relative au PL 13269 et M 2894

Présentation à la commission ad hoc du
personnel
8 décembre 2023



Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures
Office du personnel de l'Etat

11/12/2023 - Page 1

Contexte

Collaboration avec l'office cantonal de l'emploi

- Pour tout poste vacant au sein de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées, la priorité est donnée aux demandeurs d'emploi inscrits à l'OCE.

Personnel étranger non résident

- Parmi les institutions du Grand Etat, l'administration cantonale compte la proportion la plus faible (5%) de frontaliers étrangers.
- Les 3 familles de fonctions avec plus de 10% de frontaliers étrangers: médical (11.4%), technique (11.8%) et scientifique (20.6%).
- Dynamique d'évolution: la proportion d'étrangers non-résidents suit une hausse de l'ordre de 0.12% par an.

11/12/2023 - Page 2

Contexte

Pénurie de main d'œuvre

- L'indice de la pénurie de main d'œuvre en Suisse en 2022 a atteint de nouveaux sommets.
- Les 5 catégories professionnelles les plus touchées: santé, informatique, ingénierie, conduite de travaux et mécanique.
- D'autres administrations en Suisse sont déjà touchées par la pénurie: la ville de Zurich et le canton du Tessin.
- A l'horizon 2030, 133'000 travailleuses et travailleurs qualifiés viendraient à manquer dans le secteur public suisse dont 34'000 dans le secteur de l'administration publique.

11/12/2023 - Page 3

Contexte

Professions réglementées

- Une profession est réglementée lorsque l'exercice d'une activité professionnelle en Suisse est subordonné à la possession de qualifications professionnelles déterminées.
- L'Etat ne peut pas se charger de former des gens pour ces professions. Ce sont des formations dispensées uniquement par les universités, hautes écoles, etc.

Pénurie dans les professions réglementées:

- Fonction d'intervenante et intervenant en protection de l'adulte et fonction d'infirmière et infirmier.

11/12/2023 - Page 4

Date de dépôt : 26 février 2024

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de François Baertschi

Il s'agit d'un texte très important pour le groupe MCG, qui peut nous conduire à une véritable avancée dans la politique de l'Etat de Genève, afin de ne pas gaspiller les talents locaux.

La pression des travailleurs frontaliers ne va pas baisser, ni dans le privé ni dans le public. Elle va devenir plus aiguë et nous proposons une mesure d'optimisation dans la politique de ressources humaines de l'Etat de Genève par la création d'un « préposé à la préférence cantonale ».

Il convient de faire un petit historique. Suite à une pétition du MCG examinée peu de temps après l'année 2005 face à l'arrivée massive de travailleurs frontaliers à l'Etat de Genève, la nécessité de mettre en valeur les talents locaux, trop souvent oubliés, est apparue comme une évidence.

Le conseiller d'Etat de cette époque, François Longchamp, avait mis en place une première directive qui était une ébauche. Le conseiller d'Etat MCG Mauro Poggia, suite à son élection en 2013, a développé de manière étendue cette directive qui a été aussi intitulée « directive de préférence cantonale ».

En annexe, l'office cantonal de l'emploi présente cette directive. Si elle rend actuellement de grands services pour faire en sorte de ne pas gâcher les talents locaux au sein de l'Etat de Genève, sa méthodologie est, au sens du groupe MCG, insuffisante.

Notre intention est d'aller chercher et de mettre en valeur les talents locaux. La directive, d'abord réservée au petit Etat, a également été étendue aux régies publiques. Le DEE, et plus particulièrement l'office de l'emploi, est chargé de cette directive. Afin de lui confier suffisamment d'autorité, les signataires ont estimé que la présence d'un préposé à la préférence cantonale sera une plus-value qui permettrait d'éviter d'éventuels contournements de la directive au niveau des départements. La mission confiée à ce préposé est simple : lutter contre la fuite et le gaspillage des talents locaux.

En ce début d'année, le Mouvement Citoyens Genevois a présenté un cas de discrimination envers des résidents genevois par des frontaliers au sein des HUG avec copie aux conseillers d'Etat concernés. Un « préposé à la préférence

cantonale » pourrait faire ce travail d'examen de ces discriminations inacceptables qui iront croissant. Il pourrait s'assurer que cette politique soit effectivement menée.

L'absence d'un préposé a un coût humain et financier par le développement du chômage et le gaspillage de talents locaux.

Autre exemple précis, parmi de nombreux autres : il nous a été rapporté qu'une infirmière domiciliée à Genève a dû aller travailler à Lausanne, où elle est cheffe d'équipe, quand bien même certains prétendent que nous manquerions d'infirmiers à Genève.

Audition du département des finances

M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat, rappelle la procédure mise en place à l'office cantonal de l'emploi (OCE). Tout poste vacant doit faire l'objet d'une annonce à l'OCE de la part du recruteur 10 jours ouvrables avant sa publication. L'OCE vérifie si des demandeurs d'emploi correspondant au profil recherché sont disponibles. Si ce n'est pas le cas, une notification survient dans les 5 jours, ainsi que la publication de l'annonce. Si tel est le cas, l'OCE assigne au maximum 5 demandeurs d'emploi et communique leurs noms au recruteur. Si le recruteur estime que certains dossiers ne correspondent pas au profil recherché, une décision est prise en concertation avec l'OCE, qui peut alors soumettre une nouvelle liste d'assignations. Les candidats assignés par l'OCE qui correspondent au profil recherché sont obligatoirement reçus par le service recruteur. A compétences équivalentes, la préférence est donnée aux candidats présentés par l'OCE. A l'issue du processus, 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. Un questionnaire est envoyé aux candidats proposés par l'OCE concernant le déroulement du recrutement.

M^{me} Fontanet indique que l'administration cantonale compte la proportion la plus faible de frontaliers (titulaires du permis G). L'IMAD est l'institution comptant la proportion de frontaliers permis G la plus élevée. Pour rappel, la moyenne de cette proportion pour le grand Etat s'élève à 16% en 2022. Cette dernière se situe très en dessous du dernier chiffre publié par l'OCSTAT en 2018 pour l'ensemble du canton de Genève (26,9%). Le taux le plus faible concerne l'Etat de Genève (EGE) avec 5% et le taux le plus élevé concerne l'IMAD avec 42,9% et les HUG avec 30,2%.

M^{me} Fontanet indique que les fonctions comptant la proportion la plus importante de frontaliers (permis G) figurent principalement dans les métiers de 3 familles : médicaux (11,4%), principalement le groupe des infirmiers, avec en particulier les infirmiers spécialisés (40 personnes) ; techniques (11,8%), principalement le groupe des ingénieurs et architectes avec en particulier les urbanistes chefs de projet (7 personnes) ; scientifiques (20,6%), principalement le groupe des analystes en programmation avec 53 ingénieurs télécom 1 et 2. La proportion de frontaliers (permis G) parmi les *managers* (6,86%) s'inscrit à un niveau légèrement supérieur à la moyenne de l'ensemble de l'administration cantonale (5%). La proportion de *managers* est plus élevée dans les métiers informatiques où les frontaliers étrangers sont les plus nombreux. Hors OCSIN, la proportion de *managers* frontaliers étrangers passe à 4,8%.

Au cours des cinq dernières années, la proportion de frontaliers (permis G) suit une hausse de l'ordre de 0,12% par an. On observe toutefois en tendance longue d'une proportion du personnel travaillant dans les familles de fonctions scientifiques, techniques et médicales qui augmente plus rapidement que le reste de la population de l'administration. A titre d'exemple, la part de frontaliers (permis G) dans les entrées à l'Etat en 2022 est de 6,7%. Pour les familles de fonctions techniques, scientifiques et médicales qui représentaient 15% des recrutements en 2022, la proportion de frontaliers (permis G) représentait 18,4% alors qu'elle était de 4,6% dans les autres familles de fonctions, tous types d'entrées en poste fixe confondues (entrées et passages d'une fonction d'auxiliaire à un poste fixe) entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

Présentation de la directive par M. Charles Barbey, directeur général de l'OCE

Lors de son audition par la commission, M. Barbey propose un état des lieux sur les directives de la procédure de recrutement au sein de l'Etat, dont la première datait de 2011 avec, en 2014, une extension qui a été faite en direction des institutions de droit public et des entités subventionnées. Il explique que ces procédures de recrutement au sein de l'Etat se font en collaboration avec l'OCE. Premièrement, **il tient à rappeler que l'objectif du Conseil d'Etat, à travers ces directives, était de favoriser la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi résidant dans le canton de Genève.** Dans le cadre de la motion, certains constats sont faits par les motionnaires qui estiment que cette directive n'est pas appliquée avec précision par certains services de l'Etat. Il précise que cela touche tous les postes vacants avec une obligation d'annonce de l'ensemble des postes vacants

au sein de l'Etat de Genève, des institutions de droit public et des entités subventionnées. Le mécanisme est relativement simple, à savoir celui de donner une priorité aux demandeurs d'emploi qui se matérialise par une exclusivité de 10 jours ouvrables avant que l'annonce soit publiée. Cette directive donne la possibilité à l'OCE de présenter au moins 5 candidats dans ce laps de temps de 10 jours.

L'application est une chose et il ressort de la directive que le contrôle de cette application est mené dans le cadre du périmètre d'action de l'OCE. Pour mener à bien ce contrôle, l'OCE vérifie la quasi-totalité des places vacantes au sein de l'Etat, comme dans les institutions de droit public et les entités subventionnées. Il indique que la procédure est respectée et que l'OCE va encore plus loin dans le cadre de la procédure, car, d'une part, l'OCE contrôle toujours sur internet si ce qui est annoncé avant et ce qui publié après coup se croise – ce qui est toujours le cas –, d'autre part, l'OCE rencontre de manière régulière (une à deux fois par année) les directions RH au niveau des services de l'Etat, des institutions de droit public et des entités subventionnées les plus importantes. **Il précise que la liste des entités subventionnées est conséquente et il mentirait en disant que l'OCE passe en revue l'entier de ces entités.** Sur le retour et la qualité de cette procédure, l'OCE assigne des candidats et, lorsque ceux-ci ne sont pas retenus, il est demandé un retour circonstancié de la part des DRH concernés, ce qui leur permet également une remise en question concernant le profil assigné (ce qui se fait parfois dans la rapidité, il arrive donc de ne pas assigner le bon profil). Les échanges avec les DRH permettent de la part des entités concernées, sans que ce soit une contrainte, d'intégrer dans leur processus de recrutement ces annonces de tous les postes vacants auprès de l'OCE.

Du côté de l'OCE, sur le plan de la qualité des assignations, il estime qu'ils sont montés en puissance. Néanmoins, certains postes, par exemple dans le domaine médical, sont plus difficiles d'assignation ; il signale, par exemple, qu'il y a très peu d'infirmiers inscrits à l'OCE, raison pour laquelle ils ne peuvent pas proposer de candidats pour ce type de poste, car il n'existe pas de profils inscrits en nombre auprès de l'OCE. Il rappelle qu'à compétences de métiers égales, il est également pris en compte les compétences sociales, qui sont importantes pour créer une dynamique au sein des équipes pour assurer une atmosphère de symbiose au sein de l'Etat dans l'intérêt des administrés. Cet aspect des compétences sociales peut être subjectif et il appartient toujours à l'employeur de décider quel est le meilleur choix pour le bon fonctionnement du service concerné afin de répondre aux attentes des administrés genevois.

Suite à l'audition de M. Barbey, on peut être surpris d'entendre qu'il existe une pénurie d'infirmiers à Genève, alors même qu'il connaît personnellement

quelqu'un dont l'épouse est une infirmière qualifiée obligée de travailler sur le canton de Vaud en raison du manque de places disponibles, que ce soit aux HUG, dans les EMS ou d'autres types d'établissements. S'il n'apprécie pas forcément le fait de donner des exemples de cas particuliers, il croit important de proposer des exemples concrets pour pouvoir illustrer la situation. Concernant la pénurie d'informaticiens, nous avons été étonnés d'apprendre que des jeunes résidents genevois étaient engagés pendant parfois plusieurs années pour effectuer un travail en sous-traitance au sein de l'OCSIN. Si n'est pas remis en cause le travail de l'OCE, qui effectue du bon travail par rapport aux directives et procédures appliquées, il s'agit d'un office dont l'autorité est logiquement limitée par rapport aux autres services de l'Etat.

On relèvera que, lors d'une autre séance en commission, une députée anciennement fonctionnaire à l'Etat a indiqué qu'elle a connu des cadres qui sélectionnaient les engagements avec une très grande liberté. Autrement dit, certains cadres font un peu comme ils veulent et n'ont pas de comptes à rendre au niveau de la hiérarchie. Il s'agit donc d'une réalité qui est susceptible de nous échapper, raison pour laquelle un préposé à la préférence cantonale pourrait être utile.

Conclusion

La pression sur le marché de l'emploi privé et public va être de plus en plus importante, d'autant plus avec la perte de valeur de l'euro par rapport au franc suisse. Preuve en est l'émergence de sites internet divers qui font la promotion du statut de frontalier, laissant entendre que Genève constitue un paradis pour tous les travailleurs hexagonaux, perturbant ainsi gravement le marché de l'emploi des deux côtés de la frontière. Pour protéger la population genevoise, l'Etat de Genève doit montrer l'exemple et faire sa part de travail. C'est pourquoi il est essentiel qu'un préposé à la préférence cantonale soit mis en place.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons, Mesdames et Messieurs les députés, d'accepter la présente proposition de motion.



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

Niveau de protection :
Public

DIRECTIVE TRANSVERSALE

PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DES INSTITUTIONS DE DROIT PUBLIC ET DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI	
EGE-03-11_v1	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: Institutions de droit public et entités subventionnées	Approbateur: Mme Christine Hislair 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 institutions de droit public et les entités subventionnées dans le cadre du processus de recrutement de nouveaux collaborateurs¹.

2. Champ d'application

Les institutions de droit public du canton de Genève et les entités subventionnées par l'Etat de Genève.

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, subventionnés.

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) ;
- 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).

6. Directive(s) liée(s)

EGE-03-03_v5 Procédure de recrutement au sein de l'Etat de Genève - 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 DES INSTITUTIONS DE DROIT PUBLIC ET
DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL
DE L'EMPLOI****EGE-03-11_v1****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 DES INSTITUTIONS DE DROIT PUBLIC ET DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

EGE-03-11_v1

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 (postes auxiliaires, fixes, agents spécialisés) 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 sa publication immédiate.
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.
5. L'OCE proposera au maximum 5 assignations par poste.
6. Le service recruteur 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 9 ci-dessus.

2 Périmètre

La présente directive s'applique aux institutions de droit public du canton de Genève et aux entités subventionnées par l'Etat de Genève.

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

Les institutions de droit public et les entités subventionnées (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.

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DES INSTITUTIONS DE DROIT PUBLIC ET
DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL
DE L'EMPLOI**

EGE-03-11_v1

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.

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

L'annonce préalable d'un poste vacant doit parvenir à l'OCE 10 jours ouvrables avant sa publication, sauf cas de rigueur ou d'urgence. Le recruteur annonce le poste directement à l'OCE (se@etat.ge.ch). 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.

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, 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'assignments.

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 et/ou de direction.

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 assignments proposées (annexe 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).

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

**PROCEDURE DE RECRUTEMENT AU SEIN DES INSTITUTIONS DE DROIT PUBLIC ET
DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL
DE L'EMPLOI****EGE-03-11_v1****Domaine:** Ressources Humaines**Page:** 5/6**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 DES INSTITUTIONS DE DROIT PUBLIC ET
DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES - COLLABORATION AVEC L'OFFICE CANTONAL
DE L'EMPLOI****EGE-03-11_v1****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