

24 novembre 2021

**Réponse du Conseil administratif à la question écrite du 8 septembre 2021 de M<sup>me</sup> Laurence Corpataux: «Processus de recrutement externalisé/interne».**

*TEXTE DE LA QUESTION*

Depuis quelques années la Ville externalise de plus en plus le processus de recrutement de ses cadres pour motif de transparence. Cependant, cette externalisation ne garantit pas forcément une meilleure adéquation des personnes choisies avec la fonction ni une impartialité totale du mandataire sélectionné.

A cette fin, je désire connaître les informations suivantes concernant les postes de cadres pour les engagements effectués entre 2016 et 2021, par département et par service de l'administration communale:

- combien de processus de recrutement internes et externes ont eu lieu?
- Combien coûtent un processus externalisé et un processus interne?
- Combien de contrats se sont terminés avant la fin de la troisième année de collaboration et quels sont les motifs?

*RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF*

En préambule, il est rappelé qu'en Ville de Genève, le recrutement est partiellement décentralisé dans les départements et services de l'administration; les données ci-dessous ont été communiquées par les départements.

Il convient également de rappeler qu'aucun processus de recrutement en Ville de Genève n'est externalisé en soi. Si des mandats externes sont parfois conduits autour d'un recrutement, le pilotage de celui-ci reste du ressort du service. Quand il est fait appel à des spécialistes des ressources humaines (RH) externes, ceux-ci ont pour missions principales d'accompagner les directions de services dans la définition du profil recherché, d'opérer une pré-sélection des candidatures reçues, d'accompagner les commissions de préavis dans les entretiens et de les préparer avec elles, de réaliser parfois des *assessments*, puis de rendre un préavis. Le choix final de la candidature retenue reste du ressort de la direction du service concerné et du magistrat ou de la magistrate délégué-e et, *in fine*, du Conseil administratif pour la nomination. Il n'y a donc pas place à une quelconque partialité dans ce type d'accompagnement externe.

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif du nombre de cadres intermédiaires et supérieurs engagé-e-s entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 30 septembre 2021 par l'administration municipale, par département et par service.

	NB EPT tous statuts confondus au 30.09.2021	Engagements entre 2016 et le 30.09.2021		
		Cadres intermé- diaires	Cadres supérieur- e-s	Total
Direction du Secrétariat général		1	3	4
Administration centrale				0
Contrôle financier			4	4
Service du Conseil municipal		2	1	3
Service juridique			1	1
Service des relations extérieures		2	1	3
<b>Total Secrétariat général de la Ville de Genève</b>	<b>86,56</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
Direction du département des finances, de l'environnement et du logement		1	7	8
Centrale municipale d'achats		1	1	2
Direction financière		2	6	8
Direction des ressources humaines		2	6	8
Gérance immobilière municipale		3		3
Service Agenda 21 - Ville durable		4		4
Service des espaces verts		12		12
Taxe professionnelle communale		3		3
<b>Total département des finances, de l'environnement et du logement</b>	<b>551,01</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>48</b>
Direction du département de l'aménagement, des constructions et de la mobilité		1	7	8
Direction du patrimoine bâti		1	3	4
Service de l'aménagement, génie civil et mobilité		2	10	12
Service de l'énergie		1		1
Service d'urbanisme				
<b>Total département de l'aménagement, des constructions et de la mobilité</b>	<b>244,04</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
Direction du département de la culture et de la transition numérique		3	6	9
Bibliothèque de Genève		4	6	10
Conservatoire et Jardin botaniques		3	4	7
Direction des systèmes d'information et de communication		19	20	39
Grand Théâtre de Genève (personnel VdG)		3	3	6
Musée Ariana			1	1
Musées d'art et d'histoire		5	8	13
Musée d'ethnographie		4	3	7
Muséum d'histoire naturelle		4	6	10
Service des bibliothèques municipales		5	3	8
Service culturel		2	9	11
<b>Total département de la culture et de la transition numérique</b>	<b>1 046,25</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>121</b>
Direction du département de la sécurité et des sports		4	14	18
Service de l'espace public		5	4	9
Service d'incendie et de secours		66	8	74
Service logistique et manifestations		3		3
Service de la police municipale		28	3	31
Service des sports		6	1	7
Service Voirie – Ville propre		3	1	4
<b>Total département de la sécurité et des sports</b>	<b>1 263,70</b>	<b>115</b>	<b>31</b>	<b>146</b>

Direction du département de la cohésion sociale et de la solidarité		2	7	9
Service des écoles et institutions pour l'enfance		2	1	3
Service de l'état civil				
Service de la jeunesse		2	3	5
Service de la petite enfance		3	3	6
Service des pompes funèbres, cimetières et crématoire		1	2	3
Service social		12	3	15
<b>Total département de la cohésion sociale et de la solidarité</b>	<b>445,48</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>41</b>
<b>Total général</b>	<b>3 637,04</b>	<b>227</b>	<b>169</b>	<b>396</b>

En l'absence d'une comptabilité analytique, le coût d'un recrutement réalisé en interne (par l'administration) ne peut être déterminé. Toutefois, il y a une multitude de parties prenantes à ce processus:

- le Conseil administratif (validation des mises au concours des postes, nomination des employé-e-s);
- les directions de département et de service (réception des dossiers, sélection des candidatures, entretiens, demandes de nomination, etc.);
- la Direction des ressources humaines (évaluation des postes et rattachement à une fonction-type, mise au concours des postes, annonce à l'Office cantonal de l'emploi (OCE), publications, accompagnement au recrutement, traitement administratif des engagements, etc.).

Durant la période considérée, la Ville a fait appel à un prestataire externe afin d'accompagner le recrutement d'un-e cadre supérieur-e à 26 reprises, pour un montant total de l'ordre de 481 000 francs, ce qui représente une moyenne de quelque 18 500 francs par accompagnement. Ce chiffre n'est toutefois pas représentatif, puisqu'il varie considérablement selon le type d'accompagnement réalisé (aide à la sélection des candidat-e-s, *assessment*, etc.). Seuls 6,6% des recrutements en Ville de Genève effectués entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 30 septembre 2021 ont donc bénéficié d'un appui externe.

Enfin, 18 contrats se sont terminés avant la troisième année d'engagement, soit moins de 5% du nombre total de cadres engagé-e-s. Une personne a choisi de partir en retraite anticipée, deux résultent d'une convention de départ, les quinze autres sont des fins de contrats d'auxiliaires ou des personnes qui ont démissionné.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:  
*Gionata Piero Buzzini*

Le conseiller administratif:  
*Alfonso Gomez*