

7 juin 2016

Réponse du Conseil administratif à la question écrite du 27 avril 2016 de M. Amar Madani: «Offre d'emploi du Musée d'art et d'histoire».

TEXTE DE LA QUESTION

En date du 16 septembre 2015, j'ai déposé l'interpellation orale IO-259 «Musée d'art et d'histoire: cherchons d'abord à Genève» que j'ai développée en séance du 27 octobre 2015. D'une part, je m'interrogeais sur la publication dans le journal *Le Monde* du 7 juillet 2015 d'une offre d'emploi émanant de la Ville de Genève, qui cherchait un conservateur en chef dans le domaine des arts appliqués au Musée d'art et d'histoire (MAH). D'autre part, je demandais si la Ville de Genève encourageait l'engagement des résidents genevois en priorité au sein de ses institutions subventionnées.

En son temps, la réponse du magistrat chargé de la culture fut claire, à savoir que le profil pointu du poste nous oblige à élargir le bassin de recherche et que, à compétences égales, nous engageons, sans discussion, un Suisse ou un résident genevois.

J'ai appris avec un grand étonnement en lisant un article du professeur honoraire Pierre Vaisse dans la *Tribune de Genève* du 16 avril 2016 (p. 17) que la vacance du poste et l'offre d'emploi n'avaient pas été annoncées à une bonne partie des médias et musées suisses. Surtout, le poste en question a été attribué à une Française d'Orléans au profil et au parcours modestes, alors qu'une candidature émanant d'un Suisse docteur en histoire de l'art ayant une solide expérience a été écartée sans même qu'il soit jugé utile d'auditionner le candidat.

Pourquoi l'annonce de la vacance du poste et l'offre d'emploi n'ont-elles pas été portées à la connaissance des musées et médias suisses en dehors de Genève?

Pourquoi le choix s'est-il porté sur une candidature lointaine hors de nos frontières, alors qu'une candidature locale remplissant toutes les conditions requises n'a pas été retenue?

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

Le Conseil administratif rappelle que le recrutement du personnel s'inscrit dans le cadre des exigences posées par le statut du personnel et son règlement d'application. Les cadres (supérieur-e-s et intermédiaires) sont nommé-e-s à l'issue d'une procédure de recrutement menée en bonne et due forme. Les services peuvent constituer un jury composé d'externes spécialisés dans le domaine requis,

mais également de spécialistes internes à l'administration. En ce qui concerne plus particulièrement le recrutement des cadres supérieur-e-s, il se déroule généralement en présence d'un jury composé d'externes spécialisé-e-s dans le domaine requis. Des assessments peuvent être mis en place dans certains cas. Comme pour toutes les inscriptions publiques en Ville de Genève, les annonces paraissent sur le site internet de la Ville de Genève et dans la presse locale.

En ce qui concerne les recrutements auxquels procède le Musée d'art et d'histoire (MAH), les annonces sont également diffusées au travers des canaux qui lui paraissent appropriés selon les cas, notamment le site de l'Association des musées suisses (AMS) et du Conseil international des musées (ICOM Suisse) pour les métiers du musée, des revues spécialisées ou des médias internationaux.

A propos de la procédure suivie lors des mises au concours, toutes les candidatures sont enregistrées puis attentivement examinées par deux employé-e-s du secteur des ressources humaines au minimum, ainsi que par la direction et, le cas échéant, le-la responsable du domaine ou secteur ou pôle concerné.

Concernant les recrutements de personnel scientifique, la direction du MAH fait systématiquement appel à un-e ou deux expert-e-s externes selon les besoins. Lorsque deux externes sont sollicité-e-s et sauf exception, l'un-e est issu-e des milieux académiques, l'autre du monde professionnel (direction d'une institution patrimoniale). Le préavis du jury repose le plus souvent sur une unanimité, en tous les cas sur une très nette majorité. Il est transmis à la direction du département et au magistrat, accompagné d'un argumentaire.

Enfin, depuis 2015, les recrutements des cadres supérieur-e-s avec responsabilité hiérarchique sur une équipe sont conduits en deux tours au minimum, le premier entretien visant essentiellement à cerner les compétences managériales et le savoir-être des candidat-e-s. A cet effet, un entretien structuré est élaboré puis conduit de manière à garantir une stricte égalité de traitement, les candidat-e-s se voyant poser les mêmes questions et dans le même ordre.

La nationalité des candidat-e-s n'est donc pas un critère prédéterminant dans les recrutements, mais bien le savoir-faire, élargissant les critères de recrutement bien au-delà des connaissances académiques. Ces critères de recrutement visent à répondre aux missions d'un musée du XXI^e siècle, notamment concernant les missions de mise en valeur des collections et de diffusion des connaissances, en particulier par le biais d'expositions nécessitant de fortes compétences dans les domaines de la muséologie, de la médiation et de la conduite de projets (commisariats en particulier).

Les recrutements sont menés au MAH avec toute la rigueur qui s'impose du point de vue de la confidentialité. Seuls les membres de la direction du musée, du

secteur des ressources humaines (RH) et du jury, ainsi que, le cas échéant, le-la future responsable hiérarchique, ont connaissance des dossiers de candidature.

Concernant plus spécifiquement le poste de conservateur ou conservatrice au département des arts appliqués, l'ouverture de l'inscription publique a été diffusée pour la première fois au sein de l'administration municipale le 19 juin 2015 et les jours suivants plus largement (site internet officiel de la Ville de Genève, presse locale, presse internationale).

Le profil recherché était difficile à trouver, notamment sur le territoire national; le peu de candidatures enregistrées avant la clôture de l'inscription a conduit la direction du MAH à prolonger officiellement le délai d'inscription au 15 septembre 2015. Le jury était composé de cinq personnes dont une externe (directrice d'un musée de Lausanne).

Aussi, le jury s'est prononcé à l'unanimité sur les compétences de la personne engagée, notamment sa vaste connaissance des objets d'art et sa vision novatrice relative à la mise en valeur des collections, basée notamment sur une grande transversalité. Sur la base de ce préavis, le magistrat en charge du département de la culture et du sport a proposé la candidature au Conseil administratif pour validation.

En vertu de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles (LIPAD), le profil des candidat-e-s ayant postulé au MAH ainsi que leur curriculum vitae, ne peuvent être communiqués. Aussi, une fois la procédure de recrutement terminée, et également en vertu de la LIPAD, les dossiers des candidat-e-s non retenu-e-s sont détruits.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:
Jacques Moret

Le conseiller administratif:
Sami Kanaan