



Onzième séance du cinquième mandat, 7 décembre 2022 à 18 heures

Salle U600

Procès-verbal approuvé

Présents

Thierry Mathieu (président)
El Shaddai Abebe
Anton Alexeev
Mathilde Bourrier
Ecaterina Bulea
Constance Carta
Bernard Cerutti
Elif Ceylan
Eléonore Crunchant
Fanny Cuman
Lily Dessau
Andreas Dettwiler
Gabriele Diamanti
Valérie Dullion
Eric Eigenmann
Giovanni Ferro-Luzzi
Alexandre Flückiger
Doris Forster
Corine Frischknecht
Iaroslav Gaponenko
Alessio Giarrizzo
Marine Girardin
Thomas Guibentif
Anouchka Hofmann
Mathilde Matras
Sébastien Muller
Aurélien Roux
Lucia Ruiz Rosendo
Thomas Straub
Cassandra Tairraz

Rectorat

Yves Flückiger, recteur
Stéphane Berthet, vice-recteur
Céline Carrère, directrice
Brigitte Galliot, vice-rectrice
Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice
Didier Raboud, secrétaire général
Jean-Marc Triscone, vice-recteur

Excusé-e-s:

Sophie Brandon
Mary O'Sullivan
Antoine Geissbuhler, vice-recteur

Absent-e-s

Julia Barbe
Aline Chapuis
Alessandra Costa

François Dermange
Oliver Hartley
Ekaterina Mokina
Ariel Ruiz-Altaba
Tania San Jose
Jean-Pierre Wolf

Secrétaire

Sophie Desjacques Carnegie

1. OUVERTURE DE SÉANCE

1.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 23 novembre 2022

Le procès-verbal est approuvé.

2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT ET SUIVI DE SÉANCE

Le **Président** n'a pas de communication particulière.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT

Le **Recteur** salue les personnes présentes et se réjouit de ce moment d'échange avec la communauté universitaire.

4. AGENDA 2023 DES SÉANCES DE L'ASSEMBLÉE (AU-22.11)

L'agenda 2023 des séances de l'Assemblée est approuvé à l'unanimité.




5. PRÉSENTATION DU RÔLE DE L'ASSEMBLÉE DANS LE PROCESSUS DE DÉSIGNATION DU RECTEUR

Le **Président** commente les diapositives suivantes :

Présentation du rôle de
l'Assemblée dans le processus
de désignation du recteur ou de
la rectrice

Qu'est-ce que l'Assemblée ?

- Loi sur l'université du 13 juin 2008, entrée en vigueur le 17 mars 2009 (art. 31–32, 37–51)

| | Composition | Mandat |
|---|--|----------------------------------|
|  | 20 membres du corps professoral 10 membres du corps des CCER 10 membres du corps étudiantin 5 membres du corps du PAT | 4 ans 4 ans 2 ans 4 ans |
|  | Bureau Chaque corps est représenté + 1 Président·e | 1 an |
|  | Secrétaire Mme Sophie Desjacques Carnegie | |

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Rôle général de l'Assemblée

- Autorité représentative de la communauté universitaire habilitée à se déterminer sur les grandes orientations de la politique universitaire et le fonctionnement de l'Université
 - Réagit aux propositions du rectorat
 - Formule de sa propre initiative toute recommandation à l'intention du rectorat
- Propose au Conseil d'État le renouvellement du mandat du recteur ou de la rectrice
- Désigne le recteur ou la rectrice proposé à la nomination par le Conseil d'État

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Désignation du recteur ou de la rectrice

- Rôle**
 - L'Assemblée désigne le recteur ou la rectrice proposé à la nomination par le Conseil d'État
- Processus encadré par la loi**
 - Loi sur l'Université
 - Statut de l'Université
 - Règlement relatif à la procédure de désignation du recteur ou de la rectrice de l'Université de Genève par l'Assemblée de l'Université – mandat 2023-2027
- Collaboration**
 - Consultation et collaboration avec le Conseil d'orientation stratégique (COST)

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



La procédure de désignation

Étapes principales :

1. Définition d'un règlement relatif à la procédure de désignation
2. Auditions des personnes pour définir le profil du poste
3. Ouverture du poste
4. Évaluation des dossiers de candidatures
5. Première audition des candidats et sélection des candidats retenus pour la deuxième audition
6. Évaluation externe des compétences
7. Rencontre avec les candidats
8. Deuxième audition
9. Sélection du candidat qui sera désigné à la nomination

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Confidentialité des travaux

Protéger l'identité des candidats qui souhaitent rester anonymes

- Les auditions et les délibérations sont à huis clos
- La séance du vote de désignation est à huis clos
- L'Assemblée ne peut communiquer sur l'identité des candidats, ou les raisons des décisions prises au cours de la procédure

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



2. Définir le profil

Audition de :

- M. Yves Flückiger, Recteur de l'Université de Genève
- Mme Anne Emery-Torracinta, Conseillère d'État en charge du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP)
- M. Frédéric Herman, Recteur de l'Université de Lausanne
- Doyennes et doyens de l'Université de Genève

→ Critères variés et nécessaires pour le poste de recteur ou rectrice

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



3. Ouverture du poste

Mise au concours publique du poste par

- Le service de communication de l'UNIGE
- La presse nationale et internationale
 - Tribune de Genève
 - Le Temps
 - Le Monde
 - Le Devoir (Canada)
 - The Economist
 - Le Soir (Belgique)
 - NZZ
 - Revue Science
- Le réseau Swissnex
- LinkedIn
- Des sollicitations personnelles

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Candidatures reçues

- 14 candidatures reçues
 - 6 ne répondent pas aux critères d'éligibilité obligatoires (art. 5, RRU)
 - Absence de doctorat
 - Absence d'expérience en matière de pilotage stratégique et opérationnel dans une haute école, entreprise ou institution publique
 - 0 candidature féminine reçue
 - 1 seule candidature interne à l'UNIGE

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



4. Évaluation des dossiers de candidature

- Détermination pour chaque candidature si
 - Audition
 - En réserve
 - N'est pas retenue
- 34 membres ont participé au vote (8 ETU , 14 PROF , 9 CCER et 3 PAT)
 - 4 candidatures ont été retenues
 - 4 candidatures ont été jugées ne pas correspondre au profil souhaité
- Le COST est en accord total avec la décision de l'Assemblée

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



5. Première audition

- Les modalités étaient identiques pour chacun
 - 45 minutes d'audition par candidat
 - Temps de présentation libre par le candidat
 - Temps de questions de l'Assemblée au candidat
 - Temps de question du candidat pour l'Assemblée
- Discussion et vote sur chaque candidat



2 candidats retenus

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Les prochaines étapes

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Les prochaines étapes

6. Évaluation externe des compétences des candidats
7. Rencontre entre les candidats et ...
 - Le Recteur
 - Le Secrétaire Général
 - Le COST
 - Les représentant-e-s des différents corps, membres de l'Assemblée
8. Deuxième audition des candidats
 - Format identique pour chaque candidat

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



9. Désignation du candidat final

- Désignation du candidat qui sera proposé à la nomination par le Conseil d'État
- Transmission du résultat à la Conseillère d'État en charge du DIP

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



Merci pour votre attention !

Contact : assemblee@unige.ch

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ



6. DISCUSSION AVEC LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Le Président ouvre la discussion. L'objectif est de discuter avec la communauté universitaire ; il ne sera discuté qu'avec les personnes qui en sont membres. Il rappelle que le PV est public et nominatif. Le Bureau de l'Assemblée répondra aux différentes questions.

M. Ghisletta (professeur à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation). Il demande si l'évaluation externe évalue uniquement les deux personnes retenues à la suite de la première audition, et non les quatre.

Le Président répond par l'affirmative.

M. Ghisletta se demande s'il n'y a pas le risque que parmi ces deux, les externes pensent que l'un des deux ne soit pas éligible et qu'il faille aller repêcher les deux autres candidats non-retenus.

M. Giarrizzo rappelle que l'évaluation externe est une information parmi d'autres que l'Assemblée se met à disposition pour remplir son mandat de désignation du futur recteur. L'Assemblée ne peut sortir un candidat de la procédure uniquement sur la base de ces évaluations – ce serait un élément légalement répréhensible. Cela dit, s'il y a des éléments absolument inquiétants mais qui ressortent uniquement de ces évaluations, l'Assemblée se donne la possibilité de discuter de cet aspect-là.

M. Ghisletta estime que 45 minutes pour une audition est une durée assez courte ; personnellement, il prend beaucoup plus de temps pour embaucher un-e assistant-e ou un-e doctorant-e.

M. Roux répond que la première audition était le premier filtre. Les vraies évaluations ont lieu maintenant avec l'assessment et les auditions à venir. La procédure est encore en cours.

Le Président précise que la deuxième audition durera vraisemblablement 2 heures et demie par candidat. Dans la présentation, quand il est question de « même format », c'est pour indiquer que ce sera le même format par candidat, et non le même format que la première audition.

Mme Mottironi (PAT, division RH) demande ce qui se passe si à la suite des deux auditions et de l'assessment, aucun candidat ne donne satisfaction. Elle ignore combien de candidatures il y avait pour les autres désignations du recteur, mais 14 candidatures lui paraissent peu.

M. Roux rappelle que le but de toutes et tous les membres de l'Assemblée est de donner à l'Université le meilleur recteur possible. L'Assemblée se réserve ainsi le droit de considérer qu'il n'y a pas de candidat valable. Cela reste donc une option envisageable ; dans ce cas, la procédure sera clôturée sans proposer de nom et il faudra la recommencer. Cela poserait quelques soucis administratifs, en nécessitant de prolonger le rectorat actuel pour une certaine durée. L'Assemblée est en train d'examiner les possibilités de faire cela dans le cadre légal, mais a priori il n'y aurait pas de problème majeur soulevé par cette éventuelle prolongation.

Mme Abebe ajoute qu'elle-même était assez surprise du chiffre assez petit de candidatures, notamment du peu de candidature interne et du manque de candidature féminine. Elle pense que c'est une question à se poser au niveau de l'institution, à savoir pourquoi personne n'a voulu candidater à ce poste. Une des charges de l'Assemblée était aussi de susciter de l'intérêt pour ce poste. Ce travail a été mené très sérieusement par l'Assemblée, qui a cherché des candidatures, proposé le poste à plusieurs personnes. Malheureusement, les personnes n'ont pas répondu présentes à cette sollicitation-là. Il y a donc une réflexion à mener. Cela pose des questions sur la gouvernance de l'Université et ses systèmes de fonctionnement.

M. Belin, (professeur honoraire, ancien membre et premier président de l'Assemblée) précise que sur les 25 dernières années, il n'y a jamais eu plus de 15 candidats. Ce nombre est donc tout à fait normal.

Mme Dell'Ambrogio (Alumni) réitère la question sur les premiers entretiens n'ayant duré que 45 minutes, ce qui semble insuffisant.

M. Roux répond que c'était une première étape. L'Assemblée se laissait la possibilité de conserver les quatre candidats pour la deuxième étape. C'était vraiment une étape de pré-rencontre ; les candidats ont été auditionnés par vidéoconférence. Le but était d'évaluer avec des critères simples les quatre candidatures, en plus des CV et des dossiers soumis. Ce n'est pas considéré comme une étape qui nécessite une durée longue, car on n'entre pas dans le détail. Maintenant, il y a une procédure avec un assessment d'une journée, puis une demi-journée complète avec les candidats pour aller vraiment dans le détail. Le gros de l'évaluation se fait maintenant.

Le Président ajoute que l'objectif de ces premières 45 minutes passées avec les candidats n'était pas de réduire absolument à seulement deux personnes, mais simplement de déterminer si les candidats correspondaient aux critères.

Mme Hummel (professeure, Faculté des sciences de la société) revient sur les candidatures féminines. Elle a appris qu'elles avaient été activement recherchées en interne, mais demande si cela a aussi été le cas en externe. Par analogie, dans le cas de la nomination d'un professeur, la copie serait renvoyée par le rectorat en raison d'absence de candidature féminine.

Mme Abebe répond que les candidatures ont été suscitées à l'interne comme à l'externe. Il y avait un appui particulier pour susciter des candidatures féminines, et les personnes n'ont pas répondu présentes. Ce travail a été fait, notamment par le corps professoral qui s'est beaucoup investi.

M. Belin (professeur honoraire, ancien membre et premier président de l'Assemblée) indique qu'il a participé à quatre processus de désignation du recteur. Il pense que les premières responsables de la situation actuelle sont les personnes qui n'ont pas fait acte de candidature, probablement car elles pensaient que le seul candidat interne serait automatiquement désigné, ce qui était visiblement une grave erreur. Une fois la liste courte établie, les candidats auraient dû pouvoir rencontrer largement les membres de l'Université des quatre corps et les associations. Cela avait été fait précédemment, mais pas cette fois-ci. Il trouve dommage d'apprendre par la presse la situation. Par ailleurs, il estime que le pire scénario est d'arriver à situation où l'Assemblée propose une personne que le Conseil d'Etat refuse ensuite. Il pense qu'il est encore temps de rouvrir un appel à candidatures, ce qui permettrait de désigner un-e candidat-e acceptable par l'Assemblée, par la communauté universitaire et par les autorités politiques. C'est absolument essentiel que le recteur ou la rectrice incarne l'institution, aussi bien à l'interne que pour la Cité.

M. Pepe (professeur, Faculté des sciences) demande si la confidentialité est édictée par la loi. Il demande quel en est le but et ce que cela apporte, du moment que le recteur ou la rectrice est désigné-e par un organe représentatif, et considérant le fait qu'il est manifestement difficile de garder la confidentialité jusqu'au bout.

M. Giarrizzo répond que l'Assemblée s'est laissée la possibilité d'ouvrir ou non une de ces auditions dans son règlement de procédure. Etant donné les éléments à sa connaissance, elle n'a pas jugé nécessaire d'organiser une audition publique. S'agissant de la confidentialité, l'Assemblée a établi dès le début qu'elle voulait la garantir aux personnes qui candidatent pour le poste, comme dans tout processus de recrutement. L'Assemblée a estimé cela important, particulièrement pour les personnes externes qui n'avaient pas fait savoir leur volonté de candidater, étant donné que c'étaient par défaut des hauts profils ayant des fonctions de gouvernance dans leur université de provenance.

M. Bitar (étudiant, Faculté des lettres et Faculté des sciences) demande quels moyens s'est donné l'Assemblée pour éviter les conflits d'intérêts. Le COSt est par exemple nommé avant la désignation, et il pourrait y avoir des conflits d'intérêts entre ses membres et les candidatures reçues. Par ailleurs, il demande comment les vice-recteurs et vice-rectrices peuvent être élu-e-s avec des candidatures externes.

M. Giarrizzo répond que l'Assemblée a mis en place un formulaire de déclaration de conflits d'intérêts, rempli par toutes les personnes en présence pour des décisions de conservation ou d'exclusion de candidatures, COSt y compris. De plus, le règlement prévoit que le COSt a la possibilité de demander que certain-es candidat-es soient examinés par l'Assemblée, qui a alors l'obligation de les examiner. Le COSt n'a pas souhaité recourir à cette possibilité.

Mme Abebe ajoute que la prérogative de l'Assemblée est d'élire le recteur ou la rectrice, à qui il revient ensuite de composer son équipe rectorale.

M. Crettenand (PAT et co-coordonateur de l'association du PAT) demande si l'Assemblée s'est associée à un cabinet de recrutement au début du processus afin de définir une stratégie, etc. Concernant le premier entretien, il trouve effectivement que 45 minutes, c'est très peu. Il demande ce qui a fait la différence entre les candidats. En outre, il se rappelle qu'en 2014, dans les bureaux, deux affiches présentaient les noms des candidats au rectorat. Il trouvait cela formidable que la communauté universitaire puisse voir cela, et regrette qu'à présent, ce ne soit pas le cas et que les choses soient dévoilées par la presse. Il recommande à l'Assemblée d'ouvrir le plus possible le processus. Concernant le premier entretien, il demande pourquoi l'Assemblée n'a gardé que deux candidats. Enfin, concernant l'assessment, il demande quelle est le nom de la société qui s'en occupe, qui aura accès aux résultats et ce qui va être testé.

Mme Abebe explique que l'Assemblée a auditionné quatre candidats. À la fin, il y a eu un vote pour retenir chaque candidat individuel. Il s'est avéré que seuls deux candidats ont été retenus. L'Assemblée se laissait la possibilité de garder deux, trois ou quatre candidats ; le nombre de 2 n'était pas défini au départ.

M. Roux indique que l'autre question rentre dans le cadre de la confidentialité. La confidentialité est un aspect légal. Il est question d'engager la responsabilité du Conseil d'Etat par rapport à des candidatures à un poste du DIP ; à ce titre, il faut pouvoir garantir la confidentialité. L'Assemblée est donc tenue par la loi ne peut pas communiquer sur la raison pour laquelle les choix ont été faits jusqu'à présent. La société chargée de l'assessment est Scan Assessment, une société genevoise.

M. Giarrizzo explique que cette société adopte une approche par les compétences. Le type de prestations proposées est disponible en ligne. Il souhaite répondre à la question sur le cabinet de recrutement : l'Assemblée n'y a pas fait appel pour susciter les candidatures, mais uniquement pour l'évaluation externe des candidats. Les résultats de l'assessment seront accessibles uniquement pour la présidente du COSt. Le Bureau de l'Assemblée aura accès au rapport d'assessment émis par la société. Une synthèse en sera faite au reste de l'Assemblée, qui se réserve le droit de poser des questions en fonction de l'accès à ce rapport lors de la deuxième audition. Il précise que cela est basé sur les procédures précédentes.

Le Président ajoute que l'Assemblée collabore avec le COSt, qui n'est pas un cabinet de recrutement mais qui a une certaine expérience en la matière.

Mme Haering (présidente du COSt) explique que le COSt a accompagné le processus de nomination dès le début. Il a préparé des recommandations en ce qui concerne le profil d'un recteur ou d'une rectrice, la procédure, et elle est très contente que l'Assemblée ait toujours suivi les recommandations en la matière. Le poste de recteur exige des qualités de leadership. Le profil qui a été voté par l'Assemblée convenait bien au COSt, de même que la procédure, en particulier le fait qu'il y ait deux tours d'audition, entre lesquels il y a un assessment professionnel. L'assessment n'est jamais l'élément final pour décider ; on décide sur la personnalité, le projet, la stratégie et la confiance, mais un assessment externe peut éviter des risques qu'on ne verrait peut-être pas, car ni les membres de l'Assemblée ni elle-même ne sont des professionnels en la matière. L'Assemblée suit elle-même correctement le processus décidé. C'est absolument important de suivre le processus tel qu'il a été voté, en particulier dans des situations où cela devient un peu flou ou politiquement difficile. Elle soutient l'Assemblée dans cette démarche. Enfin, elle ne sait pas où ce processus va mener, mais elle sait que l'Université de Genève a droit à un recteur ou une rectrice qui peut parler aux autres grands partenaires en Suisse et en Europe, notamment aux interlocuteurs à Berne. Il y a de grands défis à relever, et il faut une personnalité qui soit capable de mener ce débat pour les intérêts de l'Université de Genève. Cette personne doit donner la confiance qu'elle peut le faire, qu'elle est en capacité de développer un projet pour les années à venir avec les institutions participatives, et de le mettre en œuvre. Telles sont ses propres exigences. Les auditions à venir seront très importantes.

Le Président complète en évoquant le choix de la société : il a été fait selon les conseils de Mme Thorel, directrice des ressources humaines, qui a adressé à l'Assemblée un certain nombre de cabinets, dont celui-ci, qui est notamment actif pour choisir des cadres dirigeants.

Mme Zay (chargée d'enseignement, Faculté des lettres) demande s'il est possible qu'un recteur externe choisisse des vice-recteurs et vice-rectrices externes.

M. Belin explique qu'un vice-recteur ou une vice-rectrice peut être rattaché à une faculté à temps partiel, mais ce n'est pas obligé. Cela est très souple. En outre, il revient sur la question de la

confidentialité : ses collègues du Bureau et lui-même n'ont pas été poursuivis pénalement pour avoir divulgué les noms d'Yves Flückiger, Christian Bovet et Luc Vinet.

Le Président indique que la loi stipule clairement que c'est aux candidats de se dévoiler en premier.

M. Giarrizzo ajoute que dans la procédure précédente, il avait été explicitement demandé aux candidats de lever leur confidentialité. L'Assemblée ne l'a pas fait : l'appel à candidatures certifiait que les dossiers seraient gérés de manière strictement confidentielle jusqu'au bout.

M. Ghisletta relève que l'Assemblée n'a pas démenti le fait que les deux candidats restants ne sont pas suisses. De ce qu'il a compris, personne de l'équipe actuelle du rectorat ne va rester, sauf le secrétaire général. Il se demande si ce sera suffisant pour transmettre toutes les connaissances du terrain politique. Une convention d'objectifs à 16 millions de francs doit être faite, et l'Université en a vraiment désespérément besoin ; il y a swissuniversities, qui joue un rôle très important, toutes les relations avec l'Europe, la Grande-Bretagne, etc... Quelqu'un d'extérieur peut s'en sortir au niveau européen, mais au niveau local, pour s'adresser au Conseil d'Etat et à Berne, c'est tout de même très spécifique à Genève et à la Suisse.

Mme Abebe indique que le Bureau n'a pas de confirmation quant aux membres du rectorat qui resteraient ou non. De son point de vue personnel, elle espère bien qu'il est possible de transmettre un savoir-faire et des connaissances à une nouvelle personne qui occuperait un poste, qui seraient suffisantes pour remplir le poste entièrement. Il y a des structures en place, l'institution fonctionne depuis des centaines d'années ; elle est convaincue qu'il est possible de transmettre ces connaissances et d'apprendre comment cela fonctionne au sein du canton et du pays. Cela sera certes difficile pour la nouvelle personne, et plus difficile que si c'était une personne interne à l'Université, mais cela n'équivaut pas à quelque chose d'impossible. Elle espère que si un assessment et un vote de l'Assemblée peuvent confirmer les compétences d'une personne, cette personne-là aura en effet les compétences pour remplir pleinement le poste.

M. Roux ajoute que l'un des objets de la deuxième audition sera la capacité d'intégration de la personne dans le tissu genevois, suisse et international. La dimension européenne pour les académies suisses est très importante. Un gros changement a eu lieu l'été dernier quant aux modes de financement. Un candidat externe pourra peut-être y répondre mieux. Il y aura effectivement des déficits sur la partie interne de la connaissance du système, mais c'est quelque chose que l'Assemblée regarde évidemment en détail.

Mme Mottironi cite l'art. 7, al. 2 du règlement relatif à la procédure de désignation du recteur ou de la rectrice de l'Université de Genève par l'Assemblée de l'Université – mandat 2023-2027 : « L'Assemblée assure aux candidat-es la confidentialité de leur candidature jusqu'à l'organisation des auditions ».

M. Giarrizzo indique que l'appel à candidatures stipule que le traitement des candidatures est strictement confidentiel, sans mention temporelle.

Mme Hausmann (directrice du service juridique) revient sur la question des vice-recteurs et vice-rectrices externes. Elle précise que le recteur ou la rectrice est libre dans le choix de son équipe rectorale. Le règlement sur le rectorat de l'Université comprend des conditions en termes de compétences, mais pas de conditions en termes de provenance.

Le Président ajoute que les candidats sont certes externes à l'Université de Genève, mais que leurs capacités d'adaptation sont également vérifiées.

Une membre de la communauté universitaire (nom non énoncé) approuve le fait que l'institution doit se questionner sur le fait qu'il n'y a pas eu plus de candidatures internes. Elle pense que le COSSt devrait se saisir de cette question. Sinon, il y aura ce genre de drame à chaque élection de rectrice ou de recteur. Se poser la question de l'attractivité du poste en interne, en redéfinir le périmètre, sera le dossier à travailler pour la suite.

Mme Abebe répond que le grand travail de l'Assemblée après la période de désignation sera de faire un retour critique. La séance de ce jour est ainsi importante, afin d'y intégrer les commentaires de la communauté universitaire. Toutes et tous ont le même but, à savoir élire la meilleure personne au rectorat. Elle trouve aussi regrettable qu'il n'y ait jamais eu de rectrice à l'Université de Genève. Toutes ces questions sont très importantes et elle espère que l'Assemblée pourra y trouver des réponses convenables pour éviter une situation similaire la prochaine.

Le Président remercie tout-e-s les intervenant-e-s pour leur apport.

7. DIVERS

Il n'y a pas de divers.

La séance se poursuit à huis-clos.

La séance est levée à 19 heures.

Thierry Mathieu
Président

Sophie Desjacques Carnegie
Secrétaire