



**Quinzième séance du cinquième mandat, mercredi 17 mai 2023 à 18h30**

*Salle M2140, Uni Mail, 2<sup>e</sup> étage*

**Procès-verbal**

**Présents**

Thierry Mathieu (président)  
El Shaddai Abebe  
Anton Alexeev  
Mathilde Bourrier  
Ecaterina Bulea Bronckart  
Bernard Cerutti  
Elif Ceylan  
Pierre Cosson  
Fanny Cuman  
Gabriele Diamanti  
Valérie Dullion  
Eric Eigenmann  
Alexandre Flückiger  
Doris Forster  
Mariam Ghafir  
Alessio Giarrizzo  
Stéphanie Girardclos  
Marine Girardin  
Elorri Harriet  
Anouchka Hofmann  
Dirk Kerzel  
Christophe Lovis  
Mathilde Matras  
Sophie Michelet  
Sébastien Muller  
Marcelo Olarreaga  
Didier Péclard  
Lucia Ruiz Rosendo  
Tania San Jose  
Thomas Straub  
Jean-Pierre Wolf

**Rectorat**

Yves Flückiger, 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  
François Dermange  
Andreas Dettwiler  
Corine Frischknecht  
Iaroslav Gaponenko  
Robin Lüchinger  
Mary O'Sullivan

Aurélien Roux  
Stéphane Berthet, vice-recteur  
Antoine Geissbuhler, vice-recteur  
Sophie Desjacques Carnegie, secrétaire

**Absent-e-s**

Julia Barbe  
Aline Chapuis  
Alessandra Costa  
Ekaterina Mokina

**Assiste :**

Barbara Haering, présidente du Conseil d'orientation stratégique (COST)

**Procès-verbaliste**

Garance Sallin

**1. OUVERTURE DE LA SÉANCE**

**Le Président** présente l'ordre du jour et demande s'il y a de potentiels conflits d'intérêt.  
*Ce n'est pas le cas.*

**1.1. Approbation de l'ordre du jour**

L'ordre du jour est approuvé.

**1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 26 avril 2023**

**Le Président** souligne qu'une correction doit être apportée au point 9.2 : « **Mme Bourrier** propose d'ajouter à la liste des magazines, the Times Higher Education. » et non « Mme Girardclos ».

Le procès-verbal, ainsi modifié, est approuvé à l'unanimité moins 2 abstentions.

**2. COMMUNICATIONS DU BUREAU ET SUIVI DE SÉANCE**

**Le Président** annonce que deux professeurs en médecine ont démissionné de l'Assemblée : les professeurs Ariel Ruiz Altaba et Oliver Hartley. Un nouveau professeur a rejoint l'Assemblée, remplaçant l'un d'eux : M. Christophe Lovis (faculté des sciences, département d'astronomie). Il lui souhaite la bienvenue au sein de l'Assemblée.

Il rappelle que lors de la séance précédente, l'Assemblée a établi un nouveau règlement interne et une commission de recrutement. L'appel d'offres a été publié dans différents journaux : La Regione, le site d'offres d'emploi de l'UNIGE, la Tribune de Genève, le 24 Heures, le Courrier, le Temps. Le lendemain, il paraîtra dans The Economist. L'Assemblée a également voté sur la COB 5 et sur les centres et instituts interfacultaires.

**Le Président** a consulté l'Assemblée sur la traduction de l'annonce en anglais et remercie les personnes qui y ont répondu. Il ne s'agit pas d'un vote à proprement parler car il n'y avait pas de quorum, mais cela a été considéré comme un avis consultatif afin d'avancer et publier l'annonce.

Il indique que les médias commencent à traiter le sujet de l'annonce : la RTS, la Tribune de Genève, le Courrier, Léman Bleu et le journal de l'UNIGE.

Une nouvelle Conseillère d'Etat en charge du DIP a été élue, Mme Anne Hiltpold. Les contacts vont être établis prochainement. L'objectif est d'avoir une lettre partant en même temps que celle du rectorat lors de la prise de fonction le 1<sup>er</sup> juin.

**3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS**

**QUESTION**

Le 16 mars, devant Uni Mail, un véhicule blindé de l'armée suisse était en exposition devant le bâtiment. À l'intérieur, une grande partie du hall était envahie par des stands de promotion des carrières militaires « de la paix ». Toute la journée, des militaires en treillis ont abordé les étudiantes pour les encourager à s'engager dans des missions à l'étranger. Avec une guerre qui fait rage aux portes de l'Europe, n'y a-t-il pas lieu de s'inquiéter de cette militarisation croissante de l'espace universitaire ? Le rectorat cautionne-t-il la présence d'individus qui promeuvent des missions armées dans les enceintes même de l'Université, ciblant notamment des étudiant-es ? Comment

cet embrigadement se concilie-t-il avec la mission de l'Alma mater de promouvoir une véritable culture de la paix et de la coopération internationale ?

### **REPONSE**

Le 16 mars 2023, une journée d'information sur les missions suisses de promotion de la paix à l'étranger s'est tenue à Uni Mail. Elle s'est conclue par une conférence sur le même thème. L'événement était organisé par l'AMUNIGE, association reconnue par le Rectorat, et a bénéficié du soutien de la Commission de Gestion des Taxes Fixes (CGTF). Il est conforme au cadre légal et réglementaire, ainsi qu'à la charte d'éthique et de déontologie et n'appelle donc pas de prise de position particulière du Rectorat.

L'Université est et doit rester un espace de libre expression qui permettent à chacun-e, dans une confrontation d'idées respectueuse, de se forger une opinion. L'engagement de la Suisse au service de la promotion de la paix – comme la forme que revêt cet engagement – peut bien entendu être questionné et constituer un objet d'étude pour les membres de la communauté universitaire, objet qu'il n'appartient pas au Rectorat de trancher.

La présence à Uni Mail de Swissint, centre de compétences de l'armée suisse pour la promotion de la paix, dans le cadre d'une journée d'information et à l'invitation d'une association enregistrée ne saurait être assimilée à une « militarisation croissante de l'espace universitaire ». Cette lecture ne correspond ni à une réalité, ni à une quelconque intention du Rectorat qui souhaite rassurer pleinement les auteur-es de la question sur ce point.

**Mme Abebe** estime que la réponse ne répondait pas à la question qui était posée, qui interrogeait la présence de recruteurs dans l'enceinte de l'Université, qui recrutaient activement des étudiant-es. Ce point précis n'a pas été abordé dans la réponse du rectorat.

**Le Recteur** répond que l'objectif n'était pas de recruter mais de présenter leurs activités. Il estime qu'il faut être prudent avec les termes employés, comme celui d' « embrigadement » qui renvoie à du prosélytisme.

**M. Raboud** explique que cet événement était annoncé et organisé par une association étudiante. Cela est passé à la CGTF, avec tout le descriptif, y compris le fait qu'il y aurait des gens qui seraient là pour promouvoir les activités de Swissint. Ce corps cherche des volontaires. Ce n'est en aucun cas une militarisation, et il n'y a aucune volonté du Rectorat là-dedans.

**Mme Girardclos** observe qu'il s'agit bien d'un événement organisé par une association, mais celle-ci n'a pas fait l'information ; elle a délégué cela à une organisation tierce. De là, c'est un peu compliqué : c'est comme si la CUAE organisait un événement et invitait des partis politiques à recruter. Selon elle, il faut faire attention à cela.

**M. Raboud** entend cette nuance et la trouve également importante. L'Université est attentive à ne pas donner pignon sur rue à des associations qui ne seraient pas reconnues. Il ne faut toutefois pas fermer complètement cette possibilité : par exemple, pour la journée des premiers secours, il est inévitable que d'autres organismes soient invités, et il serait dommageable de l'interdire. Il est important que les associations puissent travailler avec les partenaires. En revanche, la responsabilité de l'événement incombe à l'association qui est à l'origine de l'événement.

## **4. CONSEIL DE DISCIPLINE**

### **4.1. Proposition d'un-e suppléant-e pour le corps étudiant**

Le corps étudiant soumet la candidature de **M. Léo de Abreu** (faculté des sciences) comme suppléant.

### **4.2. Proposition d'un-e suppléant-e pour le CCER**

Le CCER soumet la candidature de **Mme Irène Courtin**, assistante-doctorante de la Faculté des sciences de la société, membre de l'AGRASS, comme suppléante.

## **5. PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES À L'UNIGE (AU-23.16)**

### **5.1. Présentation**

**Mme Galliot** commente les diapositives suivantes :

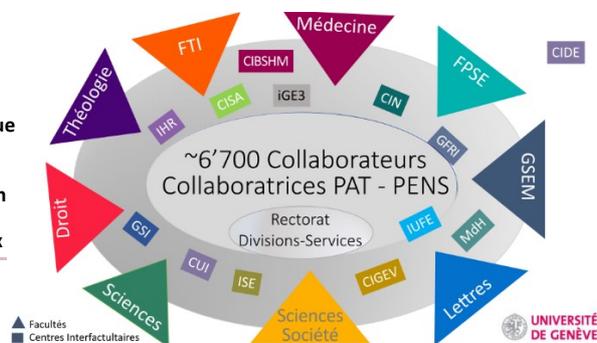
# PERSONNES et CULTURES TRAVAILLER ENSEMBLE à L'UNIVERSITE de GENEVE

Brigitte Galliot, VR- Assemblée de l'Université, 17 mai 2023



64% des  
collaborateur/trices  
appartiennent au corps  
enseignant (PENS),  
36% au personnel  
administratif et technique  
(PAT).

Près de 70% occupent un  
poste à temps partiel et  
49% sont internationaux



brigitte.galliot@unige.ch

## QUELLES SPECIFICITES du TRAVAIL à L'UNIGE ?

*Renforcer le capital humain et améliorer les conditions de travail  
dans les universités*

*Intégrer la complexité des métiers et des statuts du personnel  
de l'Université*

*Identifier et retenir les talents chargés de développer les missions  
de l'Université, dans un contexte collaboratif*

brigitte.galliot@unige.ch



## QUELLES SONT LES MISSIONS RH de l'UNIGE ?

*Assurer la formation, notamment intellectuelle, de la relève*

*Valoriser l'engagement et la responsabilité*

*Favoriser les collaborations ouvertes, tant à l'interne qu'à l'externe*

*Promouvoir l'excellence dans le domaine des ressources humaines*

*Assurer un environnement de travail de qualité et adapté*

*Développer une gestion administrative moderne et dynamique*

*Promouvoir le développement des compétences*

*Soutenir l'évolutivité dans le domaine des ressources humaines*

brigitte.galliot@unige.ch



## Les principes fondamentaux du travail à l'UNIGE (2020)

- **LE RESPECT ET LA CONFIANCE :**  
Tout collaborateur, toute collaboratrice est respecté-e et considéré-e comme honnête, responsable, engagé-e et motivé-e.
- **LE SERVICE :**  
Toutes et tous travaillent pour les étudiant-e-s, la communauté académique et/ou la cité.
- **L'ESPRIT COLLABORATIF :**  
Toutes et tous travaillent dans une logique de collaboration, tant à l'interne qu'à l'externe.
- **L'ESPRIT D'INITIATIVE :**  
L'esprit d'initiative de toutes et tous est encouragé au bénéfice de l'institution.



brigitte.galliot@unige.ch



### STRATEGIE RH QUI REPOSE SUR 4 AXES STRATEGIQUES

1. Définir et impulser une culture managériale commune forte

2. Développer un environnement de travail bienveillant, stimulant et inclusif

3. Promouvoir et valoriser une gestion RH au service des usager-es

4. Soutenir le développement des talents et des carrières



brigitte.galliot@unige.ch

## 1. Définir et impulser une culture managériale commune forte



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

1. Appuyer l'autorité hiérarchique sur un comportement exemplaire
2. Former à un management positif
3. Soutenir les responsables hiérarchiques dans leurs tâches managériales
4. Garantir la conformité et l'équité des processus de nomination
5. Prendre en compte et valoriser la qualité de la gestion RH lors des procédures de titularisation, renouvellement ou promotion
6. Communiquer les cas de sanctions liées à la transgression des règles RH

brigitte.galliot@unige.ch

## 2. Développer un environnement de travail bienveillant, stimulant et inclusif



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

1. Assurer un environnement de travail sûr et bienveillant
2. Assurer des conditions de travail adaptées à la personne et au cahier des charges
3. Promouvoir une démarche inclusive au sein de l'UNIGE
4. Suivre l'évolution professionnelle du personnel de l'UNIGE
5. Evaluer la qualité du climat de travail
6. Gérer les conflits liés au travail avec neutralité, compétence et humanité
7. Détecter et lutter contre les comportements inadaptés
8. Entendre les représentant-es des collaborateur/trices de l'UNIGE

brigitte.galliot@unige.ch

## 3. Promouvoir et valoriser une gestion RH au service des usager-es



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

1. Développer une politique d'information et de communication auprès des usager-es
2. Développer une culture orientée service et solutions
3. Accompagner la transformation digitale auprès des usager-es
4. Alléger et rationaliser la gestion administrative des processus RH
5. Développer une culture de l'évaluation de la performance de la gestion RH
6. Veiller à l'adéquation entre les missions et les ressources RH au sein de l'UNIGE

brigitte.galliot@unige.ch

#### 4. Soutenir le développement des talents et des carrières

1. Soutenir l'évolution des carrières du PAT
2. Développer la gestion des talents au sein du PAT
3. Garantir une politique homogène de gestion des carrières PAT
4. Soutenir l'apprentissage au sein de l'UNIGE
5. Accompagner les doctorant-es et post-doctorant-es avec le Graduate Campus
6. Aider les jeunes scientifiques à concevoir leur carrière
7. Accompagner et valoriser la transition vers une carrière non-académique
8. Encourager et accompagner la relève académique



brigitte.galliot@unige.ch

### Stratégie RH: TRAVAILLER ENSEMBLE à L'UNIGE

Cette stratégie vise à atteindre des objectifs majeurs tels que

- > l'harmonisation des processus RH,
- > le développement des compétences tout au long de la carrière,
- > l'amélioration des conditions de travail,
- > la mobilité au sein de l'UNIGE,
- > la prévention et le traitement des situations de conflits,
- > la prévention et le traitement des comportements inadaptés,
- > la lutte contre les situations qui conduisent à la précarité ou à la précarisation,
- > la valorisation et la rétention des talents,
- > l'intégration d'une plus grande diversité parmi les membres de la communauté.



brigitte.galliot@unige.ch

### Stratégie RH: TRAVAILLER ENSEMBLE à L'UNIGE

#### Remerciements

En réponse à la demande du Service d'audit interne de l'Etat de Genève dans son audit 19-42, cette stratégie a été élaborée en 2020 par Brigitte Galliot, Vice-rectrice, et Liliane Zossou, Conseillère au rectorat, puis revisitée par Aude Thorel, Directrice des ressources humaines en 2021 et Astrid Ruffa, Conseillère au rectorat. Cette stratégie n'aurait pu exister sans la collaboration à l'externe de *Leila Ksontini* et *Mehdi Guessous* (Vicario consulting) qui ont largement contribué à sa structuration, de *Steeves Emmenegger* (Emmenegger Compétences Conseils) et d'*Alexandre Graf* (Shake consulting) qui ont éclairé des pistes d'évolution pour la fonction RH au sein de l'Université. La réflexion a également été nourrie par des échanges et propositions des membres de la Division RH de l'UNIGE, des membres de la Commission du Personnel, des associations représentatives du Personnel Administratif et Technique (PAT-UNIGE), du corps intermédiaire (ACCORDER) et du corps professoral (APUG), ainsi que de l'Assemblée de l'Université. Nous les remercions toutes et tous chaleureusement.



brigitte.galliot@unige.ch

## 5.2 Discussion

**Mme Girardclos** souligne la qualité du rapport qui a été transmis : c'est un document agréable à lire et qui évite le jargon habituel dans les documents RH. C'est aussi un très beau plan qui est proposé. Elle relève le travail conséquent qui a été fait et remercie toute l'équipe pour cela. Elle émet quelques remarques et suggestions. Aux pages 4 et 5 du document, il est question des valeurs et principes fondamentaux de l'Université de Genève, mais à aucun moment n'est mentionnée la charte. Elle trouverait intéressant de l'inclure ici, car elle contient beaucoup des principes et missions de l'Université. À la p. 5, il manque le langage épïcène (« dirigeants » et non « dirigeant-es »). Dans la partie 2 concernant la démarche inclusive, il est question de promouvoir « une démarche inclusive, soutenant activement l'égalité salariale, l'intégration et la promotion des femmes, des personnes porteuses de handicap, et des personnes potentiellement victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, de leurs origines sociales ou culturelles ». Elle se pose la question de l'opportunité d'inclure le religieux, sachant que le culturel et le religieux peuvent être différents.

**Mme Galliot** répond que cela a été fait avec des expert-es. Elle pense qu'on peut s'y référer pour tout type de discrimination qui pourrait avoir lieu, mais elle n'est pas opposée à y ajouter le religieux.

**Mme Girardclos** indique que le document mentionne la « direction de l'UNIGE ». Elle demande à quoi cela correspond.

**Mme Galliot** répond qu'il s'agit des personnes du rectorat, des décanats et des directions des centres interfacultaires.

**Mme Girardclos** trouverait judicieux qu'une définition introductive soit incluse, afin que ce soit également clair pour des personnes non initiées. Enfin, la présentation de cette stratégie appelle la question de sa mise en œuvre. À la fin, il est mentionné un horizon 2025 pour la mise en place d'une gestion administrative facilitée et transparente ; elle observe que certains jalons ont donc déjà été définis. Elle demande des précisions quant au plan d'actions envisagé.

**Mme Galliot** répond que plusieurs choses ont déjà mises en place et clarifiées, comme la directive sur le traitement de l'atteinte à l'intégrité personnelle, distinguant les situations de conflit et celles d'atteinte à la personnalité par comportement inadapté. Le travail actuel est de réaliser, pour chacun des objectifs, une liste de mesures avec des jalons temporels. C'est un deuxième document beaucoup plus détaillé et opérationnel qui est encore en phase d'élaboration. Cette stratégie est appelée 2021-2030, mais l'idée n'est évidemment pas d'attendre novembre 2030 pour commencer à faire des choses. S'agissant des personnes qui le feront, il y a un travail qui est fait avec les RH sur les mesures, puis cela va circuler auprès du rectorat, des doyen-nes, du CRD élargi et de la commission du personnel. Quand ce sera suffisamment mûr, cela repassera devant l'Assemblée.

**Mme Harriet** revient sur le paragraphe concernant l'inclusivité : elle trouverait important d'ajouter « identité de genre » à « orientation sexuelle », d'autant plus que les RH touchent des démarches administratives qui sont compliquées pour des questions d'identité de genre davantage que pour des questions d'orientation sexuelle.

**Mme Galliot** en prend note.

**Mme Dullion** évoque le point concernant la valorisation de la qualité de la gestion RH lors des procédures de titularisation, renouvellement ou promotion. L'intitulé parle de valorisation, le contenu du paragraphe surtout d'évaluation. Or, il lui semble que pour passer de l'évaluation à la valorisation, il faut une réflexion sur la pondération par rapport à d'autres types de tâches. En effet, pour les membres du corps professoral, prendre en charge des tâches de gestion RH lourdes et avoir le souci de la qualité dans leur accomplissement a un impact, notamment sur le dossier scientifique tel qu'il sera apprécié par l'institution et par les organismes de financement. Si l'on parle uniquement d'évaluation, on ne peut pas tenir compte de cet impact. Il faut vraiment réfléchir à la place que prend ce type de tâches.

**Mme Galliot** abonde dans ce sens, mais pense que cela se trouvera beaucoup plus au niveau des mesures qui seront mises en place. Certaines facultés ont mis en place des mesures pilotes. Dès lors qu'on rend visibles ces tâches, cela va permettre de les valoriser. Concernant la pondération, il est probable que le poids ne soit pas le même dans toutes les facultés. La première étape est d'avoir des outils pour évaluer cela de manière cohérente.

**M. Giarrizzo** rapporte la question de M. Roux : quelles sont les mesures concrètes qui seront mises en place pour la formation des encadrant-es, le soutien des responsables hiérarchiques dans leurs tâches managériales et la gestion des conflits. Il demande également dans quel laps de temps elles

seront mises en place, et si ce sera travaillé de concert pendant la transition avec le nouveau rectorat. Personnellement, il relève qu'il y a encore un fossé entre ce qui est décrit dans le document et certaines pratiques actuelles. Certaines pratiques ne sont pas prioritaires, comme le fait que les RH soient impliquées dans la conformité du travail au cahier des charges.

**Mme Galliot** répond que le travail est en train d'être fait pour la définition des mesures. Concernant la formation, cela a commencé en 2019. Il y a deux sessions de formation de toutes les personnes qui ont des tâches managériales et qui encadrent des groupes de recherche. Chaque année, une trentaine de personnes sont formées. Cette formation est généralement bien appréciée, elle est pensée pour être adaptée aux différents contextes de recherche qu'il y a au sein de l'Université. Pour les cadres du PAT, une formation spécifique a été mise en place. La première session est en train de se terminer et a rencontré un grand succès. La deuxième session va démarrer dès l'automne 2023. S'agissant de la formation aux comportements inadaptés, il y a la cellule confiance : ce sont des modules, soit dans le domaine psychologique soit dans le domaine juridique. Une centaine de personnes ont été formées. Cela a démarré avec les personnes contact qui pourraient recevoir des confidences (conseillers et conseillères académiques, personnel RH...). Cela va continuer, de façon à ce que le maximum de personnes puissent en bénéficier, y compris le personnel enseignant et les membres des directions.

**M. Giarrizzo** a quelques remarques quant à la terminologie employée : à la page 2 du document, il est question de « situations qui conduisent à la précarité ou à la précarisation du personnel ». Il demande à quoi cela réfère.

**Mme Galliot** répond que la précarité renvoie à des personnes qui se sentent dans une situation précaire, avec des contrats de travail beaucoup trop instables, soit à temps partiel non choisi, soit des taux de rémunération trop faibles. La précarisation réfère au fait qu'on est actuellement dans une situation confortable, mais on anticipe que le futur va devenir très négatif.

**M. Giarrizzo** en conclut qu'il faudrait alors parler de situations « de précarité ou de précarisation » et non « qui conduisent à la précarité ou à la précarisation ». Ces situations existent déjà à l'Université.

**Mme Galliot** relève qu'il y a des différences dans l'appréciation des réalités, même si ces situations sont reconnues par toutes et tous.

**M. Giarrizzo** demande des précisions quant à l'indépendance mentionnée à la p. 5 du document (« garantir de manière indépendante le fonctionnement conforme des processus RH »).

**Mme Galliot** répond que le rôle des membres de la division RH est de fonctionner en dehors des pressions qu'ils ou elles pourraient subir. Ces personnes sont là pour faire appliquer une certaine conformité des processus et de traitement des dossiers, sans céder aux éventuelles pressions.

**M. Giarrizzo** constate à la p. 9 qu'il est question d'une culture orientée service et se demande pourquoi ce plan stratégique n'aborde pas le retour des usagers et usagères.

**Mme Galliot** répond qu'il est prévu de recueillir régulièrement les retours des usagers et usagères. Cela fait partie de la stratégie.

**M. Muller** demande ce qu'il en est de l'agenda de réalisation.

**Mme Galliot** répond que cela va dépendre surtout du nouveau recteur ou de la nouvelle rectrice. D'ici là, l'équipe actuelle va travailler jusqu'au bout sur ce point. Elle demande si, une fois les modifications demandées intégrées, la version peut être considérée comme définitive.

## PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DE LA RECTRICE OU DU RECTEUR

### 6. COMMISSION DE RECRUTEMENT (COREC)

#### 6.1. Retours sur les travaux en cours : discussion

**Mme Hofmann** explique que la commission est très satisfaite de l'avancée des travaux. Il y a beaucoup de positif. La COREC a rencontré le COST, qui a plusieurs candidatures en tête. Elle a également intégré dans le processus de recrutement Mme Silvia Naef, déléguée à la commission de l'égalité. Depuis que toutes les personnes que la commission souhaitait contacter ont été contactées, il y a eu beaucoup de retours. Des rencontres ont déjà eu lieu et il y a des profils très intéressants.

### 7. COMMISSION DE PILOTAGE DE LA PROCÉDURE (COPILOP)

## 7.1. Rappel du mandat

**Le Président** rappelle le mandat de cette commission, qui a été tacitement accepté lorsque le règlement de réouverture du processus a été accepté. L'art. 10, al. 1 prévoit que les membres de la commission sont chargés d'évaluer préalablement les candidatures et de piloter la procédure de désignation. Pour cela, la commission va instaurer un système de gestion des dossiers pour garantir leur confidentialité et pour les traiter. L'art. 11 spécifie l'établissement d'un projet de liste d'évaluation des candidatures. La commission aura des contacts importants avec l'experte égalité & diversité et le COSt. (art. 10). Elle peut prolonger si nécessaire le délai de dépôt des candidatures, avec l'aval du bureau. (art. 12). Prochainement, la COPILOP va travailler avec le bureau pour préparer la séance publique où les candidat-es finalistes seront présentés-es.

**Mme Forster** demande s'il y aura aussi une collaboration avec le bureau pour les auditions non publiques.

**Le Président** répond qu'une collaboration est toujours souhaitable. L'objectif est de travailler en commun.

**M. Giarrizzo** ajoute que l'idée est que la COPILOP soit impliquée dans chaque étape en lien avec la procédure de recrutement. Le bureau se chargera de l'aspect logistique de l'organisation de ces séances, mais il lui semble que c'est implicitement le cas que la commission sera impliquée dans tout ce qui a trait à la procédure de recrutement.

## 7.2. Composition de la COPILOP : Discussion et VOTE

**Le Président** indique que le bureau suggère de créer une commission de taille assez restreinte, afin que ses membres puissent être rapidement mobilisables. Plusieurs noms ont été proposés à ce jour :

Pour le corps professoral : **Mme Doris Forster**

Pour le CCER : **Mme Sophie Brandon**

Pour le PAT : **Mme Fanny Cuman**

Pour le corps étudiant : **Mme Elif Ceylan**

**M. Alexeev** se propose également comme membre.

**M. Muller** demande s'il y aura un système de suppléance. Ceci étant le cas, il se propose comme suppléant.

**Mme Bulea-Bronckart** se propose comme suppléante pour le corps professoral.

**Le Président** précise que pour le corps étudiant, il faudra renouveler le mandat, car il y aura un renouvellement de la composition du corps étudiant le 1<sup>er</sup> septembre.

**Mme Forster** observe que dans l'ancien règlement, aucun corps ne doit être majoritaire dans une commission. Il lui semble que dans le nouveau règlement, il n'y a plus cette disposition.

**M. Giarrizzo** répond que cette formulation a été conservée dans le nouveau règlement.

**M. Flückiger** explique que cette disposition n'implique pas un système avec 1-1-1-1, mais n'oblige pas non plus un système purement proportionnel. La seule exigence est qu'il ne faudrait pas qu'un corps l'emporte sur tous les autres, en ayant la majorité dans l'ensemble. Il y a une grande marge de manœuvre entre un système purement égalitaire et un système purement proportionnel.

**M. Alexeev** comprend l'idée d'avoir une commission de taille restreinte, mais cela dépend de comment est envisagée la suppléance. Il faut que la suppléance soit envisagée pour remplacer un-e membre absent-e temporairement, et que l'information soit bien transmise.

**M. Giarrizzo** répond que, par définition, un-e membre suppléant-e n'est pas un-e vient-ensuite, il ou elle remplace temporairement le ou la titulaire quand cette personne ne peut pas être présente à une séance donnée.

**Mme Forster** ajoute que, vu que la commission doit travailler pendant l'été, il est important qu'il y ait assez de membres suppléant-es, compte tenu des conférences durant l'été et des vacances.

**Mme Hofmann** évoque l'expérience de la COREC : cette commission travaille avec des données assez sensibles et il faut un véritable suivi. Il ne serait pas du tout pertinent qu'une personne ne vienne qu'une fois.

**Le Président** propose d'adopter le modèle avec des suppléant-es, qui assurent un vrai suivi en restant informés-es.

**M. Péclard** se propose comme deuxième suppléant pour le corps professoral.

**Mme Ceylan** demande comment le prochain corps étudiant va pouvoir assurer le suivi.

**Le Président** répond qu'une disposition du règlement permet aux nouveaux membres élu-es d'accéder au dossier pour se tenir au courant avant le 1<sup>er</sup> septembre.

**Mme Abebe** ajoute qu'il est déjà prévu une séance début septembre entre le corps étudiant actuel et le suivant, pour assurer la transmission des connaissances.

**Le Président** propose de voter en bloc la composition proposée, résumée ci-après :

Pour le corps professoral : **Mme Doris Forster** et **M. Anton Alexeev** (titulaires) ; **Mme Ecaterina Bulea Bronckart** et **M. Didier Péclard** (suppléant-es)

Pour le CCER : **Mme Sophie Brandon** (titulaire) ; **M. Robin Lüchinger** (suppléant)

Pour le PAT : **Mme Fanny Cuman** (titulaire) ; **M. Sébastien Muller** (suppléant)

Pour le corps étudiant : **Mme Elif Ceylan** (titulaire)

**La composition de la COPILOP telle que mentionnée est acceptée à l'unanimité de l'Assemblée.**

## 8. RECOURS À UN CABINET D'ASSESSMENT

### 8.1. Discussion et VOTE

**Le Président** indique que l'Assemblée doit déterminer si le recours à un cabinet d'assessment est utile. Il a conscience que plusieurs personnes ont été refroidies suite à l'expérience précédente, en raison d'une mauvaise communication des résultats et d'une mauvaise compréhension des objectifs liés à un assessment. L'objectif serait de pouvoir établir un bilan de compétences des candidat-es, afin de pouvoir éventuellement identifier s'il y a des red flags. Un assessment donne des informations sur la gestion d'un-e candidat-e, sur son caractère, etc. Cela permet aussi d'identifier des domaines d'excellences et de tester différentes capacités : leadership participatif, capacités décisionnelles, de négociation, de consensus et de diplomatie, gestion du stress et de situation de crise, compétences communicationnelles... Le COSt semble assez favorable à un assessment. M. Asseo, du cabinet de recrutement, y serait également en faveur. Pour les postes à responsabilités, avoir un bilan de compétences est de plus en plus répandu. C'est aussi effectué pour des postes de doyens dans d'autres institutions. Parmi les personnes rencontrées par M. Asseo, certaines s'interrogeaient sur le caractère optionnel de l'assessment. Par logique, cela aurait du sens d'y avoir recours vu que ça a été le cas lors de la précédente procédure. Enfin, cela permet de s'assurer de la solidité des candidat-es finalistes. Si l'Assemblée s'engage sur cette voie, il faudra trouver un partenaire qui soit à son écoute et qui puisse transmettre les résultats de ce bilan de compétences. Éventuellement, les résultats pourraient être déposés dans le bureau de Mme Desjacques afin que toute l'Assemblée puisse les consulter.

**M. Eigenmann** y est favorable, avec quelques réserves dues à l'expérience passée. Ce qu'il attend d'un tel cabinet, c'est d'alerter l'Assemblée sur d'éventuelles faiblesses qui lui auraient échappé. Il n'attend en revanche pas que le ou la candidat-e obtienne la note maximale dans toutes les rubriques. Il faudrait éviter que le cabinet devienne une sorte de juge suprême.

**Mme Matras** relève que par le passé, les résultats du cabinet d'assessment ont davantage brouillé le jugement de l'Assemblée plutôt que de le conforter. Elle voit mal comment faire un meilleur usage de cette technique d'évaluation.

**Le Président** répond que ce serait par une meilleure communication des résultats, par exemple que chacun-e ait accès au rapport d'évaluation et que la personne en charge du bilan vienne présenter à l'Assemblée la méthode et l'utilité d'un tel outil.

**Mme Girardclos** abonde dans le sens de M. Eigenmann et de Mme Matras. Elle pense qu'il y a le risque que l'assessment soit à nouveau placé au centre et utilisé comme une façon d'« outsourcer » la décision de l'Assemblée. Le groupe CCER a beaucoup discuté sur le fait que, en tant qu'universitaires, c'est assez problématique de ne pas connaître la méthode. La possibilité d'envoyer une personne de l'Assemblée ou de la COPILOP pour qu'elle assiste à l'assessment avec l'entreprise en charge de cela a aussi été évoquée. Personnellement, pour voter positivement, elle aurait besoin qu'une clarification soit apportée sur ces points.

**M. Olarreaga** se dit plutôt en faveur d'un assessment, mais pense qu'il ne faut surtout pas utiliser cet instrument pour décider entre les candidats. Il s'agit simplement de l'utiliser comme un outil qui signale s'il y a des points d'alerte quelque part. Il propose qu'un spécialiste des RH explique à l'Assemblée comment interpréter cela. Toutefois, il pense que c'est une mauvaise idée que toutes les personnes membres de l'Assemblée aient accès aux résultats, étant donné qu'elles ne disposent

pas toutes de compétences en la matière. Il faut que cela soit fait par quelqu'un qui connaît ce genre d'instruments.

**Mme Bulea Bronckart** demande comment s'assurer que l'organisme qui serait mandaté aura un instrument qui convient au type d'institution qu'est l'Université. Il y a une complexité inhérente à ce genre d'institution et il faut en tenir compte.

**Le Président** répond qu'il y a des sociétés d'assessment qui s'occupent du public et d'autres du privé, ce qui permet de faire un premier tri. Mme Haering, du COSt, précisera quelques éléments par la suite.

**M. Alexeev** a un avis plutôt négatif quant au recours à un cabinet d'assessment, en lien avec l'expérience passée. Si c'est un cabinet qui a déjà recruté plusieurs recteurs ou rectrices, pourquoi pas, mais ce sera ici vraisemblablement plutôt une première ou deuxième expérience pour un tel cabinet. Pour cette raison, il est opposé à l'utilisation de cet outil.

**Mme Cuman** se dit assez favorable à la démarche. Cela se fait de plus en plus dans le milieu professionnel, en particulier pour des postes de management, y compris dans des universités. Il est cependant important de savoir ce qu'on en fait : l'Assemblée doit se montrer objective et faire preuve d'une certaine distance avec le rapport. Ce bilan sert à voir s'il y a des éléments d'alerte à prendre en compte : cela ne définit pas la personne, mais permet d'avoir une information et de donner une orientation. Quant à l'idée d'assister à l'assessment, elle n'est pas certaine qu'il soit possible d'assister à l'assessment d'une personne.

**M. Giarrizzo** note que la question de la spécificité du poste de recteur ou rectrice, ainsi que celle de la méthode, ne sont pas du tout anodines. La dernière fois, l'assessment était fait pour un poste de chef-fe de service, ce qui n'est absolument pas comparable avec un poste de recteur ou de rectrice. Il y avait vraiment un problème entre le poste testé dans l'assessment et ce qui était recherché. Le rapport reçu avait donc davantage créé de la confusion qu'apporter des éclaircissements. Il trouve aussi qu'il est important que l'Assemblée puisse prendre de la distance avec ce rapport, et la question est de savoir si l'Assemblée sera prête à prendre ce recul. De même, les autres organes impliqués dans la nomination devront aussi être prêts à prendre ce recul.

**M. Flückiger** trouverait important que des réponses soient apportées aux questions soulevées par Mme Girardclos, à savoir les questions de transparence (accès aux résultats) et de méthode.

**Mme Haering** indique que le COSt est pour le recours à un cabinet d'assessment professionnel. Des universités suisses ont introduit des assessments également pour le recrutement des professeur-es, car il y a eu plusieurs cas où au moment de la promotion d'une personne se révélaient des problèmes de leadership. L'assessment devient de plus en plus la règle plutôt que l'exception. Ensuite, un assessment ne doit jamais prendre la place d'une décision. La décision est une décision stratégique, tandis qu'un assessment apporte des éléments qui auraient échappé à des personnes qui ne sont pas des spécialistes RH. En outre, il est très important d'avoir un cabinet qui a de l'expérience en la matière. Au sein du COSt, plusieurs membres ont de l'expérience avec beaucoup de cabinets d'assessment en Suisse. Enfin, s'agissant de la méthodologie, il s'agit d'une combinaison de plusieurs éléments : il y a une partie de test écrit, une partie d'entretiens approfondis, une mise en situation... Dans les cas qu'elle a connus elle-même, il y avait toujours la possibilité que le client participe au moins à une partie, par exemple la mise en situation. Il faudrait demander ceci dans ce cas-là, mais il faut que ce ne soit pas seulement une personne, car il faut pouvoir discuter de ce qui a été vu. Elle recommande à l'Assemblée de choisir un bon cabinet et de participer à une partie de l'assessment.

**Mme Abebe** relève que des éléments reviennent souvent dans cette discussion : la nécessité de mettre en place un cadre précis pour que les choses soient bien faites, ainsi que les moyens de le mettre en place pour répondre à ces questions de transparence, d'accès aux informations, du traitement des données, etc. Une autre question qui lui paraît importante est celle du moment où les données sont transmises. Sauf erreur, la dernière fois, les données ont été transmises après les deuxièmes auditions, avant la délibération, ce qui n'était selon elle pas optimal pour pouvoir réfléchir correctement à toutes les informations reçues. Tout cela lui semble impliquer un travail immense à fournir, pour des informations qui ne seraient pas si nécessaires que cela. Cela dit, s'il y a de gros « red flags » que l'Assemblée ne peut pas identifier et qui poseraient problème dans les six mois après la nomination, cela ne sera pas optimal non plus et il vaut peut-être la peine de recourir à des spécialistes.

**Mme Girardin** partage les préoccupations qui ont été soulevées. Elle souhaiterait connaître quel est le genre de point qui pourrait constituer un « red flag » dans un assessment.

**Le Président** répond que cela peut être des problèmes dans la prise de décision ou dans la gestion d'équipe, par exemple. L'objectif de l'assessment est d'identifier ces points problématiques et de les faire ressortir s'ils existent. Il indique que le montant du recours à un cabinet d'assessment équivaut au prix de la publication de l'annonce dans la NZZ ; ce n'est pas un problème financier majeur.

**M. Giarrizzo** estime que l'Assemblée n'est pas mature pour voter sur le principe de l'assessment sans avoir réglé tous les points qui ont été soulevés par Mme Girardclos, même s'il comprend l'urgence d'informer rapidement les candidat-es sur les modalités de la procédure à laquelle ils ou elles seront soumis-es. Éventuellement, il faudrait qu'une instance, par exemple la COPILOP ou le bureau, se penche sur la manière concrète de déployer cet assessment.

**Mme Ceylan** demande si l'idée est de faire l'assessment sur une shortlist de shortlist.

**Le Président** répond par l'affirmative.

**Mme Hofmann** rejoint la position du COST quant au fait que l'Assemblée ait besoin de cet assessment, étant donné que tous les membres de l'Assemblée ne sont pas des spécialistes en RH. La COREC a eu plusieurs retours de candidat-es très content-es de la procédure mise en place cette année, par comparaison à la précédente, et l'assessment en fait globalement partie. Ces candidat-es n'ont pas dit qu'ils ou elles voulaient un assessment, mais cela leur paraît aller de soi étant donnée l'importance du poste.

**Mme Forster** demande si l'assessment sera fait avant ou après la présentation publique.

**Le Président** répond que cela reste à définir.

**M. Olarreaga** insiste sur le fait que ce ne doit pas être un outil de décision. Cela ne doit pas peser dans la balance.

**Mme Forster** rappelle que la dernière fois, il y avait eu des problèmes de temps, car il a été décidé de faire un assessment quelques mois à peine avant de le faire ; il était donc difficile de trouver un bureau ayant la capacité de le faire. Cette fois-ci, il ne faudrait pas reproduire cette erreur et il faut donc plus de temps pour trouver un bon bureau qui ferait le travail avec une bonne méthodologie. Si cela est fait pour septembre-octobre, il reste cinq mois. Elle se demande si c'est une bonne temporalité.

**Le Président** répond que l'objectif est d'avoir le plus de temps possible, c'est pourquoi la question est traitée lors de la présente séance.

**Mme Haering** estime que cinq mois suffisent pour cela.

**Mme Girardclos** observe que, à partir du moment où l'on a recours à un assessment pour éventuellement ne pas prendre un-e candidat-e, c'est bien un outil d'aide à la décision. Par ailleurs, même si cela pose des problèmes de faisabilité et financiers, il serait peut-être très utile d'avoir cela au moment de la shortlist pour établir la shortlist de celle-ci, afin d'enlever les personnes qui n'auraient pas les compétences. Il ne resterait alors que des personnes qui auraient déjà été jugées « validées » par l'assessment. Dès lors, la question de l'assessment qui pourrait influencer l'Assemblée dans son choix final ne se poserait plus. Elle trouve cela pertinent, même si cela raccourcit le timing et augmente les frais et l'effort global.

**M. Straub** pense que si l'on souhaite prendre une décision légitime, il faut considérer ce que les parties prenantes attendent. Vraisemblablement, celles-ci attendent qu'il y ait un assessment, qui semble être la norme. Ce serait une erreur que l'Assemblée interprète elle-même le résultat de l'assessment, il faudrait que ce soit un-e professionnel-le des RH qui le fasse. Dans les assessments, un élément utile est de préparer la personne à prendre la fonction ; cela permet d'apporter un soutien à la personne qui s'apprête à prendre la fonction.

**M. Cosson** approuve les propos de Mme Girardclos : soit on connaît le résultat tôt et cela aide à la décision, soit on le connaît trop tard et cela apporte de la confusion. Il trouve qu'un assessment serait plus adéquat sur une shortlist de 5 personnes.

**M. Eigenmann** se demande si l'Assemblée ne pourrait pas demander simplement qu'on lui transmette une validation ou une non-validation, sans entrer dans les détails.

**M. Giarrizzo** rappelle que la dernière fois, les résultats ont été communiqués le plus tard possible, avec l'intention que cela ne biaise pas le reste de la procédure, alors qu'il aurait peut-être fallu avoir ces informations avant la deuxième audition pour orienter les questions dans cette optique-là. Ainsi, s'il doit y avoir un assessment, il pense qu'il serait bon que ce soit beaucoup plus tôt dans la procédure. Il relève qu'il y a un double discours : d'un côté, il est dit qu'il faut prendre beaucoup de pincettes quant aux résultats de l'assessment, mais d'un autre, il est aussi dit que cela sera utilisé

pour voir qui sera sur la shortlist de la shortlist. Or, pour être cohérent, on ne peut pas tenir ces deux discours à la fois.

**M. Wolf** estime que cela doit être un élément qui a seulement valeur d'un élément parmi d'autres. Cela ne veut pas dire qu'on n'en tient pas du tout compte, mais pas non plus que ce sera le seul paramètre utilisé.

**Mme Girardin** serait très favorable à ce que pour chaque candidat-e, il soit simplement indiqué s'il y a un « red flag » ou non, puis que l'assessment n'entre plus du tout dans les discussions.

**Mme Girardclos** abonde dans ce sens. Si l'assessment est voulu pour s'assurer qu'il n'y a pas un élément éliminatoire, il faut le savoir tôt, sans quoi ça ne sert à rien qu'une personne suive la procédure en entier pour qu'au final elle soit éliminée sur un « red flag » qui n'apparaîtrait qu'à la fin.

**M. Wolf** estime qu'il y a des choses qu'un assessment peut leur apprendre mais qui ne relèvent pas forcément du « red flag ». Parfois, cela permet de réaliser que la personne aurait besoin d'une formation dans un domaine particulier : cela peut donc aider le ou la candidat-e et ouvrir des possibilités supplémentaires. La dernière fois, le problème a été la manière dont ont été traités les résultats. Les commentaires étaient toutefois intéressants. L'assessment apporte des éléments que la présentation ne va pas forcément apporter, notamment quant à la gestion du stress.

**Mme Bulea Bronckart** observe que selon la procédure adoptée la fois précédente, à l'art. 20, il est écrit que l'Assemblée peut soumettre les finalistes à une évaluation de recrutement (assessment). L'assessment ne peut donc concerner que les candidat-es désigné-es comme finalistes.

**M. Diamanti** exprime la crainte que le seul objectif de l'assessment soit de donner des « green flags » ou des « red flags », d'autant plus que ce sont des finalistes. Il s'oppose à un système de grading, qui serait très réducteur par rapport aux capacités des personnes qui postulent. Les commentaires peuvent néanmoins être un axe de réflexion très intéressant pour l'Assemblée et pour la personne qui à l'avenir devra occuper le poste, comme pistes d'amélioration. Il craint aussi que les résultats de l'assessment soient pris comme un jugement, même s'il pense que les membres de l'Assemblée sont capables de faire la part des choses.

**M. Péclard** est aussi opposé à un assessment qui fonctionnerait uniquement de manière binaire (« green flag » ou « red flag »). Il faut que l'Assemblée se fasse confiance quant à sa capacité à juger les critères principaux, mais avoir un avis supplémentaire concernant des éléments sur lesquels les membres de l'Assemblée ne sont pas ou moins compétent-es pourrait être une aide utile, comme un élément parmi d'autres plutôt qu'un couperet qui tomberait.

**M. Flückiger** demande qui aurait accès aux informations. À son sens, cela ne peut pas être l'Assemblée entière. Il faudrait discuter de l'opportunité de déléguer à la COPILOP la définition d'un certain nombre d'éléments. La question de la temporalité doit aussi être clarifiée. Vraisemblablement, cela aurait lieu entre le 20 septembre et le 22 novembre.

**M. Giarrizzo** trouve que l'Assemblée devrait d'abord se mettre d'accord sur un certain nombre de points avant de pouvoir valider ou non le principe de l'assessment.

**Mme Girardclos** propose de poser des principes, par exemple le fait de pouvoir assister à une partie de l'assessment, et de les voter les uns après les autres, puis de voter le principe de l'assessment au regard de ces éléments-là.

**M. Péclard** suggère de voter sur le principe, puis sur le fait de déléguer à la COPILOP la charge de définir des critères qui seraient présentés à l'Assemblée avant de prendre contact avec les différents cabinets.

**Mme Girardclos** observe que cela implique de voter sur quelque chose dont le contenu n'est pas clair. Cela lui pose un vrai problème.

**Mme Girardin** indique que pour voter sur le principe, elle a besoin de savoir précisément ce qui est entendu par assessment.

**M. Wolf** propose de passer au vote. Si l'Assemblée vote en faveur d'un assessment, elle pourra se tourner vers les personnes qui connaissent des cabinets de qualité pour trouver le cabinet adéquat.

**M. Straub** suggère de demander au cabinet d'assessment de simplement exprimer trois points positifs et trois points négatifs sur chaque candidat-e. Cela donne une idée de la personne, mais ne va pas peser dans l'une ou l'autre direction.

**M. Muller** demande quel est le prix d'un assessment.

**Le Président** répond que cela coûte généralement entre 3500 et 5000 CHF par candidat-e.

*La séance est temporairement suspendue afin que le bureau formule le plan de vote à soumettre à l'Assemblée.*

**Le Président** propose l'option suivante : charger la COPILOP de regarder avec le COST, le cabinet de recrutement et des cabinets d'assessment les options possibles et de les présenter à l'Assemblée lors de la prochaine séance, le 28 juin. L'autre question potentielle est la suivante : « Acceptez-vous de déléguer à la COPILOP toute la gestion dont la transparence, la transmission des informations, le format de l'assessment et le choix du cabinet ? ». Une troisième question à soumettre à l'Assemblée serait : « Acceptez-vous le principe d'un assessment ? ».

**Le Président** soumet au vote la question suivante : « Acceptez-vous le principe d'un assessment ? ».

**Le principe d'un assessment est accepté par 19 pour, 2 contre et 9 abstentions.**

**Le Président** propose de soumettre au vote la question suivante : « Acceptez-vous de déléguer à la COPILOP toute la gestion dont la transparence, la transmission des informations, le format de l'assessment et le choix du cabinet ? ».

**M. Péclard** relève que la formulation est incorrecte : il ne s'agit pas de la gestion de l'assessment, mais de la définition du calendrier et du cahier des charges qui sera soumis au cabinet d'assessment qui se chargera de l'assessment.

**M. Girardclos** demande une reformulation de la phrase pour voter.

**Mme Abebe** relève que si la définition du cahier des charges et le choix du cabinet sont délégués à la COPILOP, il faudra rediscuter en plénière des questions de transparence, de transmission des résultats et de la méthode.

**M. Giarrizzo** répond que le mandat serait donné à la COPILOP d'établir le cahier des charges qui inclurait notamment ces questions-là.

**Le Président** soumet au vote la nouvelle formulation de la question : « Acceptez-vous de déléguer à la COPILOP d'établir le cahier des charges et les modalités de l'assessment ? »

**L'Assemblée accepte de déléguer à la COPILOP d'établir le cahier des charges et les modalités de l'assessment, par 16 pour, 3 contre et 11 abstentions.**

## 9. DIVERS

Il n'y a pas de divers.

### BILAN DE SÉANCE

#### Conseil de discipline

M. Leo de Abreu, étudiant à la faculté des Sciences, et Mme Irène Courtin, assistante-doctorante de la Faculté des Sciences de la Société, ont été proposé-es comme membres suppléant-es du Conseil de discipline. Il appartient au rectorat de le nommer.

#### Présentation de la Stratégie des ressources humaines à l'UNIGE

La vice-rectrice Brigitte Galliot a présenté quelques éléments de la Stratégie des ressources humaines de l'Université de Genève. L'Assemblée a salué la qualité du document et a émis quelques suggestions d'ajouts et de précisions.

Des mesures concrètes pour la mise en œuvre de cette stratégie RH sont en cours d'élaboration et seront présentées à l'Assemblée ultérieurement.

#### Procédure de désignation de la rectrice ou du recteur

##### Commission de pilotage de la procédure

L'Assemblée a formé la commission de pilotage de la procédure (COPILOP) de désignation de la rectrice ou du recteur, avec la composition suivante :

Pour le corps professoral : **Mme Doris Forster** et **M. Anton Alexeev** (titulaires) ; **Mme Ecaterina Bulea Bronckart** et **M. Didier Péclard** (suppléant-es)

Pour le CCER : **Mme Sophie Brandon** (titulaire) ; **M. Robin Lühinger** (suppléant)

Pour le PAT : **Mme Fanny Cuman** (titulaire) ; **M. Sébastien Muller** (suppléant)

Pour le corps étudiant : **Mme Elif Ceylan** (titulaire)

Cette commission est chargée d'évaluer préalablement les candidatures et de piloter la procédure de désignation, en mettant en place un système de gestion des dossiers. Elle aura des contacts importants avec l'experte égalité & diversité et le Conseil d'orientation stratégique (COST). Avec l'aval du bureau, elle peut prolonger si nécessaire le délai de dépôt des candidatures.

#### **Recours à un cabinet d'assessment**

L'Assemblée a débattu de l'utilité de recourir à un cabinet d'assessment au cours de la procédure de désignation, puis **a voté sur le principe d'un assessment en l'acceptant à la majorité.**

Une majorité de l'Assemblée a également **accepté de déléguer à la COPILOP la tâche d'établir le cahier des charges et de définir les modalités de l'assessment.**

*La séance est levée à 21 heures 16.*

Thierry Mathieu  
Président

Sophie Desjacques Carnegie  
Secrétaire