



Rapport de la CREP¹ concernant le retour d'expérience de la procédure non aboutie de nomination du recteur UNIGE en janvier 2023

Rapport final du 17 avril 2023

En préambule

La CREP a reçu le 8 février 2023 en assemblée plénière le double mandat : i) d'établir un retour d'expérience sur la base de consultations, ii) de proposer des modifications de procédure pour relancer une seconde procédure. La date pour ce retour d'expérience a été fixée au 26 avril 2023 au plus tard. Ayant également comme mandat de proposer des ajustements et une nouvelle procédure de nomination, la CREP a, dès sa première réunion, proposé rapidement un calendrier découlant d'une réflexion ex-post sur les faits qui se sont déroulés lors de la procédure infructueuse. Ce calendrier et ses modalités, en particulier la volonté de continuer à travailler à l'aide de petites commissions avec des mandats spécifiques (par ex. commission de recrutement instituée le 3 avril 2023 ; commission de sélection, acceptée par l'assemblée du 15 mars, dont la composition est à déterminer lors de l'AU du 26 avril prochain), et la décision de lever progressivement la confidentialité des candidat-e-s afin qu'ils et elles puissent présenter leurs projets à la communauté universitaire, ont été adoptés le 15 mars 2023.

Ce calendrier nous fait entrer dans la seconde procédure de nomination. En parallèle durant le mois de mars, les membres de la CREP ont avancé rapidement et de manière concertée tant avec le bureau qu'avec les autres parties prenantes (Secrétaire général, Conseil d'orientation stratégique (COST), service juridique du rectorat notamment), afin de proposer un projet de nouveau règlement prêt à être discuté et adopté le 26 avril, joint à l'ordre du jour le 19 avril au plus tard. Il en va de

¹ CREP - Commission chargée d'évaluer le processus de désignation de la rectrice ou du recteur et de proposer des modifications du règlement de procédure.

même du texte de l'annonce de l'ouverture du poste de recteur/trice (lequel doit contenir la liste des critères). Le principe d'une commission de recrutement, sur le modèle du fonctionnement de la CREP et sa composition ont été proposés par vote électronique le 3 avril 2023 aux membres de l'assemblée et acceptés par la majorité. Une première réunion le 7 avril a permis un passage de relais entre membres de la CREP, membres du bureau et membres de la toute nouvelle commission de recrutement (CoRec). La CREP a également pu bénéficier pour cette première phase de l'assistance d'un cabinet de recrutement (Michael Page Executive). La poursuite de cette collaboration pour les phases suivantes de la nouvelle procédure n'est cependant pas actée. Le principe d'un accompagnement par un cabinet de recrutement pour la nouvelle procédure et le choix du cabinet doivent être effectués lors de l'assemblée du 26 avril prochain.

Le présent rapport vise donc à remplir la première partie du mandat de la CREP, à savoir un retour d'expérience sur les événements ayant conduit à l'échec de la procédure initiale. Les éléments de ce rapport ont été discutés lors des rencontres de la CREP, et ont servi à proposer la nouvelle méthodologie dans laquelle l'assemblée s'engage actuellement.

Il a été établi sur la base de consultations menées par les membres de la CREP. Son objectif n'est pas de rechercher des responsabilités de tel ou tel organe, ou parties prenantes. Il est évident à tous et toutes qu'un ensemble complexe de facteurs ont contribué de façon systémique au résultat du mois de janvier 2023. C'est néanmoins un échec institutionnel dont il s'agit de prendre la mesure avec lucidité et détermination, sans volonté de nuire à quiconque.

Il est organisé en conséquence :

1. Retour sur la procédure 2021-2023
2. Le poste de recteur/trice : peu attractif ?
3. Moyens à mettre en place

Membres de la CREP :

Julia Barbe, ETU
Mathilde Bourrier, Prof
Valérie Dullion, Prof
Alexandre Flückiger (co-président), Prof
Iaroslav Gaponenko, CCER
Marine Girardin (co-présidente), CCER
Sébastien Muller, PAT
Anouchka Hoffmann (suppléante), ETU
Corine Frischknecht (suppléante), PAT, également membre du bureau et vice-présidente de l'AU

Séances de travail :

Mardi 14 février 2023
Jeudi 2 mars 2023
Mercredi 8 mars 2023, en présence du Président de l'AU
Mercredi 15 mars 2023
Vendredi 24 mars 2023 (CREP, Bureau, représentant cabinet recrutement)
Lundi 27 mars 2023
Vendredi 7 avril 2023 (CREP, Bureau, CoRec, représentant cabinet recrutement)
Lundi 17 avril 2023 (CREP, Président de l'AU et représentante de la Corec)

PV établis à tour de rôle et archivés auprès de Sophie Desjacques-Carnegie, secrétaire de l'AU

Consultations menées :

Des entretiens d'1 heure minimum ont été conduits par des membres de la CREP en duo et parfois en solo

- Didier Raboud (Secrétaire général) et Natacha Hausmann (directrice des affaires juridiques) – 13 février
- Prof. Margareta Baddeley, ancienne vice-rectrice – 20 février
- Prof. Micheline Louis-Courvoisier, actuelle vice-rectrice – 27 février
- Mme Aude Thorel, actuelle directrice des RH – 27 février
- Prof. Guillemette Bolens, ancienne vice-rectrice – 1er mars
- Une vice-rectrice en fonction dans une université belge – 2 mars
- Prof. Pascal Sciarini, doyen des SdS – 3 mars
- Didier Raboud (Secrétaire général) et Aude Thorel (directrice des RH) – 9 mars
- COST – 10 mars
- Service égalité & diversité – 20 mars
- Mme Anne Emery-Torracinta, Conseillère d'État en charge du Département de l'Instruction Publique – 21 mars
- Membres du bureau (Thierry Mathieu, Alessio Giarrizzo, Aurélien Roux) – 31 mars 2023
- Sophie Desjacques-Carnegie – 5 avril 2023

Choix des personnes rencontrées :

La CREP a cherché à rencontrer des personnes proches du dossier et/ou des services centraux, des personnes ayant une expérience au rectorat, ou dans un rectorat d'université étrangère comparable et des personnes ayant une expertise concernant le recrutement de femmes à des postes de haut niveau. Le tableau est loin d'être exhaustif mais il donne de premières pistes utiles pour dégager des perspectives futures.

Trois thèmes ont systématiquement été abordés pendant les entretiens : i) Que s'est-il passé, de leurs points de vue ? ii) Comment faire différemment lors de la prochaine procédure ? iii) Quels conseils et quelles recommandations pouvaient-ils et elles prodiguer ?

1. Retour sur la procédure de septembre 2021-janvier 2023

Une chronologie en 3 phases a été retenue.

- Phase 1 (Sept. 2021-juin 2022) : Latence, lenteurs et absence de mobilisation institutionnelle
- Phase 2 (Juillet 2022 – sept. 2022) : Les signaux d'alarme de l'absence de candidatures féminines et de l'unique candidature interne
- Phase 3 (Oct. 2022 – janvier 2023) : Les fuites dans la presse compliquent le processus et l'assemblée se retrouve isolée

1. Phase 1 : Sept. 2021-juin 2022 : Latence, lenteurs et absence de mobilisation institutionnelle

Les constats unanimes des personnes interviewées convergent vers un certain nombre de points.

La procédure est apparue trop longue, étirée dans le temps, sans clarté quant au calendrier à respecter. Ce point est paradoxal rétrospectivement dans la mesure où les membres de l'assemblée n'ont pourtant dans la seconde phase pas cessé d'être sous pression par rapport aux échéances. Le bureau en particulier s'est retrouvé mis fortement sous pression.

En réalité, entre l'automne 2021 (lancement de la procédure et adoption d'un règlement de procédure de nomination en octobre 2021) et les six premiers mois de 2022, des mois précieux s'écoulaient dans un relatif flou.

Au début de la mise en route de son travail, l'assemblée ne dispose pas d'une procédure structurée laissée par exemple par l'assemblée qui était en charge de la désignation du recteur Yves Flückiger. Il n'y a pas de marche à suivre. Elle sera donc élaborée pour la nouvelle procédure de désignation, sur le modèle de celle de l'université de Lausanne, à l'initiative de la secrétaire de l'assemblée. Cette procédure va être validée par l'assemblée et représenter un ancrage fort, pour l'assemblée, qui subit dans la phase 2 de nombreuses pressions visant à la lui faire modifier. Le cadre de la procédure votée, certes perfectible, a permis de rester cohérent sur l'ensemble de la procédure de désignation. A contrario, le crantage sur la procédure envers et contre tout n'a offert aucune possibilité d'adaptation, en particulier concernant la levée de la confidentialité des candidats dans les deux ultimes phases. Certes le règlement permettait des auditions publiques, mais le fait d'avoir noté dans l'offre d'emploi que les candidatures seraient traitées de manière confidentielle a empêché d'ouvrir au public les auditions. De surcroît, les candidats restant en lice n'étaient pas favorables à la levée de la confidentialité. Le COST s'y opposait également fortement. Finalement, le bureau et l'assemblée n'ont pas risqué la perte de ce soutien de poids.

Une procéduralisation forte et tatillonne des échanges (points ajoutés à l'ordre du jour au dernier moment, inversion de points) en assemblée plénière nuit à la communication claire des objectifs à partager, et conduit à un manque d'attention aux enjeux globaux de chaque séance plénière. De façon à être encore plus clair, on peut dire qu'il n'y a alors pas de pilotage actif du calendrier des échéances, pas de rétro-planning partagé au sein de l'assemblée vis-à-vis de cette procédure de désignation.

De surcroît, les membres de l'assemblée sont insuffisamment au fait des règles de débat. Ils et elles sont pour une bonne part, dévoué-e-s et assidu-e-s, mais dans la première phase la majorité est restée passive, ne se sentant pas acteurs et actrices du recrutement. Nombreux sont ceux qui considèrent implicitement que les jeux se font ailleurs. De nombreux rappels en séance faits par le bureau ou le secrétariat indiquent que la procédure précédente de désignation avait adoptée telle ou telle disposition « plus rapidement », ou « sans autant de débats ». De nombreux membres pensent que la succession du recteur Yves Flückiger a été préparée au rectorat.

Les auditions qui se succèdent, celle du recteur Yves Flückiger, celle de la conseillère d'Etat en février 2022, celle du recteur Frédéric Herman de l'université de Lausanne, puis celle des doyens de l'UNIGE sont informatives, mais dans l'ordre des choses.

L'annonce (très onéreuse, près de 40'000.– CHF) qui sera passée durant l'été va représenter un loupé irrattrapable – du fait des vacances d'été et de l'annonce d'une procédure confidentielle –, et un tournant. Cette publication durant l'été ne va pas permettre de susciter le nombre de candidatures de qualité attendu. Cependant, les critères qui sont avancés ne semblent nullement en contradiction avec ceux mis en avant par la conseillère d'Etat lors de son audition.

2. Phase 2. Début juillet 2022 - septembre 2022 : Les signaux d'alarme de l'absence de candidatures féminines et de l'unique candidature interne

Au début de l'été, certains membres professoraux de l'assemblée réalisent soudainement qu'il est probable qu'aucune campagne spécifique à destination de possibles candidatures féminines n'a été menée. Ils et elles s'en saisissent et établissent une liste de 15 noms de femmes professeures à contacter rapidement : il est cependant bien trop tard ! Cette liste n'est pas assez systématique, et la prise de contact informelle n'apparaît sans doute pas suffisamment légitime aux yeux des personnes contactées.

En parallèle, un certain doute s'installe sur la réalité de la recherche active de candidatures du côté du rectorat, des décanats, des services de ressources humaines, du COST... ? Les jeux étaient-ils faits ? Une seule candidature à l'interne semble l'indiquer.

A la rentrée de septembre, le faible taux de candidatures recevables et l'absence de candidatures féminines auraient pu mener à une prolongation du délai de postulation, même si techniquement c'eût été s'affranchir de la procédure votée. Les membres de CCER proposent une motion visant à prolonger le délai de soumission des dossiers, qui n'a pas recueilli l'adhésion de la majorité des membres l'AU à huis clos du 28 septembre 2022. Il se peut que la fuite parue le jour précédent dans *La Tribune de Genève* ait « forcé » cette décision également. C'est un point de bascule qui représente un second tournant dans la procédure.

En effet, un événement à la fois interne et externe vient compliquer encore davantage la donne : celle de l'affaire des fuites dans *La Tribune de Genève* le 27 septembre. La fuite vient de l'interne, même si l'auteur de la fuite n'a pas été identifié, vu la teneur des informations, il s'agit d'une personne qui a eu accès à l'ensemble des dossiers. Cette fuite est également orchestrée à l'externe par *La Tribune de Genève* sous forme d'un feuilleton.

3. Phase 3. Octobre 2022 – janvier 2023 : Les fuites dans la presse compliquent le processus et l'assemblée se retrouve isolée

Cette fuite plonge l'assemblée dans un grand désarroi. Il ne s'agit pas de n'importe quelle fuite. Elle émane d'un membre qui avait accès aux dossiers individuels des candidats. Elle met en tension l'idée même de mener ce recrutement à 45 membres. Elle blesse profondément le président de l'assemblée, qui tenait à ce recrutement en plénière, et qui décide alors de ne pas se représenter à un second mandat d'un an, comme il en avait la possibilité lors de la séance du 28 septembre. Aucun ou aucune autre candidat-e ne se propose pour la présidence de l'assemblée. Un flottement pèse sur les travaux, finalement un autre membre du corps CCER se dévoue et est élu à la présidence le 19 octobre 2022. Il est novice, sans expérience de l'assemblée de l'Université de Genève, ce qui n'est pas idéal. On reprochera dans les rangs de l'assemblée aux membres expérimentés du corps des professeur-es de ne pas s'être portés volontaires. La crispation est palpable.

A la suite de la fuite dans la presse, les services du rectorat sont contactés afin d'étudier la possibilité de diligenter une enquête sur la divulgation d'informations confidentielles et personnelles. Ils indiquent que porter plainte ne serait d'aucune utilité. Cet épisode aura des conséquences désastreuses. Il engendra notamment un réflexe malheureux, celui de la fermeture des membres de l'assemblée vis-à-vis de la communauté universitaire. Le bureau se retrouve encore plus seul, très peu épaulé par les services du rectorat, qui n'agissent que sur demande explicite, au motif que l'assemblée est souveraine dans cette procédure de désignation et qu'il ne s'agit pas pour les services centraux de s'immiscer dans le processus.

La cassure avec le rectorat, les services centraux, la communauté universitaire, le monde politique et la société civile, est aggravée par la décision de l'assemblée dans sa séance à huis clos du mois d'octobre 2022, de ne pas conserver l'unique candidat interne.

L'assemblée est vilipendée et le feuilleton journalistique de *La Tribune de Genève* continue de plus belle. Et ce d'autant plus que personne ne peut communiquer sur cette mise à l'écart, au motif que ce serait un dégât d'image et une atteinte à la personnalité d'un doyen en poste.

Le bureau entre alors en mode de gestion de crise, personne ne semble pouvoir l'aider ou le seconder. Aucune délégation à de plus petites commissions n'est décidée. Entre les secondes auditions et le vote de désignation, des échanges sont cloisonnés par corps, débouchant sur des prises de position « en bloc » pour le CCER et le corps étudiant, tandis que le corps professoral et le corps du personnel administratif et technique sont partagés selon les considérants et le resteront.

Le bureau est heureusement soutenu par les membres du COST. Le COST est un allié précieux. Tandis qu'il n'existe pas assez de communications entre les services du rectorat et le bureau de l'assemblée, le COST se tient comme un rempart, contre toutes les ingérences et les critiques peu amènes qui fusent de toutes parts.

L'assemblée est très attaquée à l'interne comme à l'externe, le rectorat ne la défend pas, personne, à quelques rares exceptions près, ne semble défendre cet organe participatif de l'Université, inscrit dans la loi votée en 2008, par le grand conseil genevois, à part le COST. La perspective des élections genevoises en avril 2023 semble avoir joué un rôle dans les surenchères politiques. La communauté universitaire qui n'a jamais pu rencontrer les deux candidats restés en lice est divisée sur les travaux de l'assemblée, et sur sa volonté de ne pas lever la confidentialité de la partie de ses séances dédiée à la procédure de désignation (sauf celle du 7 décembre 2022).

L'ascendant du COST est indéniable à l'interne et ce d'autant plus que ses membres sont nommés par le conseil d'Etat. Malgré ce lien privilégié avec le conseil d'Etat, les membres du COST seront impuissants à dialoguer efficacement avec la conseillère d'Etat et ses services. Elle restera sourde à leurs remontées d'information et leur proposition de rencontre et au choix final majoritaire que fera l'assemblée.

Epilogue

Le pouvoir politique est hostile au choix final proposé par l'assemblée, ainsi qu'une bonne partie de l'université, incluant le rectorat. C'est une situation peu commune pour une assemblée participative, de milice, sans moyens. Le clash est inévitable, le coup porté est rude. Le candidat proposé à la désignation au poste de recteur est refusé par le conseil d'Etat.

L'assemblée décide de ne pas démissionner en bloc (le COST ne démissionnera pas non plus). Même si certains de ces membres le feront à titre individuel. Soucieuse de ne pas aggraver la situation, les membres de l'assemblée sont également intimement persuadés que l'affaire est bien plus complexe qu'il n'y paraît : le manque de candidatures internes, le manque de projets internes, le manque de candidatures féminines pointent vers sinon une crise de gouvernance, du moins des interrogations sur la fonction même de recteur/rectrice. Ce point fait l'objet de la deuxième section de ce rapport.

La CREP retient que :

- L'assemblée est une instance déterminante pour garantir l'indépendance de l'université : affaiblir l'assemblée n'est pas une stratégie payante pour l'université sur le long terme
- Que l'élaboration et l'adoption d'un calendrier est clef
- Qu'il est impératif de rappeler le sens et les enjeux de chaque séance au début de chacune de celles-ci
- Qu'il faut rappeler aux membres de l'assemblée, en particulier aux nouveaux, comment ils et elles peuvent intervenir, surtout une fois que l'ordre du jour est distribué
- Qu'il faut travailler en amont les compromis au sein des corps, et dans les commissions entre corps, pour améliorer la qualité du débat en plénière
- Qu'au minimum 1/3 de la liste des auditionné-es doit comporter des membres du genre sous-représenté (à l'image de ce qui se fait depuis des années dans les recrutements professoraux)
- Que la présence d'un-e expert-e égalité et diversité soit requise lors des phases de sélection et d'audition
- Que le bureau doit maintenir des relations avec les services du rectorat, avec les services du CE, le COSt et le rectorat et *vice versa*
- Que le bureau doit maintenir des relations avec le Conseil d'État et *vice versa*.
- Que la procédure de désignation doit comporter des phases publiques
- Que la procédure de désignation doit comporter des points d'arrêt (go/no-go) en cas d'insuffisance de candidatures internes et d'absence de candidatures féminines
- Que le recrutement doit être effectué par une entité légitime (ex. commission de l'AU, cabinet de recrutement, etc). Dans ce cadre, le travail avec un cabinet de recrutement peut représenter un atout dans le but de susciter des candidatures externes et vis-à-vis des instances externes et du monde politique
- Que l'assemblée ne peut pas sans dommage se couper de la communauté universitaire et des politiques
- Qu'il faut mobiliser toute la communauté universitaire pour la désignation d'une rectrice ou d'un recteur
- Qu'il est important de laisser une marche à suivre pour l'assemblée qui dans 4 ou 8 ans devra refaire pareil chemin

2. Le poste de recteur/trice : peu attractif ?

Après cet échec, les membres de l'assemblée décident d'élargir leurs réflexions et de se saisir d'un thème qui n'avait pas fait débat précédemment, celui de l'attractivité du poste de recteur/rectrice de l'UNIGE. A quelles conditions le poste de recteur/rectrice peut-il faire rêver ? Que faudrait-il mettre en place pour qu'en 2023, des hommes et des femmes aient envie de se porter candidat-e, à l'interne comme à l'externe ?

Dans ce contexte, les consultations menées par les membres de la CREP sont édifiantes. Tous et toutes parlent d'une fonction repoussoir, qui ne fait pas rêver, et qui conduit à un « suicide académique » redouté. Les professeur-es de l'UNIGE indiquent que c'est un prix trop fort à payer, tant d'un point de vue professionnel que personnel. Beaucoup évoquent que leur passion n'est pas dans le management, mais dans la recherche et la direction de projets. Les femmes indiquent que cette manière d'exercer le pouvoir, et la manière dont elles perçoivent que la société attend encore que cette fonction soit exercée, les détournent d'une telle envie. Dans les entretiens, seule la lourdeur de la tâche est évoquée, jamais le potentiel transformationnel que recèle un tel poste n'est

mentionné. Les professeur-es dans la quarantaine, ou petite cinquantaine indiquent n'avoir aucune appétence pour une telle fonction. On se souvient pourtant que le recteur de l'université de Lausanne auditionné est dans la quarantaine. Mais on se souvient aussi des conditions cadres qui ont prévalu à sa nomination : il a été approché directement et a pu négocier des conditions particulières afin de lui permettre de poursuivre sa recherche ou tout du moins de ne pas l'abandonner complètement.

Pourtant, l'institution a besoin de changements. La procédure 2021-2023 a mis en évidence une aspiration au changement sur plusieurs dossiers (p. ex. transition climatique, environnementale, égalité, diversité, inclusion).

L'idée de l'exemplarité à l'interne fait son chemin : dans les Ressources Humaines, dans les projets de Recherche pour faire face aux crises mondiales, dans le fait que Genève est une place idéale pour cela, dans le nécessaire recalibrage de l'enseignement en prise avec les besoins du temps et des nouvelles générations...

La procédure infructueuse a montré que l'UNIGE est certes au cœur d'un biotope genevois et suisse, dans une ville internationale mais qu'il n'est pas d'emblée simple de tisser cette dialectique (trop éculée, simpliste ?) entre local et global.

Comment faire donc pour à court terme, c'est-à-dire pour la relance de la procédure de désignation mais également à plus long terme, se trouver dans une meilleure situation qu'à l'été 2022 ?

3. Quels moyens mettre en place ?

Dans cette troisième section, il s'agit de mettre en place une feuille de route qui permette d'avancer en vue de la seconde procédure mais aussi dans le futur.

1. Mobilisation cruciale de l'institution

Il est impératif que toute l'institution se mobilise pour susciter et créer un vivier de talents de professeur-es capables de diriger des décanats et de faire partie d'équipes rectorales.

La mobilisation de toute l'institution est de la responsabilité du rectorat, des décanats, des ressources humaines et du service égalité et diversité, des services centraux, de l'assemblée participative de l'université, des conseils participatifs...

L'assemblée participative de l'université ne peut à elle seule conduire ce processus de mobilisation en amont. En revanche, dans le futur, ces membres veilleront à ce qu'une telle mobilisation soit enclenchée et supervisée.

2. Changer la culture de la candidature

Se porter candidat-e ne veut pas dire qu'on a « les dents qui rayent le parquet ». Etre ambitieux-se pour son institution est une noble ambition. Les femmes à haut potentiel de management doivent être accompagnées et accueillies... les hommes aussi. Là-encore le rectorat et les décanats avec l'aide des services centraux (notamment le service égalité et diversité) sont des acteurs et des actrices clés de ce changement culturel à instaurer.

3. Mettre en place des moyens à court terme et long terme

Les consultations menées par la CREP ont mis en évidence la nécessité de proposer à court terme des incitatifs tels que : i) congé sabbatique d'emblée plus long après le mandat de 4 ans (1 an minimum) et ii) l'engagement d'un.e collaborateur/trice scientifique pour que le laboratoire, ou l'unité que coordonne/dirige le futur recteur ou la future rectrice soit soutenu pendant son passage au rectorat.

Il faut donc adresser de façon soignée la question de la manière de préserver la carrière académique malgré l'acceptation d'une telle charge.

Enfin, les consultations menées par la CREP ont mis en évidence la nécessité d'un travail à plus long terme sur l'attractivité du poste, qui pourrait passer par des modifications de niveau législatif (destinées p. ex. à ouvrir la possibilité du *job sharing* ou à augmenter le nombre de vice-recteur/trices et à élargir l'équipe de direction). Ce travail impliquerait une collaboration avec des expert-es et des parlementaires.

4. L'assemblée doit disposer de moyens en propre

Actuellement, l'assemblée ne dispose d'aucune ligne budgétaire spécifique pour la procédure de désignation, ni de ressources humaines supplémentaires. En période de désignation d'un ou d'une rectrice, elle doit pouvoir se faire aider par des expert-es, cabinets de recrutement et d'assessment ou chargés de communication dédiés et externes.

Le bureau doit aussi être chargé de mettre en place une politique incitative pour ses membres (notamment étudiant-es, CCER) afin de soutenir la participation à une instance très consommatrice de leur temps.

Conclusion

C'est forte de ses constats et de cette brève analyse que la CREP soumet à l'assemblée un nouveau règlement de procédure. Elle encourage par ailleurs ses membres à se saisir de la nouvelle procédure qui s'ouvre pour contribuer à renouveler l'approche du recrutement de haut niveau à l'UNIGE.