

Genève, le 27 octobre 2026

À la représentation des médias

Communiqué de presse de la Cour des comptes (2 pages)

PROCESSUS DE RECRUTEMENT EN VILLE DE GENÈVE

À la suite de nombreux signalements reçus ces dernières années, la Cour a mené un audit de conformité du processus de recrutement en Ville de Genève. La Cour constate que le processus de recrutement de la Ville présente des faiblesses en matière de gestion opérationnelle, d'organisation et de gouvernance. Des points critiques ont été relevés par la Cour tels qu'un manque de justification des choix des recrutements, une gestion des liens d'intérêts encore lacunaire et un manque de cadrage et de processus interne. De plus, le processus de recrutement est particulièrement long, et ne fait pas l'objet d'un pilotage permettant des améliorations continues. Ces faiblesses sont accrues par un outil informatique peu intégré. Cet audit est librement disponible sur <https://www.cdc-ge.ch>.

Le recrutement constitue un levier stratégique pour les administrations publiques. Il conditionne leur capacité à attirer les compétences nécessaires au bon déroulement des activités, dans le respect des principes d'équité, de transparence et d'intégrité qui guident l'action publique.

Ces dernières années, la Ville de Genève a été confrontée à plusieurs problématiques médiatisées liées à son processus de recrutement, notamment en matière de gestion des conflits d'intérêts et de domiciliation des candidates et candidats. En marge de ces problématiques, la Cour a reçu depuis 2020 une quinzaine d'alertes faisant également état de soupçons de conflit d'intérêts, de népotisme, d'inégalité de traitement et de non-conformité aux règles en vigueur dans le processus de recrutement.

Au regard de la récurrence de ces problématiques et des alertes reçues, la Cour a décidé d'ouvrir un audit de conformité portant sur le processus de recrutement en Ville de Genève (ci-après : la Ville).

Principaux constats

La Cour constate des faiblesses dans le processus de recrutement de la Ville à plusieurs niveaux :

- La justification du choix de la personne retenue est insuffisante. À la suite d'un test sur 64 dossiers de recrutement réalisé par la Cour, il s'est avéré que dans plus de la moitié des cas, la documentation conservée ne permet pas de justifier le choix de la candidate retenue ou du candidat retenu.
- L'audit relève des différences importantes dans la manière dont les départements et les services conduisent leurs recrutements. Certaines des pratiques observées sont préoccupantes, dès lors qu'elles présentent des risques élevés, notamment de non-conformité et d'inégalité de traitement. Elles concernent, par exemple, le système de

mise au concours interne, la composition des comités de recrutement ou encore le mécanisme de déclaration des liens d'intérêts.

- Le processus de recrutement est trop long (il faut environ 172 jours pour clôturer un processus de recrutement), principalement en raison des nombreuses validations requises, dont certaines ne semblent pas apporter de valeur ajoutée au processus. L'outil informatique RH ne couvre pas toutes étapes clés du processus de recrutement et ne permet pas de suivre les activités de recrutement réalisées au sein des services.
- Le processus de recrutement n'est soumis à aucune surveillance structurée permettant de s'assurer qu'il fonctionne comme prévu et de détecter, par exemple, les lacunes relevées dans le présent rapport. De plus, il ne fait pas l'objet d'un pilotage fondé sur des indicateurs de performance. La capacité de la Ville à améliorer son processus est dès lors limitée.

Néanmoins, la Cour note positivement qu'à la suite des problématiques rencontrées par la Ville ces dernières années, celle-ci a décidé d'entamer une refonte de sa directive relative au processus de recrutement.

Axes d'amélioration proposés

La Cour a adressé neuf recommandations à la Ville de Genève, dont notamment :

- Formaliser et conserver la justification des choix de recrutement ;
- Clarifier le système de mise au concours interne ;
- Faire évoluer rapidement les outils informatiques ;
- Surveiller le processus de recrutement ;
- Renforcer la gestion des liens d'intérêts en demandant aux recruteurs d'annoncer les liens existants ;
- Simplifier les circuits de validation du processus de recrutement.

Toutes les recommandations ont été acceptées.

Pour toute information complémentaire, prière de prendre contact avec :

Monsieur Pierre Henri PINGEON, président

Tél. 022 388 77 90, courriel : pierre-henri.pingeon@cdc.ge.ch