

**Protocole de recrutement des chef-fes de service**  
Pauline Godat (Verts)

**Réponse du Gouvernement**

---

La question écrite n° 3506 porte sur le protocole de recrutement des chef-fe-s de service. Le Gouvernement répond comme il suit aux quatre sous-questions regroupées dans la présente question écrite :

**1. Comment se déroule le recrutement des chef-fe-s de service dans le Canton du Jura ?**

Le recrutement des chef-fe-s de service se déroule selon un schéma classique de recrutement et de sélection de personnel. Au moment de repourvoir un poste, une analyse du cahier des charges, de la mission, des nouvelles exigences au regard des défis à venir, des compétences-clés, de l'adéquation des ressources, etc. est effectuée conjointement par le-la chef-fe de département et le Service des ressources humaines. Le Département se prononce sur le renouvellement. Le poste est mis au concours public et les candidatures sont recueillies par le Service des ressources humaines. Compte tenu des compétences spécifiques recherchées, les postes de chef-fe-s de service sont systématiquement publiés de manière élargie, c'est-à-dire en faisant appel à des médias et plateformes reconnus en Suisse en termes de publication d'offres d'emploi. Dans la phase de pré-sélection, les candidatures sont examinées conjointement par le-la chef-fe de département et le Service des ressources humaines. Lors de cette phase sont retenu-e-s les candidat-e-s qui seront entendu-e-s lors de la sélection. La sélection à proprement parler est conduite conjointement par le-la chef-fe de département et le Service des ressources humaines en un ou deux tours d'entretien. Selon les fonctions et la spécificité des métiers, des experts en interne peuvent également être sollicités. Selon les besoins, des tests de compétences ou de personnalité, ou encore des mises en situation sont mis en place.

**2. Qui participe au processus de recrutement et aux auditions ? Qui décide in fine de la nomination, avant validation par le Gouvernement ?**

Les opérations sont conduites conjointement du début à la fin par le-la chef-fe de département et le Service des ressources humaines. La cohérence est ainsi assurée tout au long du processus. L'administration recrute et sélectionne par les compétences et ceci, quel que soit le niveau poste. Les exigences des métiers, des contextes, les enjeux sont en constante évolution. Il en va de même des référentiels de compétences. Chaque sélection est donc une opération unique, sur-mesure, conduite en recourant à une méthodologie éprouvée en pleine adéquation avec une démarche stratégique de gestion des compétences. Il peut arriver, pour des postes transversaux, que l'un-e ou l'autre chef-fe de département s'accompagne, en plus des RH, d'un-e collègue Ministre, ou d'experts métiers. Le-la chef-fe de département, accompagné-e par le Service des ressources humaines, propose ensuite au Gouvernement l'engagement de la personne qui s'est avérée la meilleure de la sélection.

**3. Une phase d'audition devant les pairs est-elle réalisée durant le processus de recrutement ? Dans le cas contraire, le Gouvernement pense-t-il à mettre cette procédure en place ?**

Une phase d'audition par les pairs, par exemple les homologues d'autres cantons, comme cela est évoqué dans le texte introductif de la présente question écrite, n'est actuellement pas pratiquée par l'Administration cantonale jurassienne. Après consultation, ce type d'étape n'est d'ailleurs que très rarement pratiqué dans les processus de recrutement et de sélection des cantons romands. Les réalités, les organisations, les rôles, les missions étant fort différents d'un canton à l'autre, le Gouvernement ne voit pas réellement de valeur ajoutée à une étape comme celle-ci et n'a pas, jusqu'à ce jour, eu besoin de recourir à ce type de collaboration. Il est de la responsabilité du/de la chef-fe de département de définir les compétences-clés qu'il-elle recherche en fonction des besoins de la mission et de choisir son personnel. Une telle pratique n'est toutefois pas exclue à l'avenir en cas de besoin spécifique, par exemple pour des postes transversaux.

**4. Dans l'hypothèse de l'engagement de secrétaires généraux, la mission des chef-fe-s de service sera-t-elle revue et clarifiée ? Quels changements cela entraînera-t-il quant à leur relation avec les membres du Gouvernement ?**

L'engagement de secrétaires généraux n'impacterait pas fondamentalement la mission et les cahiers des charges des chef-fe-s de service. Si les secrétaires généraux étaient appelés à assumer certaines tâches actuellement effectuées par les chef-fe-s de service ou de section, celles-ci s'ajoutent en sus de leur cahier des charges habituel de responsable d'unité (coordination interservices, suivi de conférences intercantionales,...). La fonction de secrétaire général-e vise à épauler le Gouvernement au plan scientifique et stratégique. La création de cette fonction viserait à combler un manque actuel dans ce registre ; elle ne devrait pas fondamentalement changer la relation qu'ont les chef-fe-s de service avec les membres du Gouvernement. Les compétences scientifiques et politiques des futur-e-s secrétaires généraux de département apporteraient une plus-value au travail politique et au positionnement de l'Administration cantonale jurassienne. Une mutualisation des ressources et une meilleure coordination devraient optimiser le travail général de l'Administration.

Delémont, le 31 janvier 2023



Certifié conforme par le chancelier d'Etat  
Jean-Baptiste Maître