

Date de dépôt : 16 septembre 2013

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M^{mes} et MM. Lydia Schneider Hausser, Melik Özden, Roger Deneys, Loly Bolay, Marie Salima Moyard et Prunella Carrard : L'Emploi : une priorité pour Genève !

Rapport de majorité de M. Jacques Jeannerat (page 1)

Rapport de minorité de M. Roger Deneys (page 20)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jacques Jeannerat

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie s'est réunie à 5 reprises (8 et 29 avril, 6 et 27 mai, 3 juin 2013) pour étudier la motion 2094 intitulée « L'Emploi : une priorité pour Genève ! », sous la présidence des députés Edouard Cuendet et Roger Deneys. Ont assisté pour le moins à une partie des débats : M^{mes} Isabel Rochat, conseillère d'Etat, DES, et Catherine Lance Pasquier, secrétaire générale adjointe, DES. Les procès-verbaux ont été tenus par l'Excellent M. Hubert Demain.

Cette motion invite le Conseil d'Etat à :

- réunir dans un même département l'emploi et la promotion économique ;
- établir un plan d'action afin de proposer des formations qualifiantes aux demandeuses-eurs d'emploi ;
- étudier la possibilité de créer des aides logistiques ou financières aux entreprises qui offrent des places de travail stables aux jeunes ;

- stimuler la création d’emplois en développant notamment les services à la personne et un vrai pôle en matière d’énergie renouvelable et de rénovation énergétique des bâtiments ;
- combattre la sous-enchère salariale en s’assurant notamment que, lors de l’attribution de marchés publics, les conditions de travail sont conformes aux usages genevois.

Présentation par M^{me} Lydia Schneider Hausser, motionnaire

M^{me} Schneider Hausser rappelle l’importance de l’emploi comme facteur essentiel d’intégration sociale. La vocation de 2010 qui entraîna une modification de la loi sur le chômage en 2011, est également celle qui vit une baisse du taux de chômage de 7,4% à 5,2% (5,3% en mars 2013) mais qui reste néanmoins le plus élevé de Suisse.

Elle évoque par ailleurs le phénomène désormais bien identifié d’un renvoi d’une partie des demandeurs d’emploi vers l’assistance sociale.

Il convient également au travers de la dernière invite de combattre la sous-enchère salariale notamment au travers de l’initiative 151 (IN 151) qui suit son cours.

Sur le thème de la sous-enchère, il faudrait également aborder la question des marchés publics systématiquement attribués aux entreprises les moins-disantes, ce qui ne manque pas d’avoir un impact direct sur les conditions d’engagement de la main-d’œuvre, plutôt que de focaliser inutilement sur un débat au sujet de la main-d’œuvre étrangère ou frontalière. La cellule tripartite mise en place à l’occasion du CEVA pourrait être le lieu de cette réflexion.

Cette motion veut également focaliser sur la problématique sensible du chômage des jeunes de moins de 25 ans, indemnisés ou non, au nombre de 1 159 ; alors que, parallèlement, l’Hospice général en accueil 1930, soit environ 3 000 jeunes en recherche d’emploi (voir l’étude de l’OCSTAT, d’avril 2013).

Elle évoque l’obstacle du manque de formation (1 375 jeunes uniquement détenteurs du certificat d’école primaire, contre 44 HES-UNI), tout en soulignant qu’une partie d’entre eux continue à se former.

Elle insiste pour conclure sur cette priorité que doit absolument devenir la lutte contre le chômage des jeunes au risque d’un coût social particulièrement élevé, mais aussi d’un gain substantiel par rapport au statu quo actuel.

Les mesures octroyées au travers de l’OCE ne sont pas dénuées d’intérêt mais sont souvent débordées (ARE, SEMO) et mériteraient d’être mieux

supportées par les employeurs locaux et les PME. Certaines mesures uniquement réservées aux administrations ou aux entreprises à but social pourraient être plus largement ouvertes aux jeunes.

Et pour l'ensemble de ces 15 500 personnes au chômage, les mesures cantonales sont utiles mais présentent le désavantage d'une période de formation relativement courte ou relativement répétitive. Il s'agirait de réfléchir à la personnalisation des mesures ainsi que de réaliser une jonction entre les mesures et l'emploi.

Les stages et les premiers emplois dans les PME peuvent se révéler très productifs vers l'emploi de longue durée.

Il s'agit par ailleurs de renforcer la transversalité entre les départements. Elle note que la mutation rapide du secteur financier entraîne l'apparition de chômeurs plus qualifiés. Une amélioration des pôles du suivi, de l'appui et de la formation est souhaitable pour répondre à l'évolution rapide du marché.

Les outils existants paraissent sous-exploités (AFP, interface entreprise, contrats HG-CARITAS, apprentissages...), mais cette remise en route, même relativement coûteuse en termes d'engagement, est indispensable pour permettre le retour vers l'emploi.

Au final, la priorité mise sur le retour à l'emploi est de nature à créer des économies en regard des dépenses liées au maintien indéfini de certaines personnes à l'aide sociale, sans compter le coût social de ces situations précarisées.

Le Président remercie sa collègue pour cette présentation, mais est étonné de constater que tout au long des éléments qui accompagnent la motion, l'OCE n'est cité à aucun moment.

M^{me} Schneider Hausser indique qu'au moment du dépôt de cette motion, l'OCE était en pleine transformation.

Il s'agit ici d'attirer l'attention sur les limites des dispositifs à l'OCE ou à l'HG. Elle cite par exemple la limitation récente des emplois de solidarité à 800 postes. Or, leur utilité n'est plus aujourd'hui contestée alors que les promesses ont été articulées à des personnes qui ne vont pas pouvoir en bénéficier.

Présentation du DSE, en présence de M^{me} la CE Isabel Rochat et de M^{me} Catherine Lance Pasquier, secrétaire générale adjointe

M^{me} Rochat commente la deuxième invite de la motion qui porte plus particulièrement sur la notion de formation qualifiante. Tout d'abord elle rappelle que la population des demandeurs d'emploi est très variée, en âge,

en formation, et en profils professionnels. Chacun d'entre eux se trouve être plus ou moins distant du marché de l'emploi ; pour les personnes les plus éloignées, un encadrement plus soutenu et une formation plus importante sont évidemment prévus.

En partant de la population la plus éloignée du marché du travail, on trouve en premier lieu le dispositif des semestres de motivation (SEMO) qui s'adresse essentiellement à des jeunes non formés pour lesquels une remise à niveau s'avère indispensable avant d'imaginer leur retour et la conclusion de la scolarité obligatoire.

En second lieu, les allocations de formation (AFO) sont octroyées à des jeunes de plus de 30 ans, sur une durée de 2 à 4 ans afin qu'ils puissent suivre une formation de type CFC très proche du contrat d'apprentissage.

Viennent ensuite les programmes d'emplois temporaires fédéraux (PETF) qui regroupent aujourd'hui 19 programmes à Genève dont celui assez emblématique de la MIGROS et celui à venir de MANOR à partir du 13 mai prochain. Ces programmes figurent parmi les mesures les plus productives lorsque l'on considère leur taux de reclassement (67 % à la MIGROS) des personnes non qualifiées. Il s'agit d'une formation très encadrée.

Les entreprises d'entraînement (EE) plongent comme leur nom l'indique les demandeurs d'emploi dans des conditions similaires à celles de la vie d'entreprise. Elle concerne généralement le domaine commercial (employés de commerce).

Les stages ETFi (emplois temporaires fédéraux indemnisés) sont essentiellement présents au sein de l'administration publique et s'accompagnent des allocations de chômage.

Les stages sont octroyés à des personnes qui ne présentent pas un besoin spécifique de formation afin qu'elles restent actives durant le délai-cadre.

Enfin, les allocations d'initiation au travail (AIT) s'adressent aux personnes à forte valeur ajoutée qui nécessitent néanmoins une aide ponctuelle.

La conseillère d'Etat souhaite surtout insister sur la principale innovation du dispositif qui opère depuis quelque temps un changement complet de paradigme en intégrant un véritable partenariat avec les entreprises et les partenaires sociaux. Ce partenariat est amené à prendre de plus en plus d'ampleur au fur et à mesure de sa progression et de l'élargissement des différents partenaires.

Une fois encore, ces dispositifs montrent des résultats significatifs en termes de taux de reclassement (67 %) pour le programme de la MIGROS (MDEFI).

Au sujet plus sensible des jeunes demandeurs d'emploi, ils doivent être distingués entre ceux qui disposent d'une qualification et ceux non qualifiés qui ne peuvent s'en prévaloir. La nouvelle loi sur le chômage institue 120 jours d'attente et 90 jours d'indemnisation.

Les jeunes considérés comme en rupture sont orientés vers un semestre de motivation qui doit les mener vers un contrat d'apprentissage ; à fin mars, on comptabilisait 638 jeunes dans cette catégorie.

Quant aux jeunes qualifiés, ils sont naturellement orientés vers le dispositif de partenariat mis en place avec les entreprises privées ; ils étaient à fin avril, au nombre de 247.

Elle cite l'exemple très efficace du dispositif Jeunes@Work dont le taux de reclassement est plutôt bon, à 43 %. En outre, cette catégorie peut bénéficier de stages professionnels d'une durée de six mois.

Elle signale également que la catégorie des jeunes non qualifiés pourra bénéficier à partir de septembre 2013, de la création d'un guichet unique OCE/DIP afin de faciliter leurs démarches.

Questions des députés

Interrogation sur l'éventualité d'élargir le champ des mesures cantonales à des opportunités imaginables en dehors du canton ce qui par ailleurs aurait l'avantage d'encourager la mobilité.

M^{me} Rochat indique que cet élargissement n'est en principe pas à l'ordre du jour pour les mesures cantonales, à l'exception peut-être du cas particulier des allocations de retour en emploi (ARE).

Nombre exact de personnes ayant pu bénéficier de mesures type STARE et PEF lors des trois dernières années.

M^{me} Rochat donne un aperçu des STARE et des PEF confondus : en 2012, 3928 personnes ont bénéficié de ces mesures, pour 1290 personnes sur les trois premiers mois de l'année 2013. Elle fera parvenir un complément d'information sur les années 2010 et 2011.

L'OCE dispose-t-il d'un instrument de mesure lui permettant de vérifier la bonne utilisation des dispositifs MMT ?

M^{me} Rochat insiste sur le changement fondamental qui s'est opéré au sein de l'OCE, notamment au gré de l'application de la nouvelle loi sur le chômage, qui certes a pu provoquer quelques perturbations au début du

processus mais qui mise fortement sur la réinsertion par une relation soutenue avec l'extérieur c'est-à-dire avec les entreprises et les partenaires sociaux.

Le PS regrette que les programmes axés sur la prévention du chômage ne soient pas mieux représentés, car ils permettent d'envisager le stade essentiel de la qualification en cours d'emploi afin de mieux se prémunir contre les risques du chômage et ses conséquences.

M^{me} Rochat rappelle que ces programmes fonctionnent notamment par exemple au sein des EMS qui envisagent la qualification des aides-soignants au travers de l'action de la FEGEMS.

Le Gouvernement donne une certaine priorité à cet outil dans le cadre de la politique globale de l'emploi ?

M^{me} Lance Pasquier rappelle le cadre de cette discussion qui en principe se focalise sur les demandeurs d'emploi. Ceci étant, elle assure que les mécanismes de prévention du chômage sont au cœur des discussions avec le souhait de développer un dispositif, aujourd'hui à l'état de projet, qui orienterait son action sur le repérage des personnes concernées en amont d'une situation potentielle de chômage.

M^{me} Rochat assure que cet aspect sera intégré dans l'évaluation générale du dispositif, notamment pour ce qui concerne l'adéquation de la formation vis-à-vis du métier visé.

Imaginant que dans la perspective d'absorber toujours plus de candidats, il faudra songer à accroître l'attractivité des entreprises pour ce type de programme, et par conséquent développer les partenariats. Un député souhaite connaître la stratégie du département en la matière.

M^{me} Rochat évoque principalement le travail effectué par le service employeurs (SE au sein de l'OCE) et sa volonté d'accroître le nombre de stages mis à disposition des demandeurs d'emploi en fonction de leur profil. Il s'agit effectivement de développer et de renforcer le partenariat avec les grandes entreprises, mais également avec les PME.

Quels sont les secteurs économiques principalement concernés ? L'hôtellerie, le domaine de la santé, secteur du bâtiment ?

M^{me} Rochat rappelle le principe de la distance par rapport au marché de l'emploi, qui implique que les personnes les moins qualifiées auront d'autant moins de facilité à retrouver un travail et sont généralement candidates aux secteurs à faible valeur ajoutée.

Elle évoque un programme en vigueur dans le secteur du bâtiment. Elle rappelle les efforts consentis en matière de formation pour les travailleurs du secteur de la santé, ainsi que les efforts entrepris dans le secteur du nettoyage

au travers de sa commission paritaire, et la mise en place de l'Ecole genevoise de la propreté (EGP).

Il s'agit généralement d'un système de formation duale comprenant différents modules. Par ailleurs, l'attestation fédérale permet une qualification dans une durée plus brève. Ces programmes sont mis en place au travers du partenariat social.

Elle détaille par exemple le contenu des cours de l'EGP qui montre un certain niveau de spécialisation au sein d'une formation très structurée, très éloignée de certaines critiques parfois entendues.

Précisions sur la nature du partenariat qui lie aujourd'hui les deux départements chargés l'un de la formation, l'autre de l'emploi ?

M^{me} Rochat indique en préambule que les jeunes demandeurs d'emploi sont désormais orientés vers INFOR-JEUNES (HG) qui centralise toute l'information dans de nouveaux locaux à RIVE. L'idée étant effectivement d'entretenir une connexion avec les communes et d'être en lien avec les CASS.

Il s'agit d'éviter le réflexe premier de certains jeunes de se diriger vers les allocations sans se préoccuper de leur formation et de la suite professionnelle.

Le guichet unique (DIP) est un autre projet d'orientation sur les projets professionnels, distinct de celui d'INFOR-JEUNES.

La collaboration existe bel et bien entre les départements même si elle ne fait pas l'objet d'une formalisation au niveau du CE (notamment les programmes portants sur la construction, le secteur santé-social, l'horlogerie, l'administration, vente et logistique...).

M^{me} Lance Pasquier indique que les collaborations sont régulières, par exemple celle entretenue avec l'OFPC au sujet de la VAE.

Audition de M. Grégoire Evequoz, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)

M. Evequoz débute en précisant que les places d'apprentissage annoncées sont disponibles sur le site de l'Office, en ligne, et même au travers d'une application pour smart phone.

Les places offertes constituent environ le 60 % d'une offre potentielle globale. Sur 4 000 entreprises autorisées à former sur le canton, environ 2 200 sont engagées dans ce processus.

En comparaison décennale, Genève n'a jamais connu autant de places d'apprentissage que ces deux dernières années.

Si l'on considère les 280 000 emplois disponibles à Genève, les apprentissages représentent environ 2 159 places, pour environ 3 % d'entreprises qui s'engagent dans ce processus de la formation, contre 15 à 18 % d'entreprises en Suisse alémanique. Cette situation s'explique probablement par des spécificités genevoises et notamment la présence massive d'entreprises étrangères et internationales qui généralement n'ont pas la même approche en matière de formation.

Par contre, le taux de CFC est assez élevé à Genève (50 % contre 28 % de maturités et 15 % de maturités professionnelles).

Il observe que les attestations fédérales en deux ans connaissent un grand succès et accusent un manque de places d'apprentissage. Cette formation est un premier pas très efficace pour les jeunes en rupture de formation ou ayant connu différents échecs. D'excellents parcours se sont fondés sur cette première marche.

De manière générale, les dispositifs permettent aujourd'hui de se former tout au long de la vie, et Genève connaît à ce titre une place de choix dans la formation des adultes, depuis 10 ans ; les chiffres sont impressionnants (voir le constat annuel chiffré de l'OFPC).

Pour 1 400 candidats adultes, 350 obtiennent leur CFC, et au terme du processus, le taux d'échec est limité à 2 %.

Il évoque par exemple le développement saisissant du pôle santé-social et des formations (ASA, ASE, ASSC) à ces métiers en rappelant l'engagement partenarial et la création d'une ORTRA spécialisée dotée d'un centre de formation.

D'autres secteurs suivent la même direction et voient depuis 5 ans évoluer le cadre de la formation. Il cite notamment le secteur du bâtiment, de la santé, du social, de l'horlogerie, du nettoyage et de l'hôtellerie.

La couverture financière de la totalité de la formation CFC d'un adulte est assurée au travers de l'Etat d'une part, mais également d'une fondation spécialisée (fondation en faveur de la formation professionnelle à hauteur de 50 %). Il s'agit du dispositif perte de gains. Cette opportunité est regardée avec envie dans les autres cantons.

Des collaborations beaucoup plus fortes ont été mises en place depuis deux ans avec l'OCE. Le plan d'action s'est intensifié, notamment au travers de la VAE, dans cinq professions. Il mentionne ces cinq groupes principaux dans l'horlogerie, la communication, la maçonnerie, les ASSC et les ASE.

Questions des députés

Quelles sont les raisons de l'évolution négative traduite par les chiffres en matière de nombre de stages, ainsi que de la stagnation du taux de résiliation autour de 17 % comme la stagnation du taux d'échec ?

M. Evequoz reconnaît que les villes suisses alémaniques sont généralement plus engagées dans ce type de processus, comme à Zurich (60%) par exemple. Là encore, les particularismes genevois et un cadre plus international jouent un rôle.

Il rappelle d'ailleurs que l'on compte à Genève environ 100 000 emplois anglophones pour un total de 280 000. Il évoque un test en cours celui d'un CFC bilingue avec les entreprises concernées, par exemple, CATERPILLAR.

Il doit également rappeler que les grandes entreprises et les multinationales ont plutôt tendance à recruter des candidats disposant d'un niveau tertiaire et non du secondaire II.

Il s'agit donc de promouvoir les HES au-delà du CFC.

Il signale qu'il existe un bureau chargé de vérifier le degré de bureaucratie. Selon les études menées par cet organe, les entreprises se plaignent particulièrement en Suisse de la lourdeur des procédures liées à la formation (voir rapport final du SECO).

Il en ressort que de nombreuses entreprises estiment ne pas vouloir se lancer dans le processus de la formation qu'ils jugent trop compliqué. Il signale enfin que les conditions de formation et les différentes contraintes sont fixées par les organisations professionnelles du type ORTRA.

Une des pistes évoquées lors des réflexions serait d'imaginer un système d'incitation financière au départ des communes vers les entreprises concernées.

Un autre type d'incitation pourrait porter sur le provisionnement d'impôt, comme en Valais.

En outre, les contrats publics sont également soumis à un équilibre obligatoire en matière de formation, la pondération de ce critère peut également contribuer à accroître l'objectif de formation.

Quels sont les dispositifs mis en place à l'attention des élèves en rupture scolaire ?

M. Evequoz rappelle le but de l'article 194 de la nouvelle constitution qui prolonge la durée de formation jusqu'à 18 ans. Les élèves en rupture développent effectivement une sorte d'anorexie scolaire, toutefois il ne faudrait pas trop aller dans le sens d'une idéalisation du monde du travail.

Il faudra veiller lors de l'application de cette norme au développement d'un cadre particulièrement structuré en partenariat avec les entreprises.

Il évoque les programmes de soutien aux entreprises formatrices soutenus par la Confédération et se félicite des résultats obtenus par les 60 entreprises participantes.

Ces bons résultats sont le fruit d'un renforcement significatif du relationnel et de l'assistance offerte à l'entreprise par des coachs externes.

Finalement, on permet à l'entreprise de se concentrer uniquement sur la formation, à l'exclusion de tous les aspects de contacts avec les travailleurs sociaux, les familles, l'école etc.

Il signale par rapport à la seconde interrogation que l'Allemagne est très coutumière des formations HES en dual avec une liaison forte entre pratique professionnelle et études. Ce système existe en Suisse avec la formation en emploi, notamment dans le domaine de la petite enfance.

Les formations modulaires sont aussi particulièrement indiquées dans le cadre de la formation pour les adultes et leur permettent de tenir compte de leurs autres impératifs.

Qu'en est-il des contrats d'apprentissage qui ne vont pas à leur terme pour diverses raisons ?

M. Evequoz indique que pour ce qui concerne les résiliations d'apprentissage, les facteurs de risque sont essentiellement liés au parcours scolaire antérieur d'où la nécessité d'anticiper ces situations avant l'entrée en apprentissage.

Les cas véritablement imputables aux entreprises, à la structure ou à l'attitude du maître d'apprentissage sont plutôt rares.

Parfois également, les trois premiers mois d'essai sont l'occasion de quelques désillusions sur le métier envisagé (dans l'horticulture par exemple). Par ailleurs, les exigences se sont élevées et le CFC n'est plus une sorte de formation au rabais pour des jeunes peu scolaires.

Les résiliations, en Suisse, de contrats d'apprentissage se situent autour de 10 à 12 % pour 14 à 17% à Genève.

Les apprentis étant parvenus à la fin de la première année sans nécessairement poursuivre leur contrat d'apprentissage pourront plus facilement être recasés que ceux qui ont arrêté dès les premiers mois.

L'obligation de former jusqu'à 18 ans entraînera des modifications, comme par exemple, la possibilité de plusieurs rentrées scolaires durant l'année, afin de limiter la durée d'attente hors école entre deux formations.

Audition du Prof. Yves Fluckiger, vice-recteur de l'UNIGE

Au sujet de l'exposé des motifs, la situation la plus délicate est probablement celle des chômeurs de plus de 50 ans, explique M. Fluckiger, car même si le chômage des jeunes est préoccupant, les demandeurs d'emploi plus âgés subissent généralement une période de chômage beaucoup plus longue, et tous les travaux précédents ont montré l'impact déterminant de la durée de chômage dans le retour à l'emploi.

Il estime que tous les efforts de coordination entre les offices sont évidemment pertinents et peuvent être encouragés, reste la nécessité principale de coordonner les différentes mesures et la politique de l'emploi avec un suivi personnalisé de l'individu sur l'ensemble de la durée.

Pour ce qui concerne les mesures qualifiantes, elles sont évidemment bienvenues et doivent, pour être efficaces, être engagées dès le début de la période, sans attendre. En prolongation de cette notion de qualification intervient souvent le débat sur les frontaliers respectivement les chômeurs locaux. Or, une étude récente a clairement démontré que si la préférence était donnée aux demandeurs d'emplois locaux, ils ne pourraient en définitive ne prétendre à récupérer que 10 % des postes concernés, et même en réalité moins que ce pourcentage si l'on ajoute les problèmes d'adéquation aux postes et de sous-qualification.

Par ailleurs, les mesures qualifiantes n'ont pratiquement plus d'impact pour la catégorie des plus de 50 ans. Pour cette catégorie, les allocations de retour en emploi s'avèrent être un bon mécanisme permettant surtout de rapprocher le demandeur d'emploi et l'employeur.

Sur la question d'assurer aux jeunes une stabilité au niveau des places de stages, il rappelle que l'obstacle fondamental qui se dresse devant cette catégorie reste celui des premiers pas sur le marché du travail. Si les stages ont évidemment une certaine utilité, ils doivent surtout se prolonger par des engagements stables. Il est pour sa part plutôt favorable aux stages durant la période de formation et insiste sur le bénéfice des échanges à l'étranger.

Sur l'idée d'offrir aux entreprises une forme de subvention afin de consolider l'emploi, il la juge très délicate.

Sur le potentiel que réservent les services aux personnes, il rappelle que ce secteur souffre malheureusement d'une productivité assez faible et donc de salaires assez bas. On retrouve ici tout le débat portant sur les emplois de solidarité qui doivent pour être efficaces se concrétiser par une rentrée sur le véritable marché de l'emploi, rentrée qui doit par ailleurs être durable.

Le secteur des énergies renouvelables recèle évidemment un potentiel appréciable. Dans le cadre du second objet occupant la commission, il

suppose que les investissements publics peuvent jouer un rôle. Toute politique de relance économique inclut généralement l'investissement public car cet endettement est productif d'emplois nouveaux et d'une croissance durable.

Au sujet de la sous-enchère salariale, il observe que des mesures ont été prises au niveau fédéral notamment concernant le principe de la responsabilité solidaire entre les entreprises contractantes qu'il juge être un outil tout à fait adapté pour lutter contre ce phénomène.

Cependant, et de manière moins confortable, il faut également évoquer une réalité non négligeable celle de la surqualification des candidats étrangers sur le marché local.

Il relate à ce propos, une récente procédure de recrutement à l'université qui vit se confronter deux candidats, l'un étranger, extrêmement qualifié et donc particulièrement séduisant, l'autre local, ne bénéficiant visiblement pas du même niveau de compétence. Les recruteurs ont considéré que le premier candidat risquait, vu son niveau, de rapidement toucher les limites de son poste, alors que le second candidat présentait l'avantage d'un niveau plus adéquat au poste et probablement d'une meilleure capacité d'intégration locale. Le candidat local a été ici préféré.

Questions des députés

Un député (L) indique ses réticences quant à la teneur de la troisième invite. Sa crainte se fonde sur le danger d'une trop grande focalisation des mesures sur la catégorie des jeunes au détriment du support apporté aux autres catégories, comme par exemple, celle véritablement problématique des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

M. Fluckiger indique effectivement avoir été également intrigué par la teneur et l'intention de cette invite qui risque à la fois d'introduire une distorsion de situation entre les entreprises ainsi qu'entre les personnes actives en fonction de leur catégorie d'âge.

Il indique que les réseaux de PME peuvent générer de bons résultats en termes d'apprentissage, mais ne pense pas que le principe d'une aide ou d'une subvention financière soit une bonne solution.

Il répète que le premier obstacle des jeunes sur le marché du travail consiste à décrocher un premier emploi, une première expérience sans nécessairement se préoccuper de la durée. Il est évident aujourd'hui que les parcours professionnels seront plus diversifiés, autour de plusieurs emplois successifs.

A l'échelon des études supérieures, les stages devront également se développer de manière à ramener les étudiants vers le marché du travail, plus particulièrement lorsqu'ils sortent de certaines facultés comme les sciences humaines par exemple.

Un député (Ve) revient à la question des stagiaires hors apprentissage dont on ne peut ignorer qu'ils sont l'objet par certaines entreprises d'un usage que l'on peut qualifier d'abusif, et respectivement dans le secteur institutionnel, le recours aux auxiliaires. Leur salaire ou leur défraiement selon le vocabulaire utilisé est particulièrement bas et mériterait probablement de réfléchir à l'établissement d'une norme (autour de 1 600 F).

M. Fluckiger convient d'une certaine recrudescence de l'utilisation des stages au sein des entreprises, mais en réalité ce qui l'inquiète beaucoup plus que cette question formelle tient au fait de rester ou non dans cette situation.

Le stage reste un bon moyen d'aborder l'entreprise et l'insertion dans une période où ce besoin s'accroît.

Il répète que la problématique principale en matière d'emploi doit absolument focaliser sur l'insertion dans le marché du travail ; donc il s'agit d'être particulièrement attentif aux mécanismes qui seraient de nature à trop favoriser la rémunération des stages car cela pourrait résonner finalement comme un découragement à poursuivre la formation et les études pour préférer un revenu, ce qui évidemment pour les plus jeunes risque de se révéler très attirant. Et si une telle réévaluation devait avoir lieu, elle devrait au moins exclure les plus jeunes.

Un député (S) voudrait pour sa part établir une nette distinction entre d'une part, les jeunes en formation CFC qui naturellement se retrouvent dans des stages ; et la situation plus complexe des jeunes en rupture qui ne se situent ni dans un processus de formation, ni dans une activité professionnelle. Pour cette dernière catégorie, il est évident qu'il faudra créer une forme d'incitation à l'attention des entreprises afin de les décider à former ces jeunes et par ailleurs que cet engagement implique une certaine durée pour être efficace.

M. Fluckiger convient parfaitement de la situation très délicate que peuvent vivre ces jeunes de 15 ou 16 ans, en rupture.

Cependant, il est évident qu'à cet âge la formation doit rester au centre des préoccupations des mesures de soutien, et il faut admettre que pour cette catégorie de jeunes la remise sur les rails impliquera un dispositif coûteux puisqu'il s'agit de formation et de programmes quasi individuels.

Pour les autres catégories, c'est la solution de la formation continue ou de validation des acquis qui doit manifestement être préférée.

Il regrette par ailleurs qu'en matière de politique fédérale de l'emploi, les aspects de prévention ne soient pas véritablement intégrés dans les dispositifs. D'ailleurs, le dispositif jeunes@work n'a jamais pu être financé par le SECO.

Une députée (S) aborde la problématique, selon elle, des ressources insuffisantes en termes d'encadrement au sein des entreprises qu'il s'agisse du premier emploi ou d'une insertion professionnelle. Il lui semble qu'il faudra donc imaginer des solutions pour soutenir cet encadrement, même si en principe cette responsabilité sociale pourrait être demandée à l'entreprise.

M. Fluckiger répète que le mécanisme de soutien financier ne devrait viser qu'un public particulièrement fragilisé dont la capacité à accéder à un stage est vraisemblablement très réduite et entraîne l'obligation d'un encadrement beaucoup plus lourd que celui réservé aux autres stagiaires.

Il convient de la malheureuse disparition d'un certain nombre d'emplois destinés à des profils de compétences assez faibles, ce qui réduit aujourd'hui leurs possibilités d'un retour à l'emploi. Dans ce cadre, les emplois de solidarité occupent un créneau utile.

Il note que la commission s'intéresse en dehors du sujet qui l'occupe à la question des investissements publics et constate qu'effectivement une des solutions consiste également à accroître le niveau de ces investissements dans le domaine énergétique.

Les emplois sont en général la conséquence des investissements.

S'il est évidemment favorable à une adaptation du système de formation aux différentes évolutions, il pense que la mise en place d'un système de veille serait particulièrement complexe.

Le Président observe une forme de paradoxe entre d'une part, une économie genevoise particulièrement diversifiée et un taux de chômage relativement élevé.

M. Fluckiger voit dans cette situation l'expression d'un phénomène typiquement urbain avec des aspects plus importants de chômage frictionnel.

Pour le reste, il évoque un certain nombre d'études qui mettent en lumière des aspects relevant à la fois d'une différence culturelle avec le reste du pays et même de composantes linguistiques.

Le comportement face à des droits garantis est différent dans la population latine que dans la population germanique. D'ailleurs, on le

constate à la date exacte de fin des droits avec un saut significatif de retour vers l'emploi.

En Suisse alémanique dans certains cantons même en situation de chômage, certaines personnes hésitent à recourir à cette assurance.

Cela étant, attendre la fin des indemnités n'est pas très productif en termes de retour à l'emploi dans de bonnes conditions.

Enfin, la tertiarisation de l'économie est particulièrement visible à Genève.

Il évoque un dernier paradoxe celui d'un taux de chômage élevé, en parallèle de salaires parmi les plus élevés du pays, parfois même devant la capitale économique. Le chômage comme le niveau des salaires continuent à progresser, avec une compétition très forte dans un périmètre assez restreint.

Discussion générale et vote

Un député (S) dépose un amendement général qui a la teneur suivante :

Invite le Conseil d'Etat

- *à réunir dans un même département l'emploi et la promotion économique;*
- *à établir un plan d'action afin de renforcer l'accès à des formations qualifiantes pour les demandeuses-eurs d'emploi ;*
- *à étudier la possibilité de soutenir les entreprises qui offrent des places de travail aux jeunes, comme tremplin dans la perspective d'une formation qualifiante ;*
- *à mettre en place ou renforcer les stages en entreprise durant les cursus de formation secondaire ou tertiaire en école, afin d'augmenter les chances d'insertion des jeunes diplômés ;*
- *à stimuler la création d'emplois par le soutien actif au développement d'un pôle en matière d'énergie renouvelable et de rénovation énergétique des bâtiments ;*
- *à combattre la sous-enchère salariale en s'assurant notamment que, lors de l'attribution de marchés publics, les conditions de travail sont conformes aux usages genevois.*

Un député (Ve) constate que certaines invites dont la 6e sont déjà en vigueur dans la législation actuelle, ce qui rend relativement inutile les modifications proposées.

Un député (R) explique que la législation fédérale récente inclut désormais la célèbre clause de responsabilité solidaire applicable aux entreprises contractantes.

Pour l'auteur de l'amendement, la motion va plutôt dans le sens d'un soutien à une catégorie particulière de jeunes actuellement en rupture de formation et pour lesquels des soutiens particuliers sont nécessaires si l'on entend les remettre en mouvement.

L'invite N°3 serait modifiée comme suit : « (...) qui offre des places de travail aux jeunes en rupture de formation (...) ».

Il répète la nécessité de développer des formations techniques pour une utilisation concrète sur le terrain et imagine que cette voie pourrait être celle d'un CFC spécialisé.

Un député (R) revient sur la formulation de la troisième invite qui encourage la possibilité de soutenir les entreprises sans que cette possibilité soit clairement définie.

Il rappelle à ce propos que M. Fluckiger n'a pas manqué de souligner que les aides précédemment consenties aux formateurs au sein des entreprises n'avaient pas été très concluantes.

Il imagine alors que d'autres voies incitatives pourraient être explorées, comme celle de l'exonération fiscale par exemple.

Un député (Ve) note que la 4^e invite, nouvelle dans cet amendement général, est déjà partiellement appliquée. Quant à sa réalisation complète, elle nécessiterait de nombreux efforts d'intégration.

Cette invite procède plus du vœu pieux que d'une réelle possibilité de mise en œuvre par le Conseil d'Etat.

Quant à la 3^e invite, elle est déjà en œuvre dans le cadre des plans de formation internes aux entreprises.

La 1^{re} et la 2^e invite pourraient éventuellement être conservées.

Vote sur l'amendement général avec suppression de la dernière invite

Pour : 1 (1 S)

Contre : 7 (1 MCG, 1 UDC, 2 R, 2 L, 1 PDC)

Abst. : 2 (2 Ve)

[refusé].

Un député suggère la suppression de l'ensemble des invites et la réintroduction de la 1^{ère} et de la 2^e invite.

Vote sur l'amendement

Pour : 3 (2 Ve, 1 S)

Contre : 7 (1 MCG, 1 UDC, 2 L, 2 R, 1 PDC)

Abst : --

[refusé].

Vote sur la M 2094

Pour : 3 (2 Ve, 1 S)

Contre : 7 (1 MCG, 1 UDC, 2 L, 2 R, 1 PDC)

Abst : --

[refusé].

Ainsi donc, Mesdames et Messieurs les députés, une large majorité de la Commission de l'économie vous invite à rejeter la motion intitulée « L'Emploi : une priorité pour Genève ! ».

Cat. II

Proposition de motion (2094)

L'Emploi : une priorité pour Genève !

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- que Genève a le plus haut taux de chômage en Suisse ;
- que le nombre d'emplois précaires et temporaires est à un niveau jamais atteint ;
- que le nombre de personnes bénéficiant de l'aide de l'Hospice général augmente ;
- que la décision de Merck Serono de fermer le site de Genève doit constituer un électrochoc afin de développer une économie diversifiée créatrice d'emplois ;
- que les jeunes ont de plus en plus de peine à trouver un premier emploi stable ;
- que les personnes en rupture avec le monde professionnel ont de plus en plus de mal à retrouver un emploi ;
- que les plus de 50 ans qui perdent leur emploi ne peuvent souvent pas retrouver une situation stable ;
- que la recherche d'emploi et la réinsertion nécessitent un soutien actif et une coordination de l'Etat en coopération avec tous les acteurs socio-économiques ;
- que Genève doit développer des secteurs d'avenir comme les services à la personne et l'économie verte ;
- que la sous-enchère salariale doit être combattue avec force avec les moyens nécessaires pour y parvenir ;
- que tout projet pour l'emploi doit se faire en bonne intelligence avec les partenaires sociaux ;

invite le Conseil d'Etat

- à réunir dans un même département l'emploi et la promotion économique ;
- à établir un plan d'action afin de proposer des formations qualifiantes aux demandeuses-eurs d'emploi ;

- à étudier la possibilité de créer des aides logistiques ou financières aux entreprises qui offrent des places de travail stables aux jeunes ;
- à stimuler la création d'emplois en développant notamment les services à la personne et un vrai pôle en matière d'énergie renouvelable et de rénovation énergétique des bâtiments ;
- à combattre la sous-enchère salariale en s'assurant notamment que, lors de l'attribution de marchés publics, les conditions de travail sont conformes aux usages genevois.

Date de dépôt : 17 septembre 2013

RAPPORT DE MINORITÉ

Rapport de M. Roger Deneys

Mesdames et
Messieurs les députés,

Après des travaux extrêmement intéressants lors desquels les dispositifs **existants** en matière de formation et de retour à l'emploi ont été décrits et explicités aux commissaires, après l'audition comme toujours très enrichissante du Professeur Yves FLUCKIGER, il a fallu que la Commission de l'économie se prononce sur le sort à réserver à cette motion socialiste déposée en juin 2012 dans la foulée – et la vive émotion ! - de la fermeture du site de Merck-Serono à Sécheron et de la perte sèche de ses plus de 1000 emplois, sans compter l'impact également négatif en termes d'emploi sur les fournisseurs de cette entreprise.

Comme trop souvent dans ce Grand Conseil, le renvoi en commission de l'économie n'a servi que de prétexte pour attendre que l'actualité évolue, que les mémoires se vident, que des événements vaguement prometteurs surviennent. Et que la majorité de la commission puisse refuser le texte sans trop se poser de question...

Car tout va toujours très bien à Genève en matière économique selon la majorité de la commission. Mais oui, Madame la Marquise...

Certes, le texte déposé en juin 2012 n'était pas parfait et il contenait un certain nombre d'invites s'apparentant à un large catalogue de mesures qui, peut-être, existaient déjà :

- à réunir dans un même département l'emploi et la promotion économique ;
- à établir un plan d'action afin de proposer des formations qualifiantes aux demandeuses-eurs d'emploi ;
- à étudier la possibilité de créer des aides logistiques ou financières aux entreprises qui offrent des places de travail stables aux jeunes ;

- *à stimuler la création d'emplois en développant notamment les services à la personne et un vrai pôle en matière d'énergie renouvelable et de rénovation énergétique des bâtiments ;*
- *à combattre la sous-enchère salariale en s'assurant notamment que, lors de l'attribution de marchés publics, les conditions de travail sont conformes aux usages genevois.*

Pourtant, à Genève, malgré les discours lénifiants des Conseillers d'Etat en charge de l'économie et de l'emploi, l'état du marché de l'emploi et la situation des personnes qui n'ont pas de travail sont dramatiques !

La fermeture subite de Merck-Serono sonnait aussi comme un constat d'échec supplémentaire de la politique économique menée par l'actuel Conseil d'Etat : aucune anticipation de l'annonce de la fermeture, aucune capacité financière dédiée à l'aide ou à la relance d'une nouvelle activité économique de substitution sur le site même, aucune assistance offerte spontanément aux fournisseurs de Merck Serono, etc., etc.

Mais les auditions ayant présenté une large palette de programmes de formation et de retours en emploi, les commissaires, au-lieu de se poser réellement la question de savoir pourquoi, malgré cette soi-disant « pléthore » de solutions, Genève connaissait toujours un taux de chômage aussi élevé et une précarisation croissante d'une partie également croissante de sa population, les commissaires ont préféré compter les dispositifs existants...

... Et ne même pas discuter de la pertinence d'ajouter telle ou telle mesure aux dispositifs existants. Ni les mesures évoquées dans la motion, ni de nouvelles qu'ils auraient pu proposer. Tout va très bien, Madame la Marquise.

Pour les Socialistes, cette motion était un cri d'alarme nécessaire qu'il convenait d'adapter le cas échéant pour la faire adopter : nous devons faire plus et mieux pour éviter le chômage des jeunes et des moins jeunes !

Et la bonne réponse ne sera trouvée que lorsque le taux de chômage avoisinera les 0 pourcent... Pas avant.

Alors les Socialistes ont déposé un amendement général visant à remplacer les invites initiales et à garder un lien avec la réalité du jour. En voici la teneur :

- *à réunir dans un même département l'emploi et la promotion économique;*
- *à établir un plan d'action afin de renforcer l'accès à des formations qualifiantes pour les demandeuses-eurs d'emploi ;*

- à étudier la possibilité de soutenir les entreprises qui offrent des places de travail aux jeunes, comme tremplin dans la perspective d'une formation qualifiante ;
- à mettre en place ou renforcer les stages en entreprise durant les cursus de formation secondaire ou tertiaire en école, afin d'augmenter les chances d'insertion des jeunes diplômés ;
- à stimuler la création d'emplois par le soutien actif au développement d'un pôle en matière d'énergie renouvelable et de rénovation énergétique des bâtiments ;
- à combattre la sous-enchère salariale en s'assurant notamment que, lors de l'attribution de marchés publics, les conditions de travail sont conformes aux usages genevois.

La réunion, dans un même département, de l'économie et de l'emploi reste particulièrement d'actualité à la veille des votations cantonales et d'une nouvelle répartition des compétences au sein du Conseil d'Etat.

La nécessité de créer encore d'autres formes de formation, d'autres passerelles, d'autres soutiens à des secteurs économiques prometteurs restent une priorité des Socialistes, sans nous contenter de discours.

Nous invitons en conséquence Mesdames et Messieurs les députés à accueillir favorablement notre motion amendée car elle conserve toute son actualité et nous nous étonnons d'ailleurs de constater que les commissaires de droite PLR-PDC-UDC-MCG nient une part de la réalité d'aujourd'hui et ne fassent pas preuve de davantage de curiosité lorsqu'il s'agit de sauver et/ou de créer des emplois à Genève, au-delà des formes et des jugements de valeurs !