

*Date de dépôt : 22 octobre 2013*

## Rapport

**de la Commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de M<sup>me</sup> et MM. Florian Gander, Jean-François Girardet, Jean-Marie Voumard, Mauro Poggia, Dominique Rolle, André Python, Pascal Spuhler, Henry Rappaz : Centre romand de formation pour les métiers des transports publics**

*Rapport de majorité de M. Serge Hiltpold (page 1)*

*Rapport de minorité de M. Thierry Cerutti (page 11)*

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### Rapport de M. Serge Hiltpold

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie s'est réunie à trois reprises (les 18 et 25 mars ainsi que le 8 avril 2013) pour étudier cette proposition de motion sous l'étincelante présidence de M. Edouard Cuendet.

Ont assistés aux travaux MM. David Favre, secrétaire général DIME, et Blaise Hochstrasser, directeur de la DGM.

Les procès-verbaux de séance ont été tenus avec exactitude par l'incontournable M. Hubert Demain, que je remercie au nom de la commission.

### 1. Séance du 18 mars, présentation de la motion

M. Gander expose avec ferveur les difficultés que les recruteurs ont pu avoir lors de l'engagement de nouveaux conducteurs pour les besoins des

transports publics. Il remarque que, par le passé, il n'y avait pas d'interface entre l'OCE et les TPG. Cela étant, la situation s'est améliorée et a permis l'engagement de 40 chauffeurs, ce dont les auteurs de la motion ne peuvent que se réjouir. Il poursuit en soulignant qu'il serait judicieux de ne pas limiter le futur centre de formation à la seule formation des conducteurs et rappelle à ce sujet que les TPG ont recensé quelques 86 métiers utiles à leurs services, notamment des mécaniciens, ingénieurs ou des spécialistes de la planification. De plus, les carrières n'étant plus linéaires, elles nécessitent souvent des réorientations et par conséquent des formations adéquates tout au long de la vie professionnelle. Il relève que le coût d'une formation pour un chauffeur poids lourd totalement novice s'élève à 30 000 F (contre 20 000 F pour un chauffeur poids lourd déjà détenteur d'un tel permis). Actuellement, l'OCE finance des stages de formation et des emplois temporaires (ETFI) en entreprise qui se révèlent assez coûteux pour un taux de réussite qui pourrait être amélioré (de l'ordre de 40 %), alors que l'investissement dans un centre de formation permettrait d'amener ce taux de réussite aux alentours de 80 % d'engagement direct au sein des TPG.

Pour conclure, M. Gander imagine que la logique d'un centre de formation pour les métiers des transports publics pourrait avantageusement être élargie à **l'ensemble des métiers** (par exemple les ASSC) qui révèlent un besoin de formation dans le canton.

Un commissaire (UDC) s'interroge sur la relative pertinence de cette motion si l'on considère la collaboration étroite qui existe désormais entre l'OCE et les TPG. – M. Gander souhaite étendre la formation aux autres métiers existants au sein des Transports publics genevois.

Un commissaire (Ve) remarque qu'il s'agit en fait d'envisager des **formations complémentaires** et non des formations initiales déjà couvertes par les différentes filières de formation CFC ou ES. Qu'en est-il du coût pour la mise en place de ces formations continues en termes d'investissement et de fonctionnement, dès lors que ces formations sont déjà couvertes et prises en charge par les TPG. Aurait-on donc avec ce système une nouvelle ligne budgétaire ? – M. Gander n'a pas évalué le coût d'un tel système mais aimerait l'étendre sur un plan romand. Il souligne que les TPG engagent plus qu'ils ne forment et que ce centre présenterait la possibilité d'intégrer des demandeurs d'emplois locaux.

Un commissaire (PLR) relève que les formations initiales sont généralement assurées par les associations professionnelles et que, s'agissant des formations continues, les TPG assument ce rôle, notamment en tant qu'entreprise formatrice. Il est également noté que les formations spécifiques liées à la conduite des véhicules sont assurées par les constructeurs. D'autre

part, il ne semble pas réaliste de devoir former des spécialisations dans les 86 métiers. Concernant l'engagement des chauffeurs français, il est relevé que souvent les formations sont offertes par l'ANPE ou acquises au sein de l'armée.

Le département apporte un certain nombre d'informations ainsi résumées :

- Les TPG travaillent aujourd'hui en concertation avec le dispositif de formation mis en place au sein des CFF.
- La formation des conducteurs peut également avoir lieu dans le cadre d'une auto-école privée avec des moniteurs privés.
- Lorsque l'on imagine la mise sur pied d'un centre de formation de type *HES des transports*, il faut avoir à l'esprit l'ampleur et la lourdeur d'un tel chantier surtout s'il s'étend à d'autres branches et à d'autres métiers.
- Les TPG gèrent aujourd'hui en totalité l'aspect de formation de leurs chauffeurs tant pour la conduite des trolleys-bus que des trams. Le marché dans ce domaine n'est pas particulièrement étendu d'où la question des besoins réels que ce centre de formation serait amené à couvrir en dehors des TPG et de l'association genevoise des propriétaires de cars.

Entre 2010 et 2012, le taux de renouvellement de l'effectif des conducteurs s'établit autour de 25 à 30 % grâce à la collaboration avec l'OCE, soit 18 chômeurs sur 66 postes en 2010, 20 chômeurs sur 79 postes en 2011 et 40 chômeurs sur 135 postes en 2012. Le renouvellement en 2013 équivaut à 40 postes par an. Les TPG collaborent de manière exemplaire pour l'ensemble des trois formations (bus, tram, trolley) avec l'OCE auprès desquels ils disposent d'un référent spécifique. La collaboration entre l'OCE et les Transports publics genevois se réalise à satisfaction des deux parties, à tel point que les TPG sont les seuls comme entreprise publique de transports à avoir été labellisés « +1 pour tous ». En complément, l'engagement d'un demandeur d'emploi est **profitable au point de vue financier** puisque l'OCE participe à son salaire. En conclusion, tous les aspects de formation continue sont assurés par les TPG au travers d'un centre de formation spécialisé au niveau genevois soutenu par l'association des propriétaires de cars.

**Le centre de compétence existe déjà sur le plan local.**

## 2. Séance du 25 mars, audition des TPG

MM. Martin Waefler (directeur des RH), Jean-Yves Flachath (responsable formation) et Dominique Delisle (responsable formation – management) ont représentés les TPG lors de cette audition.

M. Waefler confirme que le permis D constitue la base de la qualification qui se poursuit au travers d'une formation continue obligatoire. Pour cela, les TPG disposent déjà d'un centre de formation reconnue. Il souligne que l'entreprise participe à faire baisser le taux de chômage et intègre le programme « +1 pour tous » qui vise à l'engagement des demandeurs d'emploi. Il relate les différents procédés de recrutement et les replace dans leur contexte historique avec les précisions suivantes : les seuls candidats recrutés en dehors de la zone économique de Genève sont les chauffeurs de bus dès lors qu'il s'agissait de couvrir un besoin important de recrutement en 2010, 2011 et 2012. Dans ce cadre, il s'agissait de tenir compte à la fois des nécessités liées à l'accomplissement d'un service public et des impératifs de gestion des deniers publics.

M. Flachath détaille les différentes situations. Tout d'abord, une catégorie de candidats qui ne possèdent que le permis voiture et qui sont orientés après passage du permis adéquat vers la conduite des bus et des trolleys – puis, de la même manière, d'éventuels conducteurs de cars reconvertis vers la conduite des bus. Ce processus est relativement long car il impose de détenir le permis camion depuis un an. Genève disposant d'une autorisation spéciale lui permettant de dispenser cette formation (permis car). Au-delà, tous les conducteurs sont astreints à la formation continue obligatoire. Si cette obligation n'est pas suivie, elle entraîne la suspension de conduite. De plus, le centre de formation dispense également des cours à la police et au SIS. Il ajoute que le recrutement des demandeurs d'emploi présente par ailleurs l'avantage non négligeable pour l'entreprise d'être assorti d'une subvention de réorientation professionnelle dans l'hypothèse d'un engagement. Ce processus s'accompagne d'une garantie d'emploi si la formation a été convenablement acquise (ce qui est non négligeable, *note de l'auteur*).

Plus précisément, et dans l'optique exprimée par la motion, M. Waefler indique que, dans l'hypothèse d'un centre de formation complète dont la mission serait principale et non plus accessoire, les TPG rencontreraient probablement des difficultés avec les auto-écoles privées déjà existantes qui contesteraient le droit des TPG à former uniquement au permis D – alors que l'obtention du permis n'irait plus de pair avec un engagement. Les formateurs TPG sont considérés comme des formateurs punctuels sous condition d'une autorisation du service des automobiles. Obtenir le titre de formateur professionnel obligerait au passage du brevet de formateur, ce qui représente

un coût non négligeable, et entraînerait la disparition des aides-formateurs actuels. M. Delisle note le parallèle avec les CFF qui, après avoir externalisé en partie la formation des conducteurs de locomotive et à la suite de divers incidents, ont décidé de réintégrer la formation dans le giron de l'entreprise.

En réponse à un commissaire (UDC), le coût de la formation d'un chauffeur se situe à ~ 30 000 F-40 000 F avec une participation de 10 000 F par l'OCE si le candidat est présenté dans le cadre du dispositif de placement.

Un commissaire (Ve) s'interroge sur l'existence de 86 métiers dans l'entreprise. – Il s'agit plutôt de 86 fonctions identifiées au sein de l'entreprise. A ce titre, M. Wafler présente l'entreprise LOGIN (communauté de formation du monde des transports) située à Lausanne, qui organise des apprentissages, des stages professionnels et des formations continues en phase avec le marché pour le monde des transports et regroupant plus d'une soixantaine d'entreprises de transport dans toute la Suisse. Les TPG y sont affiliés comme les CFF ou les Ports-Francis. Malgré cela, les entreprises de transport sont néanmoins confrontées à des difficultés spécifiques en matière de formation liées à la grande variété des véhicules utilisés dans chaque réseau.

Le même commissaire s'interroge par ailleurs, dans l'hypothèse de la motion et de l'extension de la formation continue existante, sur la nécessité d'encore déterminer le niveau de cette formation (CFC ? Certification fédérale ?). M. Waefler indique à ce sujet que l'OFIAMT par le biais du SECO n'est jamais entré en matière sur une telle certification jugeant que **l'âge légal minimum de 21 ans** indispensable à la conduite et au transport de personnes se situait bien au-delà de l'âge de l'école obligatoire. Par contre, la voie d'une reconnaissance cantonale n'est pas exclue (attestation cantonale) et pourrait servir de base à une nouvelle négociation avec le SECO. M. Delisle mentionne l'équivalent français d'un CAP à partir du permis D, mais uniquement sur le suivi de la partie de formation continue.

En réponse à plusieurs questions sur les effectifs, les procédés de recrutements et les départs, M. Delisle précise le fait suivant : les conducteurs des trams et trolleybus sont généralement issus du recrutement local, alors que ce recrutement est plus difficile pour les conducteurs de bus. Il observe qu'en dehors de ces aspects relativement formels, le plus gros frein au recrutement reste l'indispensable **réussite aux examens** ! Il est également précisé l'importance du test médical et notamment l'interdiction de toute forme d'addiction...

M. Waefler cite les grands pôles d'activités de l'entreprise, à savoir l'administration et la vente, l'entretien et la réparation des véhicules ainsi que

l'informatique. Les conducteurs sont majoritaires (~1 100, répartis en 600 chauffeurs de bus, 319 chauffeurs de trams et 245 de trolleybus), quant au personnel technique, il avoisine les 300 personnes comme le personnel administratif. La part d'employés frontaliers se situe à environ 30 % avec une proportion un peu plus importante pour les chauffeurs de bus. S'agissant des conditions salariales, ces questions sont évidemment réglées au sein de la CCT, et il est confirmé que les femmes ne subissent aucune discrimination salariale.

### 3. Séance du 25 mars, audition de l'OCE

Pour compléter la précédente audition, M. Patrick Schmied (directeur général) et M<sup>me</sup> Carol Singarella (directrice du service des mesures pour l'emploi) ont représentés l'Office cantonal de l'emploi.

M. Schmied précise d'emblée que, dans ces cas précis, l'OCE ne joue pas à proprement parler un rôle de formation mais plus exactement un rôle de placement en fonction des opportunités qui peuvent se présenter. S'agissant du recrutement de conducteurs de trams et de trolleybus, il souligne que les candidats n'ont besoin que du permis voiture. Il constate que la moitié du recrutement concerne la conduite des bus, et signale que le coût de la transformation d'un permis voiture en permis bus se situe autour de 15 000 F et constitue une formation considérée comme initiale alors que l'OCE dispense uniquement des formations complémentaires. Il attire ensuite l'attention sur la difficulté relative au respect des délais ; le processus de formation peut être assez long, il doit néanmoins être contenu à l'intérieur du délai-cadre.

M<sup>me</sup> Singarella présente le dispositif spécifique mis en place avec les TPG qui date de plusieurs années (2002). Il s'agit d'une méthode de recrutement par simulation sur la base de l'habileté des personnes testées. Une série d'exercices et de mises en situation permettent de passer la rampe du premier entretien auprès des TPG. L'ensemble du programme a porté sur 460 personnes, dont 300 ont pu être présentées aux TPG. L'objectif visé était celui de deux candidats pour un emploi. Un financement additionnel est prévu sous la forme d'une participation au salaire pour une période de trois mois, au moment de l'engagement et au travers des AIT. Pour les conducteurs de bus, l'exigence porte sur le permis poids lourds (permis D).

M<sup>me</sup> Singarella commente ensuite les chiffres à disposition :

- en 2008, 91 conducteurs engagés dont 11 % au travers de l'OCE ;
- en 2009, 70 conducteurs engagés dont 16 % au travers de l'OCE ;

- en 2010, 66 conducteurs engagés dont 12 % au travers de l'OCE ;
- en 2011, 79 conducteurs engagés dont 19 % au travers de l'OCE ;
- en 2012, 154 conducteurs engagés dont 22 % au travers de l'OCE.

Puis, elle indique encore que le coût de la formation pour passer d'un permis poids lourd à celui de conducteurs de car se situe autour de 11 300 F dans un centre romand de formation privée. Si le candidat débute à partir du permis B, il faudra compter environ 16 000 F. La durée de 4 à 5 mois doit être complétée par le délai de présentation à l'examen, soit au total 6 à 7 mois.

#### **4. Séance du 8 avril, audition de l'ASIP-TPG, Transfair, SEV-TPG**

MM. Philippe Schaedler (Président ASIP-TPG), Alain Perroud (Président Transfair) et M<sup>me</sup> Valérie Solano (secrétaire syndicale du SEV-TPG) ont respectivement représentés ces associations lors de cette audition.

Dans un premier temps, M<sup>me</sup> Solano confirme que la plupart des entreprises de transports publics forment leurs conducteurs en interne et qu'ils reçoivent une formation adéquate à Genève comme à Lausanne ou à Fribourg. De plus, le seul bassin genevois ne saurait suffire à alimenter un centre de formation. Par ailleurs, et au-delà de la formation au sens strict et de la réussite des épreuves, il s'agit à la fois de répondre à des conditions posées par l'Office fédéral des transports (critères de santé, de stabilité psychologique) et de s'inscrire dans la connaissance du réseau routier local grâce à un apprentissage plus efficace en interne. Si la formation représente un certain coût, elle est généralement rentabilisée par la fidélisation des conducteurs. Elle ajoute que d'autres centres de formation sont déjà utilisés tels que LOGIN, et le centre de formation routière SA à Savigny. Ces structures pourraient le cas échéant faire l'objet d'un agrandissement. Reste à s'interroger sur la motivation des entreprises à envoyer leurs candidats loin de leur base avec des coûts de transport, de formation et de logement qui s'avéreraient finalement plus élevés. En ce qui concerne la réussite aux examens, il n'apparaît pas réaliste d'affirmer que le taux d'échec pourrait être réduit avec une nouvelle structure et ainsi mieux répondre aux impératifs de recrutement. Dans les faits, on peut considérer aujourd'hui que les conditions de formation sont réunies à Genève et que la solution proposée par la motion a peu de chances d'atteindre l'objectif fixé, ce d'autant s'il s'agit de focaliser sur les demandeurs d'emploi.

M. Perroud complète en rappelant notamment que la formation TPG est aujourd'hui qualifiante sous la forme d'un CAP reconnu au plan européen. D'un point de vue factuel, il est plus intéressant de pouvoir planifier les

formations en interne par rapport aux heures de travail des conducteurs, ce qui donne une certaine souplesse appréciable. S'agissant de la problématique des chômeurs, il rappelle encore qu'un chauffeur doit impérativement satisfaire aux conditions fixées par l'OFT en matière de formation, d'examens et d'aptitudes physiques et psychologiques – au-delà de sa simple qualité de demandeur d'emploi. A ce sujet, la liaison entre l'OCE et les TPG est tout à fait fonctionnelle.

## **5. Séance du 8 avril II, audition de la société LOGIN & vote**

M. Patrick Desarzens, responsable de la formation continue Romandie de la société LOGIN présente les domaines d'activités couverts par sa société, notamment son partenariat important avec les CFF.

Il mentionne dans ce cadre que les CFF se sont engagés dans cette structure de formation externe depuis 2006 et ont manifesté l'intention de réintégrer la formation et d'en reprendre le contrôle à l'interne à partir de 2014 ; ce qui signifie en réalité que l'unité spécialisée dans cette mission au sein de LOGIN sera transférée à cette date vers les CFF. Il constate que bien souvent dans le domaine des transports, les candidats à la formation sont déjà détenteurs d'un CFC. Concernant la collaboration avec les TPG, LOGIN ne forme que des apprentis de commerce, les chauffeurs de bus étant formés en interne, en tenant compte des spécificités de chaque réseau urbain.

### *Positions des groupes et vote*

Les différentes auditions ont confortés la majorité de la commission à refuser l'entrée en matière sur cette motion résumées ainsi :

- Le désir de mettre en place une formation qualifiante sous forme de CFC ou AFP doit s'établir entre partenaires sociaux et associations professionnelles, qui n'en formulent pas le vœu ; il est relevé que les candidats sont souvent porteurs d'une autre formation CFC ou CAP.
- Le coût d'un tel centre de formation semble particulièrement lourd.
- Sous l'angle de la lutte contre le chômage, le dispositif de liaison entre les TPG et l'OCE est déjà en place et produit des résultats qui peuvent probablement être renforcés sans néanmoins oublier de considérer l'impératif de réussite aux examens et aux tests qui évidemment limitent le nombre final d'engagements.
- Si les TPG ont dû faire face à une situation exceptionnelle de demandes de postes, cette situation n'est pas appelée à se perpétuer dans le temps.

Le Président met aux voix l'entrée en matière sur cette motion 2090 :

**Vote sur la M 2090**

Pour : 2 (2 MCG)  
Contre : 12 (1 UDC, 1 R, 3 L, 2 PDC, 3 Ve, 2 S)  
Abst. : –  
[refusé]

Mesdames et Messieurs les députés, au vu de ces explications, la majorité de la commission vous invite à refuser l'entrée en matière sur cette motion 2090 et recommande la catégorie II.

## **Proposition de motion (2090)**

### **Centre romand de formation pour les métiers des transports publics**

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

- que les transports en commun à Genève sont en constante augmentation ;
- que les transports publics de la Suisse romande sont amenés à se développer dans les années futures ;
- qu'il y aurait la possibilité de réduire le taux de chômage de manière significative en facilitant la formation à la conduite des demandeurs d'emploi ;

invite le Conseil d'Etat

- à créer un centre romand pour la formation des conducteurs de transports en commun ;
- à ouvrir ce lieu de formation à tous les corps de métiers en lien avec les transports publics.

*Date de dépôt : 11 juin 2013*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de M. Thierry Cerutti**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La présente motion a comme objectif d'ouvrir le débat sur les filiales de formation qui manquent à Genève, notamment dans le domaine des métiers des transports publics, mais pas seulement.

Pour rappel, la volonté des auteurs va au-delà des métiers des transports.

En effet, on constate que Genève ne donne pas de formation pour les mécaniciens d'avion, alors que nous avons une aéroport internationale et le siège de plusieurs compagnies privées, on remarque que l'école bon secours qui forme des infirmières et infirmiers doit refuser des candidatures par fautes de places disponibles, et finalement on engage au sein des TPG des frontaliers venant de toutes la France par manque de personnel local formé. Cette situation prétérite clairement les résidents genevois et l'économie locale.

Les divers auditions ont démontré que la République et canton de Genève a une réelle carence dans certaines filiales de formation professionnelle, et pas seulement dans le domaine des transports publics (horlogerie, hôtellerie-restauration, infirmiers, aides à domicile, etc.), mais la majorité des élus des partis dit gouvernementaux se refuse à allumer la lumière et à avancer. Gouverner c'est prévoir, légiférer c'est OSER !

Pour revenir à la motion qui nous préoccupe, il sied de préciser la difficulté que peuvent rencontrer les recruteurs lorsqu'il s'agit d'engager de nouveaux conducteurs pour les besoins des transports publics et qu'il serait judicieux de ne pas limiter le futur centre de formation à la seule formation des conducteurs. (Les transports publics genevois ont recensé quelques 86 métiers utiles à leurs services, notamment des mécaniciens, des ingénieurs ou des spécialistes de la planification.)

Par ailleurs, les carrières ne sont plus linéaires et nécessitent souvent des réorientations, et par conséquent des formations adéquates tout au long de la vie professionnelle.

Le coût d'une formation pour un chauffeur poids lourd transports publics totalement novice s'élève à 30 000 F (contre 20 000 F pour un chauffeur déjà détenteur d'un permis poids lourd).

Aujourd'hui, La Confédération finance des stages de formation et des emplois temporaires (ETFI) en entreprise qui se révèlent assez coûteux pour un taux de réussite qui pourrait être amélioré (de l'ordre de 40 %) alors que l'investissement dans un centre de formation permettrait d'amener ce taux de réussite aux alentours de 80 % d'engagement direct au sein des TPG, ce qui représente clairement une plus-value pour l'entreprise, pour les finances de l'Etat et surtout pour les chômeurs. (Le coût de formation et de l'engagement fortement probable au sein des TPG à celui des différents programmes d'occupation des demandeurs d'emploi (avec en finalité le coût de l'aide sociale pour les chômeurs en fin de droits).)

La logique d'un centre de formation pour les métiers des transports publics pourrait avantageusement être élargie à l'ensemble des métiers (par exemple les ASSC) qui révèlent un besoin de formation non seulement dans le canton, mais aussi au niveau romand.

Il sied de préciser qu'il ne s'agit aucunement d'imaginer dès l'origine une sorte de superstructure dispensant toutes les formations de tous les métiers, mais dans un premier temps de se centrer uniquement sur les besoins immédiats en formations complémentaires.

Il existe un réservoir de demandeurs d'emploi préalablement formés dans différents métiers, comme celui d'électricien par exemple, qui pour intégrer les équipes des transports publics ont besoin d'une formation complémentaire répondant aux spécificités de l'entreprise, par exemple quant au maniement, à la réparation et au fonctionnement des distributeurs de billets. Il serait tout à fait imaginable de conclure avec les candidats un accord par lequel ces derniers s'engagent à rester dans l'entreprise durant une certaine période à l'issue de leur formation de manière à pouvoir rentabiliser le coût de cette formation.

Dans ce schéma, il est possible pour l'OCE de devenir dans ce cadre une sorte d'agence de placement. Il répète que les ETFI sont certes utilisés à l'heure actuelle mais ne se soldent que par environ 40 % de réussite, ce qui reste assez faible.

L'utilité d'un tel centre de formation va grandissante en considération des besoins accrus des cantons en matière de transports publics. Tous les cantons manifestent des besoins croissants dans ce domaine.

A Genève, il est évident que le dispositif actuel n'arrive pas à combler les besoins de formation des locaux (2 × 3 mois/an soit une vingtaine de conducteurs sur 40), ce qui favorise le recrutement hors des frontières alors même que des demandeurs d'emploi sont disponibles.

Des francophones détenteurs du permis poids lourd sont engagés depuis Marseille, Paris, Lille et Grenoble. Il signale qu'un accord a été conclu afin de ne pas épuiser le bassin d'Annemasse qui investissait dans la formation, alors que les candidats postulaient à Genève.

Les TPG engagent plus qu'ils ne sont capables de former. Or, le niveau de formation et les exigences sont relativement accessibles.

Un tel centre de formation, n'entrerait pas en concurrence avec les associations professionnelles dévolues à ce type de formation. Il s'agirait plutôt d'un partenariat, comme le font par ailleurs déjà partiellement les TPG en tant qu'entreprise formatrice.

Nous avons une expérience intéressante menée par le pôle emploi (ANPE) dans le Jura français, qui consista à établir un centre de formation en vue de nourrir le marché suisse de l'horlogerie dans la région du Locle, et nous constatons la réactivité bien comprise des responsables français en matière de couverture des besoins et de réponse au chômage.

Genève, densifiant aujourd'hui son réseau tram, il manque cruellement de wattman, et ces besoins sont en augmentation dans toutes la Suisse. Avec le centre de formation proposé par le MCG dans la présente motion, nous avons une réponse pour anticiper les besoins de demain et OSER trouver une réponse pragmatique pour assurer un avenir professionnel à nos enfants.

Mesdames, Messieurs les députés, je vous invite à soutenir la présente motion.