



*Date de dépôt : 19 mai 2026*

## **Rapport**

**de la commission de l'enseignement, de l'éducation, de la culture  
et du sport chargée d'étudier le rapport du Conseil d'Etat au Grand  
Conseil sur le dispositif d'information et d'orientation scolaires et  
professionnelles (IOSP) au cycle d'orientation**

*Rapport de Céline Bartolomucci (page 2)*

## Rapport de Céline Bartolomucci

La commission de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et du sport a étudié le RD 1606 lors de la séance du 12 novembre 2025, en présence de M<sup>me</sup> Anne Hiltbold, conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique (DIP), M<sup>me</sup> Natacha Juda, cheffe de secteur, Conseil interprofessionnel pour la formation au DIP, et M<sup>me</sup> Isabelle Vuillemin, directrice du service enseignement et évaluation au DIP.

### Séance du 12 novembre 2025

*Présentation du RD 1606 par M<sup>me</sup> Anne Hiltbold, conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique (DIP), M<sup>me</sup> Natacha Juda, cheffe de secteur, Conseil interprofessionnel pour la formation au DIP, et M<sup>me</sup> Isabelle Vuillemin, directrice du service enseignement et évaluation au DIP*

La présidente souhaite la bienvenue aux auditionnées et leur cède la parole.

M<sup>me</sup> Hiltbold indique que, comme il s'agit d'un dossier ancien et qu'elle n'a pris connaissance que la veille au matin de sa mise à l'ordre du jour, elle n'a pas eu le temps de relire le rapport SAI. Elle rappelle que le rapport avait déjà été débattu en commission et qu'il date d'octobre 2024, soit il y a une année. Elle ajoute qu'en parallèle, le rapport sur le dispositif IOSP a été publié et qu'il avait été convenu de les joindre afin que la commission se saisisse de la question de l'information et de l'orientation scolaires et professionnelles. Elle souligne qu'un certain nombre de recommandations figurent dans ce rapport, en particulier concernant la gouvernance et le pilotage de cette politique, une question importante ayant été soulevée en raison d'une ambiguïté dans la loi. Le rapport mentionne que le CIF, Conseil interprofessionnel pour la formation, garantit cette politique, ce qui ne devrait pas être le cas, car il devrait avoir un rôle consultatif et non décisionnel. M<sup>me</sup> Hiltbold précise qu'une révision de la LIP est en cours afin de mettre en avant ce rôle consultatif et non garant. Elle indique qu'il existe d'autres éléments concernant le renforcement de la prestation dans les écoles. Il avait été envisagé que des titulaires de classe assurent cet enseignement, mais la question de savoir s'il faudrait recourir à des professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle reste en suspens. Elle précise que, si ces prestations ne sont pas assurées par les titulaires de classe, il faudrait créer des postes supplémentaires, ce qui n'est pas anodin, ces professionnels venant s'ajouter aux titulaires existants. Elle conclut que des améliorations ont été acceptées et seront mises en œuvre, mais que la question principale demeure celle de la

gouvernance, qui sera clarifiée avec la modification de la loi, et que le département reviendra vers la commission à l'issue des discussions.

M<sup>me</sup> Juda indique que la question sera discutée en décembre. Elle rappelle qu'entre-temps, les partenaires sociaux siégeant au CIF ont adressé un courrier visant à clarifier le rôle de cette instance, ce qui confirme ce qui a été exposé par la magistrate. Elle précise que le Conseil interprofessionnel pour la formation, en tant que commission consultative, ne peut garantir la mise en œuvre des prestations, mais constitue un organe consultatif précieux pour l'information et l'orientation professionnelle, sur lequel on s'appuie notamment pour ses recommandations. M<sup>me</sup> Juda souligne que le CIF tient à rester impliqué afin de renforcer le rôle et l'implication des milieux professionnels dans les différentes activités de l'IOSP. Elle indique que cette partie sera reprise lors de la séance de décembre avec les membres du bureau du Conseil et que la suite du rapport sera décidée ensuite. Elle ajoute que le CIF a défini des priorités pour la législature, dont celle de renforcer l'information et l'orientation scolaires au cycle d'orientation, ce qui lui permet de suivre le dossier de manière approfondie.

M<sup>me</sup> Hiltbold précise qu'il y a deux objets, car un rapport est rendu chaque année. Elle indique que le rapport SAI a été joint au rapport annuel, correspondant au retour sur 2023, tandis que le rapport 2024 a été traité récemment aux extraits. Elle rappelle que, comme d'habitude, la commission prend acte de ces rapports. Elle ajoute que le rapport de l'année précédente est joint pour constituer un objet et qu'il est intéressant, car il comporte des indicateurs montrant ce qui est fait en matière d'orientation, notamment par le conseil interprofessionnel tripartite composé de personnes très investies sur ces questions.

La présidente rappelle que le rapport du SAI, datant d'octobre 2024 et se rapportant à l'année précédente, indique en page 4 que « le canton de Genève se caractérise par un taux de certification de niveau secondaire II chez les jeunes jusqu'à 25 ans relativement faible (88%) par rapport aux autres cantons [...] Cette situation dont l'origine est plurifactorielle pourrait notamment s'expliquer par une politique d'information et d'orientation dont l'organisation et la mise en œuvre ne sont pas appropriées » et demande si les éléments ont évolué positivement.

M<sup>me</sup> Hiltbold indique que ce taux de certification est historiquement peu élevé. Les derniers chiffres montrent un taux de 84%, avec un objectif fixé à 95% au niveau suisse. Elle précise que la question d'une révision de l'objectif a été posée et qu'elle y a répondu par la négative, soulignant la difficulté d'avoir un objectif ambitieux au niveau suisse tout en modifiant celui de Genève de manière unilatérale. Elle rappelle que peu de cantons atteignent

95%, que les cantons romands se situent parmi les plus bas et que, l'année précédente, Genève affichait le taux le plus bas. Les chiffres pour l'année en cours sont en attente. M<sup>me</sup> Hiltbold ajoute que la responsabilité ne peut pas être imputée uniquement au cycle et à l'orientation, et qu'il existe de nombreuses autres explications au faible taux de certification.

M<sup>me</sup> Vuillemin précise que, dans le cadre de l'information et de l'orientation scolaires et professionnelles, une séance obligatoire a été ajoutée pour les parents entre la 10<sup>e</sup> et la 11<sup>e</sup> année, dédiée à l'IOSP et distincte de la séance d'accueil présentant l'ensemble de l'établissement. Elle explique que chaque établissement tient un tableau de bord permettant de monitorer ces séances, où sont présentées les filières gymnasiales et prégymnasiales ainsi que l'ensemble de la formation professionnelle, avec le concours des centres de formation professionnelle et des témoignages d'apprentis. Cette mesure vise à valoriser le travail et les connaissances globales, tout en faisant évoluer les représentations des parents, dont l'orientation vers le collège ne peut constituer le seul choix. Elle souligne la collaboration avec les parents et la FAPEO pour améliorer l'éducation et l'information.

M<sup>me</sup> Hiltbold ajoute que les stages sont désormais obligatoires et souligne l'importance de présenter le collège en dernier lors de ces séances afin que tous les participants restent jusqu'au bout. Elle indique qu'un travail considérable est mené pour faire évoluer les mentalités et montrer qu'il existe d'autres possibilités. Elle mentionne avoir proposé la réalisation d'une restitution filmée de ces séances afin de rendre ces informations accessibles à ceux qui ne peuvent pas se déplacer.

Un commissaire (PLR) s'interroge sur le CIF, rappelant qu'il compte 52 membres, et demande comment la concertation est organisée avec un nombre aussi important de participants.

M<sup>me</sup> Juda précise que cette commission tripartite comprend 10 membres par délégation : 10 pour les associations professionnelles patronales, 10 pour les associations syndicales et 10 pour l'Etat, constituant l'assemblée du CIF. Elle ajoute qu'il existe également un bureau plus restreint, et que la compétence accordée par l'article de loi concernait ce bureau, représentant une dizaine de personnes autour de la table (3 par délégation). Les membres de l'assemblée se réunissent trois fois par an, tandis que le bureau se réunit beaucoup plus régulièrement.

Un commissaire (PLR) poursuit en évoquant qu'un quart des élèves du cycle d'orientation fréquente des établissements privés et demande s'il existe un contrôle sur les informations d'orientation fournies dans ces écoles.

M<sup>me</sup> Vuillemin indique que c'est un des enjeux et que le service travaille actuellement avec le service des écoles privées afin d'identifier d'éventuelles lacunes et de vérifier l'alignement sur le programme. Elle précise que cette demande a été formulée récemment, il y a moins d'un mois.

Un commissaire (PLR) en conclut que le dialogue entre le privé et le public est satisfaisant.

M<sup>me</sup> Hiltbold confirme que le dialogue fonctionne tout à fait.

Un commissaire (UDC) s'interroge sur l'état d'esprit régnant au sein de l'orientation professionnelle ainsi que parmi les élèves concernant la filière d'apprentissage, en soulignant que les milieux économiques attachent beaucoup d'importance à l'apprentissage, ce qui constitue un succès, mais engendre également un manque d'apprentis.

M<sup>me</sup> Hiltbold confirme qu'il manque des places d'apprentissage.

M<sup>me</sup> Juda précise que cette question est importante et concerne la représentation des métiers auprès des jeunes, des parents, des enseignants et du grand public, ce qui constitue un enjeu quotidien. Elle rappelle que le taux d'entreprises formatrices à Genève est très bas, ce qui entraîne un manque de places d'apprentissage. Elle compare ce taux avec la moyenne suisse, qui est de 4,2% d'apprentis par rapport au nombre d'ETP, alors qu'à Genève il est d'environ 1,7%. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs, notamment le tissu économique genevois. Elle ajoute que l'entrée directe des jeunes en apprentissage est relativement faible : pour l'apprentissage dual et à plein temps, l'entrée en apprentissage est d'environ 18% à l'issue du cycle d'orientation, tandis que pour le dual seul, le taux est d'environ 5%, ayant légèrement augmenté par rapport à 4,4%. Elle souligne que beaucoup de jeunes entrent tardivement en apprentissage. Le parcours au secondaire II est ponctué de nombreuses réorientations, en effet, le taux de certification en formation professionnelle (AFP et CFC) sur l'ensemble des diplômés du secondaire II est d'environ 40%.

M<sup>me</sup> Hiltbold précise qu'il ne faut pas généraliser, car la situation dépend des secteurs : certains manquent de places, d'autres ont des postes vacants. Elle note que certains jeunes souhaitant intégrer les centres de formation professionnelle ne trouvent pas de place, et que certains employeurs recrutent des apprentis seulement à partir de 18 ans, estimant qu'ils sont plus matures et que certaines responsabilités ne peuvent leur être confiées avant cet âge. Elle compare la situation à celle d'autres cantons, notamment dans les centres de soins, où des mineurs peuvent commencer plus tôt. A Genève, l'entrée se fait généralement à 18 ans, ce qui a été discuté dans le cadre d'un groupe sur la relève des professions de la santé, notamment pour les EMS et l'IMAD, ce

dernier ne prenant pas d'apprentis avant 18 ans, contrairement à d'autres cantons. M<sup>me</sup> Hiltbold indique que ces discussions doivent être poursuivies et que le problème du faible taux de certification à 25 ans ne provient pas uniquement de l'âge d'entrée en apprentissage. Elle précise qu'environ 14 à 15% des jeunes sortant du cycle entrent dans des formations préqualifiantes et que certains sont en décrochage scolaire ou rencontrent de grandes difficultés familiales ou sociales, ce qui complique le suivi et l'achèvement de leur formation.

Un commissaire (S) s'interroge sur les difficultés rencontrées par les jeunes souhaitant entrer directement en apprentissage à la fin du cycle et souhaite savoir combien restent sans place initialement, mais finissent par en obtenir une par la suite.

M<sup>me</sup> Juda indique que l'OFPC a mis en place le dispositif « Go apprentissage », qui a été généralisé dans chaque cycle d'orientation. Ce dispositif accompagne les jeunes pour trouver une place, les prépare et les coache en vue de l'entrée en apprentissage, notamment afin d'être plus compétitifs par rapport aux candidats plus âgés. Environ un quart des élèves de 11<sup>e</sup> année contactent un conseiller « Go apprentissage », ce qui montre un intérêt important. Cela ne garantit pas que tous trouvent une place, et certains changent d'avis, s'inscrivent en formation plein temps ou préfèrent continuer une formation plus rassurante. D'autres ne trouvent pas de place en raison d'un profil jugé insuffisamment mature ou de la présence d'autres candidats plus qualifiés, le marché restant libre entre employeurs et jeunes. La situation varie selon les secteurs, certains restant avec des postes vacants en raison d'un manque d'attractivité pour les jeunes de 15-16 ans.

Un commissaire (S) demande dans quels domaines le manque de places est le plus significatif pour les jeunes sortant du cycle.

M<sup>me</sup> Juda précise que le manque de places peut concerner de nombreux domaines, notamment le commerce, premier domaine de formation à Genève, où les places disponibles ne suffisent pas pour tous les candidats. Elle souligne que l'OFPC ne peut pas orienter les jeunes en fonction des métiers d'avenir et que les projets restent individuels.

M<sup>me</sup> Hiltbold ajoute qu'une concurrence existe entre les différents publics souhaitant entrer en apprentissage, incluant ceux du préqualifiant, ceux qui ont 18 ans ou plus et les participants à des projets d'accès différé. Les directions ont avancé le processus de recrutement pour informer rapidement sur les places disponibles, mais les jeunes nécessitant un accompagnement se retrouvent souvent en retard, les places étant déjà occupées par ceux dont le dossier est complet.

Un commissaire (S) souligne le faible nombre d'entreprises formatrices et note l'inquiétude d'une tendance à la baisse, demandant quelles mesures sont entreprises pour augmenter ce nombre.

M<sup>me</sup> Juda répond que, malgré une légère baisse du nombre d'entreprises formatrices, le nombre de contrats d'apprentissage reste satisfaisant avec un nombre élevé de contrats signés ces dernières années. L'OFPC investit dans la prospection ciblée, accompagne les entreprises dans l'obtention d'autorisations et facilite le recrutement des apprentis. Des recrutements en direct sont également organisés pour mettre en lien entreprises et apprentis.

Un commissaire (S) questionne sur de nouvelles pistes pour améliorer la situation, y compris la fréquence de la Cité des métiers, organisée tous les trois ans, et la nécessité de nouveaux concepts ou moyens supplémentaires.

M<sup>me</sup> Hiltbold explique que la Cité des métiers implique une organisation complexe et coûteuse pour tous, y compris les associations professionnelles. Les associations ont déjà mis en place des référents métiers et des villages métiers dans les CO. Elle souligne qu'il serait possible de réinvestir certains moyens de formation plein temps en incitations financières pour les entreprises, mais insiste sur la nécessité que les entreprises prennent également leur part dans la formation des jeunes, citant l'exemple du domaine informatique où l'ouverture de nouvelles classes a été nécessaire malgré un manque de participation des entreprises à la formation d'apprentis. M<sup>me</sup> Hiltbold note qu'une prise de conscience est en cours et que les entreprises demandent des flexibilités et la reconnaissance des formateurs. Les formateurs peuvent suivre une formation de 40 heures, et toutes les mesures possibles ont été mises en œuvre pour faciliter l'accompagnement, en lien avec les contraintes fédérales. Une enquête sur les entreprises a été réalisée pour identifier les besoins, principalement liés à l'aide au recrutement, et l'OFPC se veut à l'écoute et cherche à simplifier les procédures, sans qu'il existe de solution miracle.

Une commissaire (Ve) relève deux points d'intérêt dans le rapport du SAI. Le premier concerne les outils informatiques utilisés, qui datent de plusieurs décennies, ce qui, dans le domaine de l'informatique, est qualifié de préhistoire. Elle souligne également qu'il n'est pas possible de renseigner les dossiers des élèves dans un logiciel et que les établissements se transmettent encore des dossiers papier, trouvant cette situation étonnante et sollicitant un commentaire.

M<sup>me</sup> Juda indique que des renseignements seront pris et qu'une réponse écrite sera apportée.

Une commissaire (Ve) évoque ensuite la DGOMP, signalant que les élèves de ce département ne peuvent pas bénéficier d'expertises de l'OFPC. Le rapport met en évidence qu'une modification réglementaire serait nécessaire et à l'étude pour y remédier. M<sup>me</sup> Juda précise que le dossier est en cours, sans disposer de précisions supplémentaires, et qu'une réponse écrite sera fournie également.

Un commissaire (MCG) rapporte des retours d'associations de jeunes et de jeunes eux-mêmes, selon lesquels certains recherchent une place d'apprentissage dans l'entreprise de leurs parents, mais que la présence d'apprentis frontaliers dans certaines entreprises bloque l'entrée de certains élèves résidant à Genève. Il s'enquiert des mesures prises ou d'une éventuelle priorisation à ce sujet.

M<sup>me</sup> Juda précise que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, ouvert à tous les jeunes et adultes en recherche d'une place d'apprentissage.

M<sup>me</sup> Hiltbold ajoute que la disposition relative aux élèves frontaliers concerne uniquement les écoles plein temps. Pour les places en apprentissage dual, l'Etat n'a pas de maîtrise et l'entreprise reste libre de choisir ses apprentis.

Un commissaire (MCG) relève que cela constitue une complication dans la recherche d'apprentissage.

M<sup>me</sup> Hiltbold confirme qu'il s'agit d'une question de concurrence et que l'entreprise peut choisir librement ses apprentis, de la même manière qu'elle engage ses employés. L'OFPC et l'Etat ne peuvent imposer de préférence cantonale.

Un commissaire (LJS) souligne que le problème ne relève pas uniquement des entreprises et indique que former des apprentis demande un investissement de temps important, estimé à 20-25% du temps de travail. Il suggère qu'une incitation, financière ou autre, pourrait encourager les entreprises de différentes tailles à engager davantage d'apprentis, en prenant en charge une partie du coût par l'Etat.

M<sup>me</sup> Hiltbold précise que l'engagement d'un apprenti entraîne déjà des coûts pris en charge par l'Etat. Dans le cadre du dual, une partie théorique des cours est financée par l'Etat, et pour les cours interentreprises organisés par les filières, l'Etat prend également à sa charge 65% du coût, alors que dans d'autres cantons, la prise en charge est de 20% et les associations économiques couvrent 80%. Elle souligne que cette configuration genevoise est déjà une forme d'incitation. Elle évoque également la question philosophique de savoir si l'Etat doit payer une entreprise pour former un apprenti, le temps consacré



par le formateur étant à la charge de l'entreprise. La mise en place d'une véritable incitation financière nécessiterait de définir le montant maximal, ce qui poserait la question d'une approche différente de celle des autres cantons, où les entreprises forment des apprentis sans être rémunérées. Elle ajoute que les milieux professionnels participent davantage aux coûts des cours interentreprises dans d'autres cantons et qu'il faut réfléchir à la faisabilité d'atteindre un taux comparable, sachant que Genève présente une configuration particulière avec des employeurs multinationales. Elle conclut que réfléchir à un financement supplémentaire des entreprises irait assez loin.

Un commissaire (LJS) demande si des statistiques sont disponibles concernant le type d'entreprises qui engagent des apprentis, en particulier si les petites entreprises, souvent plus engagées mais disposant de moins de moyens financiers, sont majoritairement concernées.

M<sup>me</sup> Juda indique ne pas disposer des statistiques sur ce point. Elle précise qu'une étude nationale menée périodiquement sur les coûts et bénéfices de la formation professionnelle montre que l'apprentissage est rentable pour les entreprises, la rentabilité variant selon les métiers et l'année de formation, mais que globalement, il s'agit d'un investissement rentable.

La présidente remercie les auditionnées pour leurs explications et les libère.

M<sup>me</sup> Hiltbold ajoute qu'il peut y avoir eu une confusion, le dossier ayant été ajouté à l'ordre du jour à la dernière minute. Elle précise que, pour le département, il s'agissait du RD 1606 et non du rapport d'audit, ce qui explique que la préparation n'ait pas été plus approfondie.

La présidente soumet au vote la prise d'acte du RD 1606 :

Oui :	13 (3 S, 2 Ve, 1 LJS, 1 MCG, 1 LC, 3 PLR, 2 UDC)
Non :	—
Abstentions :	—

***La prise d'acte du RD 1606 est acceptée.***

*La commission préavise un traitement aux extraits en catégorie IV.*

Tout en relevant que le rapport met en lumière plusieurs défis importants, notamment une gouvernance du dispositif IOSP à améliorer, un manque structurel de places d'apprentissage à Genève et la nécessité de mieux lutter contre les inégalités d'orientation scolaire et professionnelle, la commission de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et du sport recommande la prise d'acte du RD 1606.