



*Signataires : Thierry Cerutti, Ana Roch, François Baertschi,
Jean-Marie Voumard, Stéphane Fontaine, Skender Salihi, Christian Steiner*

Date de dépôt : 29 septembre 2026

Proposition de motion

Deux ans pour démarrer : le grand Etat doit mobiliser tout le secteur public genevois pour offrir une première expérience professionnelle à nos jeunes

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

- les difficultés croissantes rencontrées par de nombreux jeunes à l'issue de leur apprentissage, de leurs études ou de leur formation pour accéder à un premier emploi ;
- le paradoxe auquel sont confrontés de nombreux jeunes diplômés ou titulaires d'un CFC, auxquels les employeurs demandent une expérience professionnelle qu'ils ne peuvent précisément acquérir faute d'un premier engagement ;
- la concurrence particulièrement importante existant sur le marché genevois de l'emploi et les difficultés que celle-ci peut engendrer pour les jeunes entrant pour la première fois sur le marché du travail ;
- l'augmentation du chômage et les conséquences économiques, sociales et budgétaires pouvant résulter d'une installation durable des jeunes dans le chômage ou la précarité ;
- les investissements considérables consentis par la collectivité publique genevoise dans la formation scolaire, professionnelle, universitaire et supérieure ;

- l'intérêt collectif à ce que cet investissement dans la formation soit prolongé par une politique active permettant aux jeunes concernés d'acquérir une véritable expérience professionnelle ;
- le poids considérable que représentent ensemble l'administration cantonale et les institutions de droit public genevoises sur le marché de l'emploi ;
- les milliers d'emplois offerts par l'Etat de Genève, les Services industriels de Genève (SIG), les Transports publics genevois (TPG), les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), Genève Aéroport, l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD), l'Hospice général (HG), les établissements publics pour l'intégration (EPI), la Fondation des parkings, la HES-SO Genève, l'Université de Genève ainsi que les autres institutions et fondations de droit public ;
- la responsabilité particulière qui incombe à l'ensemble du secteur public genevois en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'exemplarité sociale ;
- la nécessité de ne pas limiter cette responsabilité à la seule administration cantonale ;
- le fait que les institutions de droit public bénéficient directement ou indirectement de ressources publiques, de monopoles, de concessions, de garanties publiques ou de missions confiées par la collectivité ;
- la nécessité de passer d'une logique essentiellement fondée sur l'accompagnement vers l'emploi à une politique permettant effectivement l'acquisition d'une première expérience professionnelle,

invite le Conseil d'Etat

- à créer un programme cantonal obligatoire de première expérience professionnelle de 24 mois, destiné aux jeunes arrivant au terme d'une formation initiale, professionnelle, supérieure ou universitaire et rencontrant des difficultés d'accès à un premier emploi ;
- à soumettre à ce dispositif non seulement l'administration cantonale, mais aussi l'ensemble du secteur public genevois, notamment :
 - l'administration cantonale ;
 - les Services industriels de Genève (SIG) ;
 - les Transports publics genevois (TPG) ;
 - les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) ;
 - Genève Aéroport ;

- l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD) ;
- l'Hospice général (HG) ;
- les établissements publics pour l'intégration (EPI) ;
- la Fondation des parkings ;
- la HES-SO Genève ;
- l'Université de Genève ;
- ainsi que les autres établissements, institutions et fondations de droit public soumis à la surveillance du canton ;
- à prendre toutes les dispositions légales ou réglementaires nécessaires afin que chaque entité publique soit tenue de participer au programme, proportionnellement à ses effectifs et à ses possibilités d'encadrement ;
- à établir pour chaque entité un nombre minimal annuel obligatoire de postes de première expérience professionnelle, déterminé notamment en fonction :
 - du nombre total d'emplois ;
 - du nombre d'engagements annuels ;
 - du nombre de départs naturels ;
 - des professions représentées ;
 - et des besoins du marché du travail genevois ;
- à prévoir que ces engagements soient conclus pour une durée minimale de 24 mois, sauf lorsque la nature de la profession ou de la formation justifie exceptionnellement une autre durée ;
- à réserver prioritairement ces postes aux jeunes demandeuses et demandeurs d'emploi sortant récemment d'une formation et inscrits auprès de l'office cantonal de l'emploi, en utilisant pleinement les possibilités offertes par le droit supérieur en matière de politique de l'emploi et d'insertion professionnelle ;
- à prévoir qu'avant tout recrutement externe concernant un poste pouvant raisonnablement être occupé par une personne récemment formée, l'Etat et les institutions publiques soient tenus d'examiner prioritairement les candidatures des personnes intégrées au dispositif cantonal de première expérience professionnelle ;
- à garantir que les postes proposés dans ce cadre constituent de véritables emplois rémunérés, soumis aux conditions de travail et de protection sociale applicables au sein de l'entité concernée, et non des stages précaires ou une succession de contrats de très courte durée ;

- à prévoir que chaque bénéficiaire dispose :
 - d'un encadrement professionnel ;
 - d'un référent ;
 - d'objectifs professionnels définis ;
 - de formations internes lorsque cela est nécessaire ;
 - d'évaluations périodiques ;
 - et, au terme des 24 mois, d'un certificat de travail détaillé attestant des compétences acquises ;
- à prévoir que la vocation première de ces emplois soit l'acquisition d'une expérience permettant ensuite l'intégration durable sur le marché du travail ordinaire, notamment dans le secteur privé ;
- à organiser durant les six derniers mois du contrat un accompagnement actif vers l'emploi comprenant notamment :
 - l'identification des postes disponibles dans l'économie privée ;
 - la mise en relation avec les employeurs ;
 - l'aide à la candidature ;
 - et la valorisation auprès des entreprises des compétences acquises durant les 24 mois ;
- à établir une collaboration permanente entre l'OCE, l'OFPC, les établissements de formation et toutes les institutions publiques concernées afin que les jeunes susceptibles de rencontrer des difficultés d'insertion puissent être identifiés avant même la fin de leur formation ;
- à examiner les modifications législatives nécessaires, notamment dans la législation régissant les institutions de droit public, afin de rendre cette participation obligatoire et durable ;
- à présenter annuellement au Grand Conseil un rapport indiquant, pour chaque entité publique séparément :
 - le nombre total d'employés ;
 - le nombre de recrutements intervenus durant l'année ;
 - le nombre de jeunes engagés dans le cadre du programme ;
 - leur type de formation ;
 - la durée de leur engagement ;
 - le nombre ayant trouvé un emploi durable au terme du programme ;
 - le nombre ayant intégré le secteur privé ;
 - le nombre ayant poursuivi une activité dans le secteur public ;
 - et le nombre ayant réintégré le chômage ou l'aide sociale ;

- à présenter parallèlement une analyse financière comparant :
 - le coût du programme ;
 - le coût potentiel du chômage évité ;
 - le coût potentiel des prestations d'aide sociale évitées ;
 - les recettes fiscales et sociales générées ;
 - et les économies réalisées à moyen et long terme par la collectivité publique.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Genève consacre chaque année des moyens considérables à la formation de sa jeunesse.

Ecole obligatoire, apprentissage, formation professionnelle, écoles supérieures, HES, université : notre collectivité investit durant de nombreuses années afin de donner aux jeunes les compétences nécessaires pour entrer dans la vie active.

Mais, pour trop d'entre eux, le parcours se bloque précisément au moment où leur formation se termine.

Ils se heurtent à une contradiction devenue classique : **pour être engagé, il faut avoir de l'expérience ; pour acquérir de l'expérience, il faut d'abord être engagé.**

Cette situation est particulièrement problématique sur le marché genevois du travail, qui se caractérise par un bassin de recrutement extrêmement large et une concurrence importante pour de nombreux emplois.

La question soulevée par la présente motion est donc simple : **que fait Genève pour permettre aux jeunes qu'elle a formés d'obtenir cette première expérience professionnelle indispensable ?**

La responsabilité ne peut pas reposer uniquement sur l'administration cantonale

Il serait insuffisant de demander ce seul effort au petit Etat.

Genève dispose d'un secteur public et parapublic extrêmement important.

Les Services industriels de Genève emploient des collaborateurs dans les domaines de l'énergie, de l'environnement, de l'informatique, de l'ingénierie, de l'administration et de nombreux métiers techniques.

Les TPG offrent des emplois dans la mobilité, la mécanique, l'informatique, l'administration, la logistique ou encore la gestion.

Les HUG constituent l'un des plus importants employeurs du canton et regroupent des centaines de professions médicales, techniques, administratives, logistiques ou scientifiques.

L'aéroport international de Genève exerce des activités extrêmement diversifiées.

L'IMAD, l'Hospice général, les EPI, la Fondation des parkings, la HES-SO Genève, l'Université de Genève et les autres institutions publiques représentent également des milliers d'emplois.

Pris ensemble, ces employeurs disposent donc d'une capacité considérable à offrir aux jeunes une première expérience professionnelle.

C'est tout cet appareil public qui doit être mobilisé.

Une obligation collective

La présente motion ne demande pas quelques places supplémentaires laissées à la bonne volonté des directions.

Elle demande la création d'une véritable politique cantonale.

Chaque employeur public devra contribuer.

Une institution employant plusieurs milliers de collaborateurs devra naturellement offrir davantage de postes qu'une petite fondation publique.

C'est pourquoi le dispositif devra être proportionnel aux effectifs et aux capacités de chaque institution.

L'objectif doit être clair : aucune grande institution publique genevoise ne doit pouvoir rester à l'écart de l'effort d'insertion des jeunes.

Lorsqu'une collectivité finance la formation d'un jeune pendant quinze ou vingt ans, il est économiquement incohérent de le laisser ensuite au chômage faute d'une première expérience professionnelle.

Deux années qui peuvent changer toute une carrière

Une période de quelques mois est souvent insuffisante pour transformer réellement l'employabilité d'un jeune.

Deux années représentent au contraire une véritable expérience.

Au terme des 24 mois, le bénéficiaire pourra indiquer sur son curriculum vitae qu'il a travaillé deux années aux SIG, aux HUG, aux TPG, à l'aéroport, à l'Etat ou dans une autre institution publique.

Il disposera de références.

Il aura appris les exigences du monde professionnel.

Il pourra démontrer ses compétences.

Il ne sera plus considéré comme un candidat « sans expérience ».

L'objectif n'est cependant pas de transformer automatiquement ces emplois en postes permanents dans le secteur public.

Le but est de faire du secteur public genevois **un tremplin vers l'emploi durable**, notamment vers l'économie privée.

Le secteur public doit montrer l'exemple

Il serait difficilement compréhensible de demander continuellement aux entreprises privées de participer à la formation et à l'insertion professionnelle tout en exonérant les grandes institutions publiques de cette responsabilité.

Les SIG, les TPG, les HUG, l'AIG, l'IMAD ou l'Hospice général disposent de ressources humaines structurées, de formateurs, de spécialistes et de moyens d'encadrement importants.

Ces institutions sont donc particulièrement bien placées pour transmettre une première expérience professionnelle.

Le secteur public doit être exemplaire.

Prévenir plutôt que financer les conséquences

La question est également financière.

Lorsqu'un jeune reste durablement au chômage, la collectivité en supporte directement ou indirectement les conséquences.

Lorsque cette situation se prolonge, elle peut conduire à une dépendance accrue aux prestations sociales.

A l'inverse, une personne insérée rapidement dans le marché du travail travaille, cotise, paie des impôts et participe à l'économie genevoise.

Il faut donc arrêter d'opposer systématiquement politique de l'emploi et maîtrise des dépenses publiques.

Financer l'insertion professionnelle peut précisément permettre d'éviter des dépenses sociales futures.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat devra présenter au Grand Conseil une véritable analyse coût-bénéfice du programme.

De la formation à l'emploi

Genève possède des écoles performantes.

Elle possède une formation professionnelle développée.

Elle possède une université et de hautes écoles reconnues.

Elle possède également un secteur public comptant des dizaines de milliers d'emplois.

Il manque encore un lien suffisamment fort entre ces deux mondes.

La présente motion propose de créer ce lien :

**FORMATION → 24 MOIS D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE
→ EMPLOI DURABLE**

Une politique publique de la jeunesse ne doit pas s'arrêter le jour où le diplôme est remis.

Elle doit conduire le jeune jusqu'à son autonomie professionnelle.

Pour ces raisons, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les députés, à réserver un bon accueil à la présente proposition de motion.