



Date de dépôt : 12 août 2024

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de motion de Jean-Louis Fazio, Masha Alimi, Sophie Bobillier, Marc Falquet, Marc Saudan, Laurent Seydoux, Jacques Jeannerat, Cédric Jeanneret, Emilie Fernandez, Julien Nicolet-dit-Félix, Marjorie de Chastonay, Christo Ivanov, Céline Bartolomucci, Raphaël Dunand, Angèle-Marie Habiyakare : Mieux favoriser l'apprentissage au sein des PME

Rapport de Jacques Béné (page 3)

Proposition de motion (2971-A)

Mieux favoriser l'apprentissage au sein des PME

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

- la difficulté pour les jeunes à trouver une place d'apprentissage ;
- le découragement rencontré par les entrepreneurs par la lourdeur des démarches administratives et une information peu attractive pour l'engagement d'un apprenti ;
- le manque de main-d'œuvre dans certaines professions ;
- la volonté affirmée des différents acteurs économiques en faveur de l'engagement d'apprentis ;
- la volonté de préserver un savoir-faire ;
- la diversité et la richesse du tissu économique genevois ;
- le rapport du Conseil d'Etat (RD 1525), déposé le 5 avril 2023, relatif à la promotion et au développement de la formation professionnelle et continue pour 2014-2022,

invite le Conseil d'Etat

- à modifier le règlement C 2 05.01 d'application de la loi sur la formation professionnelle, afin de favoriser l'apprentissage au sein des PME, grâce à des mesures administratives simplifiées, et d'améliorer la communication et l'information concernant ce domaine ;
- à recourir à des personnes retraitées pour qu'elles puissent agir en qualité de commissaires d'apprentissage auprès des apprentis dans le cadre de leurs formations professionnelles.

Rapport de Jacques Béné

La commission de l'économie s'est réunie à quatre reprises pour traiter de cette proposition de motion, soit le 4 décembre 2023 ainsi que les 29 janvier, 12 février et 4 mars 2024, sous la présidence de M. Jean-Marc Guinchard.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{me} Sophie Gainon, M^{me} Carla Hunyadi et M. Clément Magnenat.

Qu'ils soient tous remerciés de leur contribution aux travaux de la commission.

Présentation de M. Jean-Louis Fazio, auteur

M. Fazio explique que la problématique de l'apprentissage à Genève montre clairement une différence d'approche selon d'où l'on juge la situation : d'un côté, certains politiciens, hautes sphères de l'économie et de l'industrie, syndicats patronaux ; de l'autre, PME, petits entrepreneurs, commerçants, parents d'apprentis, apprentis.

Les uns proclament que « tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes » au regard de la loi et des dispositions cantonales ou fédérales.

Les autres, confrontés au terrain, ou aux remontées de ce terrain, vivent au quotidien, à la base, des difficultés sans nom face à une administration lente, peu réactive, peu à l'écoute, dissuasive. Ceux-ci essaient de convaincre certaines sphères hors sol, qui ne voient pas la réalité, confortés qu'ils sont par ce qui s'écrit ou se dit sur l'apprentissage en Suisse, flatteries souvent réelles, mais qui ne s'appliquent pas aux réalités de la petite ou moyenne entreprise, laissée hélas pour compte !

Or l'apprentissage, ici ou ailleurs, permet de lutter contre le chômage, en privilégiant des engagements locaux, ce que tout le monde souhaite à l'heure actuelle. Il permet de donner une certaine pérennité à des métiers si importants pour l'économie cantonale ou nationale, de lutter contre le manque de main-d'œuvre, voie ouverte à des engagements aux qualifications trop souvent approximatives, faute de formation solide. On le constate dans certains métiers comme la restauration actuellement.

Pour améliorer la politique de l'apprentissage à Genève, surtout pour les PME, il faut une politique volontariste, ce qui fait défaut aujourd'hui, une politique proposant correctifs et innovations.

Cela passe par une vraie prise de conscience de la part des autorités et de l'administration concernées des attentes de tous les acteurs liés à l'apprentissage : enseignants, entreprises et commerces, apprentis, parents des

apprentis ou autres. En plus, il s'agit de renforcer et d'améliorer la communication et l'information dans ce domaine, en la rendant plus efficace, efficiente et « punchie ».

De sérieux progrès sont donc à faire, par exemple au niveau de l'encadrement de l'apprenti. Trop souvent livré à lui-même, l'apprenti se sent seul et désemparé, ce que confirment de nombreux parents, hélas peu écoutés. Il est très important pour ces jeunes, à une période de leur existence souvent désarçonnante, qu'ils soient encadrés d'une manière stable et rassurante, l'adolescence et la jeunesse en ont besoin. Il en va de la solidité d'une formation qui marquera une vie entière.

C'est pourquoi, à l'instar de pratiques qui ont fait leurs preuves dans certains pays comme la Scandinavie, il est proposé de recourir à de jeunes retraités qui exerceront, bénévolement ou non, un rôle de tuteur professionnel ou de commissaire d'apprentissage auprès des apprentis, leur offrant un savoir-faire précieux et nécessaire – la transmission est valorisante pour chacun – en assurant aussi une continuité profitable, tournée vers la modernité et les innovations, comme demandé dans notre deuxième invite.

Il assure les commissaires qu'en tant qu'acteur économique sur le terrain, patron d'une PME, il a pu constater les bons côtés de notre système d'apprentissage, mais aussi les déficiences lourdes et paralysantes du même système. Il insiste sur le fait que ses affirmations n'émanent pas d'un citoyen analysant cette problématique calfeutré dans un bureau, mais plutôt d'une personne chaque jour confrontée à ces problèmes rencontrés dans ses ateliers ou chantiers. Il encourage la commission à accepter cette motion.

Un député (MCG) relève que le problème de l'administration excessive pour les maîtres d'apprentissage est soulevé par ce texte. On entend souvent que les maîtres d'apprentissages sont découragés à prendre des apprentis parce que ça demande trop de travail. Le règlement C 2 05.01 s'applique dans ce domaine. A la lecture de ce règlement, il ne voit pas beaucoup d'embûches au niveau administratif. Il ne voit pas comment cette administration excessive pourrait venir de ce règlement, à moins que la pratique administrative en tant que telle soit indépendante du règlement. Il considère que ces éléments devront être éclaircis par la commission pour pouvoir trouver une solution à la problématique bien réelle pointée par ce texte. Selon lui, il faudrait modifier l'invite de la motion.

M. Fazio indique que la loi et le règlement ne peuvent pas trop être modifiés. Dans la pratique, une fois que l'entreprise a trouvé l'apprenti qu'elle souhaite engager, cet engagement prend plusieurs mois pour les petites PME comme un mécanicien, un boucher ou un menuisier. Bien entendu, les grandes

entités comme Rolex qui ont de très importants services RH ne rencontrent pas les mêmes difficultés. A titre d'exemple, l'engagement d'un collaborateur frontalier est beaucoup plus aisé que l'engagement d'un apprenti. Pour un patron, le fait que l'engagement d'un apprenti prenne autant de temps est décourageant. Le but de la motion est de rendre la procédure beaucoup plus dynamique.

Le député (MCG) pose une deuxième question sur le recours à des personnes retraitées. Il relève que la motion parle au début de personnes retraitées et par la suite de tuteurs. Il propose de reformuler la deuxième invite.

M. Fazio répond qu'il n'est pas formateur lui-même. Dans la réalité, beaucoup d'apprentis sont en entreprise et, lorsque ça ne se passe pas bien avec leur patron, ils arrêtent leur apprentissage. Quand on demande l'intervention du commissaire d'apprentissage, il faut attendre trois mois avant que cette intervention ait lieu. Or, il faudrait pouvoir intervenir tout de suite, dès qu'il y a un problème, sinon le jeune perd sa place d'apprentissage. C'est pour permettre une intervention plus rapide que le texte propose le recours à des tuteurs ou à des personnes retraitées.

Un député (S) trouve la motion très intéressante. Il a connu à titre personnel l'expérience de l'engagement d'une apprentie. Selon lui, les démarches administratives sont surtout présentes au niveau fédéral.

M. Fazio dit qu'il faut que l'office soit réactif lorsqu'un patron appelle pour l'engagement d'un apprenti.

Le député (S) demande à M. Fazio de donner un exemple de difficulté rencontrée par les patrons dans ce domaine.

M. Fazio dit que la procédure est très longue et que l'office décourage les patrons de petites entreprises d'engager des apprentis. L'office a ses habitudes et ne souhaite pas devoir faire des démarches pour des petites entreprises qui n'ont pas encore engagé d'apprentis.

Le député (S) note que la commission auditionnera l'office sur cette motion. Il est tout à fait d'accord que le fait d'avoir un département RH doit fortement aider. Il relève que la motion met en avant surtout des problématiques en lien avec le règlement, alors que l'audition de M. Fazio met l'accent surtout sur les difficultés pratiques dans le cadre de la collaboration avec l'office. Il demande si l'aspect métier est présent pour les commissaires d'apprentissage et si cela rendrait possible la mobilisation de personnes retraitées.

M. Fazio considère que cela serait possible avec des retraités actifs qui connaissent bien les réalités du métier qu'ils ont exercé.

Une députée (S) revient aux commissaires d'apprentissage : elle demande à M. Fazio s'il sait si, actuellement, il manque des commissaires et, si oui, combien il en manque. Dans certaines branches, les commissaires doivent avoir un certain pourcentage de pratique sur le terrain dans la branche. Elle demande si c'est le cas pour toutes les branches et si c'est une exigence cantonale ou fédérale.

M. Fazio indique qu'il ne dispose pas des réponses à ces questions.

La députée (S) relève que M. Fazio mentionne des difficultés à contacter l'office. Elle demande si cela est dû à un manque de disponibilité ou de compétence.

M. Fazio répond qu'il s'agit selon lui d'un manque de compétence : les collaborateurs de l'office n'ont pas l'air d'être débordés.

La députée (S) note que la motion propose qu'un intermédiaire entre l'entreprise et l'OFPC gère ces situations.

M. Fazio le confirme : il paraît qu'il existe un guichet à l'OFPC pour la facilitation des démarches des PME, mais les entreprises ne sont pas au courant. Il y a donc un problème d'information.

La députée (S) relève que la problématique de l'apprentissage touche tous les domaines. La motion met en avant les PME ; elle demande si certaines entreprises sont plus touchées que d'autres.

M. Fazio répond que, pour les PME, la situation est plus difficile, car elles n'ont pas de services RH.

La députée (S) demande s'il n'y a pas aussi une problématique de manque de reconnaissance de l'apprentissage à Genève. Quand on compare les chiffres entre les cantons, on constate d'importantes différences. Elle demande si ces différences sont uniquement liées aux difficultés de conclure un contrat d'apprentissage ou si elles sont aussi dues à ce manque de reconnaissance.

M. Fazio répond que le manque de reconnaissance a peut-être un impact, mais qu'en tout cas, le fait que l'office qui devrait s'en charger ne s'en occupe pas n'est pas encourageant. Souvent, c'est le patron lui-même qui doit se débrouiller de trouver des cours pour ses apprentis, car il n'y a pas de support.

La députée (S) considère en effet que le manque d'accompagnement des apprentis est une question intéressante à soulever. Dans le secteur socio-éducatif, cette année, les résultats ont été excellents à la suite de la mise en place de tutorats. Elle demande si c'est ce type d'accompagnements que propose la motion.

M. Fazio le confirme.

Un député (Ve) relève qu'il y a un problème au niveau de l'apprentissage dual. Il y a actuellement trop d'apprentissages plein temps à Genève, par rapport aux apprentissages duaux. Cela a un impact sur les finances de l'Etat, car former un apprenti plein temps coûte plus cher qu'un apprentissage dual. Il a un problème avec les invites de la motion : M. Fazio donne beaucoup de responsabilités à l'OFPC. Il demande si le déficit d'accompagnement concerne le soutien aux apprentis ou le soutien aux entrepreneurs. Dans l'exposé des motifs, on a l'impression que ce sont les entrepreneurs qui devraient pouvoir bénéficier d'un soutien.

M. Fazio répond qu'il faudrait surtout soutenir les apprentis. Pour les entrepreneurs, il s'agit de faciliter la procédure, mais ce sont surtout les jeunes qui ont besoin d'être soutenus. Il faut surtout ne pas mettre des bâtons dans les roues de ceux qui souhaitent engager des apprentis.

Le député (Ve) relève que M. Fazio parle de dissuasion de la part de l'OFPC : il demande comment cela se traduit concrètement.

M. Fazio répond que l'OFPC dit aux patrons que c'est lourd de prendre un apprenti et que cela prend du temps.

Un député (UDC) remercie M. Fazio de soulever un problème largement admis et reconnu. Pour rappel, dans certains cantons, il y a pratiquement 90% des jeunes qui suivent un apprentissage. A Genève, il y a à peu près un tiers des jeunes qui suivent cette filière. Et il y a 1800 jeunes de 18-25 ans qui sont à l'aide sociale. Il faut absolument faire quelque chose pour ces jeunes et mettre le grand braquet. En tant qu'entrepreneur, si vous avez un apprenti qui a fait un apprentissage chez un patron et un autre qui a fait un apprentissage en école, il demande quel profil est le plus intéressant.

M. Fazio répond que le profil le plus intéressant pour le patron est clairement l'apprenti qui a suivi l'apprentissage auprès d'un patron. L'apprenti qui a fait un apprentissage en école aura une approche plus théorique, mais l'apprenti qui a suivi l'apprentissage chez un patron sera plus pratique.

Le député (UDC) estime qu'il est important de soutenir les entrepreneurs et les petites PME dans le cadre de l'apprentissage.

Un député (PLR) a de la peine à voir en quoi la modification du règlement pourrait favoriser l'apprentissage. Si le texte consiste uniquement à dire qu'on souhaite favoriser l'apprentissage ou que les commissaires d'apprentissage doivent faire leur boulot, alors il s'agit uniquement de déclarations d'intention. Les personnes âgées peuvent déjà être commissaires d'apprentissage. L'intention est bonne, mais il ne voit pas en quoi un règlement pourrait favoriser l'apprentissage.

M. Fazio est d'accord, mais qu'il considère qu'il faut alléger le millefeuille administratif. En tant que patron, on ne comprend rien aux procédures qui doivent être suivies.

Le député (PLR) note que les associations professionnelles sont présentes aussi pour aider les patrons. Il est surpris des propos de M. Fazio quant aux difficultés importantes rencontrées par les patrons, constatant qu'à Genève, on n'a jamais engagé autant d'apprentis. Il arrive que l'engagement d'apprentis aille très vite. M. Fazio a peut-être vécu de mauvaises expériences dans sa pratique personnelle. Il ne dit pas que c'est tout simple, mais il a de la peine à voir ce que la motion propose concrètement.

M. Fazio répond qu'il ne sait pas ce qu'il faudrait changer à l'interne au sein de l'OFPC. Il constate que les patrons sont trimbalés d'un bureau à l'autre quand ils contactent cet office. Selon lui, cette motion est un point de départ qui peut permettre à la conseillère d'Etat de procéder à des changements. Actuellement, quand on contacte l'office, on a l'impression que tout est cloisonné.

Le député (PLR) considère qu'il n'est pas utile d'envoyer le texte actuel au Conseil d'Etat : le Conseil d'Etat dira qu'il fait tout pour mettre en œuvre le règlement. Quant à la deuxième invite, ce n'est pas le Conseil d'Etat qui doit s'occuper des commissaires d'apprentissage, mais les associations professionnelles.

Un député (S) relève qu'en Suisse, un apprentissage sur cinq est arrêté. A Genève, ce taux est encore plus élevé et est de 38%. Il demande à M. Fazio s'il considère qu'un soutien plus important aux commissaires d'apprentissage permettrait de faire baisser ce taux.

M. Fazio répond que certains jeunes en apprentissage rencontrent des difficultés à l'école. Quand on contacte l'école, c'est finalement au patron de trouver des solutions au niveau des cours. Selon lui, on fait tout pour le collège, mais rien pour les apprentissages.

Le député (S) souligne que, pour le domaine du bâtiment, il a été constaté que les exigences scolaires étaient parfois trop élevées, notamment dans des branches qui ne concernent pas le domaine en question. Par exemple, certains apprentis dans le domaine du bâtiment doublent leur année à cause de leur niveau d'allemand.

M. Fazio suggère de poser cette question aux professeurs. En tout cas, il est clair que les jeunes qui choisissent l'apprentissage n'aiment pas l'école.

Une députée (PLR) relève qu'on dit toujours que la force de la Suisse c'est l'apprentissage dual. Mais la Suisse allemande est beaucoup plus forte sur ce thème que la Suisse romande. Elle dit qu'elle a été surprise de voir cette motion

à la commission de l'économie, plutôt qu'à la commission de l'enseignement. Elle demande comment on explique cette différence avec la Suisse allemande.

M. Fazio répond qu'il s'agit en partie d'une différence culturelle, Genève étant plus influencée par la France.

Un député (LC) ajoute qu'à Genève, on considère toujours que la voie royale est la voie de la maturité. On constate souvent que les jeunes s'égarerent entre 15 et 18 ans à l'école de culture générale, alors qu'ils auraient pu tout de suite choisir l'apprentissage. On voit aussi des cas où des patrons refusent d'engager des jeunes gens de 15 ans parce qu'ils ne seraient pas assez matures pour exercer certaines tâches.

Un député (Ve) est d'accord avec le fait que ce n'est pas en changeant le règlement qu'on obligera l'OFPC à répondre au téléphone. Il propose à M. Fazio de retravailler les invites. Il considère qu'il faudrait pouvoir vraiment identifier les obstacles et les inclure dans la motion.

Un député (UDC) rebondit sur ce point. La commission a déjà traité la question de l'apprentissage à plusieurs reprises. On a toujours relevé qu'il y avait une différence importante avec la Suisse allemande. Quand on regarde ce qui se passe avec les jeunes, Genève a les taux d'échec les plus élevés de toute la Suisse. Il se dit très satisfait de la proposition de M. Fazio. Il propose de transmettre l'ensemble des points soulignés par M. Fazio à l'OFPC. Les patrons préfèrent les apprentis qui viennent des entreprises, comme cela a été souligné par M. Fazio. Si on peut mettre autant d'argent pour les apprentis qui sont en école, alors on peut aussi investir afin d'encadrer ceux qui suivent des apprentissages en entreprise. Il trouve cette motion très salubre.

Un député (LJS) relève que les entreprises ont également besoin de maîtres d'apprentissage, mais l'accès à la formation des maîtres d'apprentissage n'est pas toujours facile. Pour pouvoir prendre des apprentis, il faut avoir le titre de formateur. Or ce n'est pas facile, notamment dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie. Les maîtres d'apprentissage doivent suivre une formation avant que l'entreprise ne puisse prendre des apprentis, cela ne favorise pas l'augmentation du nombre de places d'apprentissage.

Un député (LC) indique que la formation des maîtres d'apprentissage dure 40 heures. Ce programme de formation a été établi par les partenaires sociaux. Il est normal qu'une formation de base soit donnée.

Le député (LJS) ne dit pas que ce n'est pas normal, mais il souligne que le fait que les 40 heures soient toutes groupées ne rend pas la chose évidente pour l'entreprise qui doit libérer l'employé pour l'ensemble de ce créneau. Il propose que ces heures soient davantage réparties dans le temps.

Une députée (S) a le sentiment que la problématique de l'apprentissage touche davantage la commission de l'enseignement. Les acteurs sont l'OFPC, l'employeur et les partenaires sociaux : les questions sur les cours et celles sur le soutien au jeune ne sont plus du ressort de l'OFPC, mais relèvent des responsabilités des partenaires sociaux. Selon elle, il y a une confusion dans la répartition des rôles entre l'OFPC et les partenaires sociaux. Elle propose d'éclaircir qui fait quoi sur le terrain dans le domaine de l'apprentissage et demande si cela faciliterait la situation pour les PME.

M. Fazio répond par l'affirmative.

Un député (MCG) relève que les 40 heures de formation pour les maîtres d'apprentissage représentent un coût. Il demande s'il ne faudrait pas créer un financement public de l'apprentissage pour favoriser l'apprentissage au sein de PME.

M. Fazio dit qu'il n'a pas du tout pensé à la question des coûts. Sa motion vise surtout à faciliter la procédure en supprimant les tracasseries que rencontrent les patrons.

Un député (UDC) dit que la commission a la chance d'être composée de plusieurs chefs d'entreprise. Il se rappelle qu'une députée (MCG) avait indiqué qu'elle ne prenait plus d'apprentis. Il demande d'expliquer à nouveau pourquoi elle a fait ce choix.

La députée (MCG) dit qu'elle n'est pas du tout d'accord avec M. Fazio. Elle a pris des apprentis pendant plus de 20 ans et est elle-même maître d'apprentissage. Elle a choisi de ne plus en prendre. S'agissant de la disponibilité de l'OFPC, elle dit que l'office a toujours été disponible. Elle trouve qu'il n'est pas difficile d'engager des apprentis : elle n'a jamais eu besoin de l'OFPC ou des associations patronales pour engager des apprentis.

Pour pouvoir prendre des apprentis, les règles sont très rigides, mais elles sont fédérales. Il faut une activité à 100% pour prendre un apprenti. Elle était personnellement à 80% et a dû augmenter son taux d'activité à 100% pour pouvoir prendre un apprenti. Elle connaît beaucoup de gens qui ne peuvent pas prendre d'apprentis dans les fonctions administratives parce que l'entreprise n'a pas de personnel de bureau à 100%.

Les contraintes qui sont posées aux patrons sont calquées sur des entreprises qui ont des services RH. En tant qu'indépendante, c'est elle qui devait tout gérer pour les apprentissages, or ce n'est pas possible. De plus, les apprentis qu'elle avait dans son entreprise devaient aller suivre des cours à Tolochenaz : les apprentis doivent payer eux-mêmes leurs billets, ce qui est très décourageant.

S'agissant des problèmes scolaires, elle estime que les cours d'appui sont de la responsabilité du patron, car il s'agit de l'encadrement de l'apprenti.

Les règles sont fédérales. Les charges administratives sont les mêmes pour Rolex que pour les petites PME, ce qui n'est pas équitable. Elle a pu constater par elle-même qu'à la Coop, deux personnes s'occupent à 100% des apprentissages.

Elle souhaite aussi mentionner le test EVA : des entreprises demandent un certain résultat au test EVA. Pour les électriciens, par exemple, les associations faitières demandent 76% de réussite au test EVA, sans quoi ils préconisent de ne pas engager en apprentissage. Le test EVA n'est soi-disant pas un outil de déqualification pour engager un apprenti, il a en théorie pour but uniquement de déterminer le niveau scolaire d'un jeune, mais en réalité ce n'est pas comme ça que ça se passe. Il y a des choses qui ne sont pas dites, mais qui sont bien réelles dans la pratique.

Un député (PLR) relève que ces propos sont proches de ceux de M. Fazio quant au constat.

La députée (MCG) le reconnaît, mais insiste sur le fait que les rigidités quant aux charges administratives sont fédérales et non pas cantonales.

Audition de M^{me} Anne Hiltbold, conseillère d'Etat, DIP, et M. Gilles Miserez, directeur général de l'OFPC, DIP

Voir annexe 1

M^{me} Hiltbold révèle que le département est favorable à la motion, car il soutient l'apprentissage en général, le Conseil d'Etat ayant fait de son développement ainsi que de l'augmentation des places en dual une priorité. Il est prêt à mettre en œuvre tout ce qui permettra de simplifier les démarches et encouragera les entreprises à créer des places. Quant à l'invite sur la modification du règlement, elle doit être précisée, car ce dernier contient 95 articles. Le DIP est en outre à l'écoute des entreprises et M^{me} Hiltbold a eu l'occasion de rencontrer la FER et a participé au CIF (Conseil interprofessionnel pour la formation).

M. Miserez présente les actions menées par le département avec un regard sur la situation dans les autres cantons. **Concernant la première invite, il y a eu cette année une augmentation de 9,5% du nombre de places d'apprentissage à Genève contre 2,7% au niveau national, avec un effet de décalage en raison du faible nombre de places dans le canton.**

Les recrutements directs se sont intensifiés, soit 16 en 2022 et 36 en 2023. L'entreprise cherchant un apprenti contacte l'OFPC qui s'occupe de la

logistique et du premier contact avec le candidat, et cette pratique n'est pas en vigueur dans les autres cantons.

Au sujet des prospections, le canton a obtenu 7 millions de la part de la Confédération et a développé 14 mesures, soit le nombre le plus élevé. Les prospecteurs ont travaillé avec les entreprises, dont 200 se sont nouvellement engagées à former un apprenti.

La formation eduPros demandée par la Confédération représente 40 heures de formation gratuite développée en ligne ou en présentiel dédiée aux formateurs d'apprentis. La plupart des cantons facturent cette prestation.

La majorité de l'apprentissage se fait en entreprise, puis à l'école et dans les cours inter-entreprises qui sont le socle commun réservé aux apprentis indépendamment de leur lieu d'apprentissage. **En comparaison intercantonale, Genève est le seul canton qui prend en charge l'intégralité des cours inter-entreprises, l'Etat payant 65%, et la FFPC 35%.** L'entreprise ne paie donc pas directement. L'OFPC encourage les réseaux d'entreprises, le dernier en date étant celui des boulangers-confiseurs, afin de permettre aux petites entreprises qui n'en ont pas les compétences de se réunir pour former l'apprenti.

Au sujet de la formation des adultes, il y a aussi eu un effet de rattrapage vis-à-vis des formations classiques, mais **Genève est pris en exemple au niveau fédéral.** Les moyens engagés par l'Etat sont importants et les personnes peuvent se former aux 250 métiers proposés.

Quant à la deuxième invite, les commissaires d'apprentissage sont un acte proche des organisations du monde du travail. Ils proposent des candidatures qui font l'objet d'un arrêté et permettent d'assurer la qualité. Ils peuvent déceler les éventuelles difficultés chez l'apprenti ou l'employeur. Ce suivi, soit 6000 visites par année, est composé de deux visites en première année puis une par la suite ou plus si besoin. Il est bon de préciser que, durant la pandémie, l'OFPC avait pris la décision de ne pas supprimer ces prestations. Entre 2020 et 2021, 90% des visites ont été accomplies. La première visite est la plus importante et est effectuée à 95-96%. Les commissaires sont précieux et assurent le lien avec l'économie et les besoins. **Il y a 341 commissaires d'apprentissage,** et en cas de vacances l'OFPC aide à en trouver un. **Les jeunes retraités sont sollicités et représentent 9,4%.**

Un député (S) a constaté que les jeunes du canton connaissent plus de difficultés qu'ailleurs à terminer leur apprentissage, et il souhaite en connaître les raisons, notamment au niveau des exigences scolaires. Une étude de l'OFS a révélé que, parmi les 65 000 jeunes ayant débuté un apprentissage en 2018, 20% ont arrêté en cours de route. A Genève, ce pourcentage s'élève à 38%.

Cette problématique est importante et est ressentie par beaucoup de patrons et de jeunes.

M^{me} Hiltbold a en effet constaté au sein de l'Etat que certains jeunes ont des difficultés à terminer leur formation. Ils sont peut-être trop jeunes ou ont été recalés par les entreprises. La confrontation au monde du travail peut être difficile et l'enjeu est d'accompagner ces jeunes. Les entreprises ont aussi tendance à prendre des personnes plus âgées, mais il n'existe pas d'élément de réponse définitif.

M. Miserez précise que les exigences scolaires ne sont pas plus élevées qu'ailleurs, car elles sont régies par un cadre fédéral. Une des mesures mises en place avec les 7 millions octroyés par la Confédération a été d'accompagner les jeunes en difficulté scolaire. La motivation reste le moteur de la réussite.

Le député (S) se demande si les jeunes seraient vraiment moins motivés à Genève.

M^{me} Hiltbold précise que la situation dans le canton est particulière, avec la moitié des jeunes essayant d'entrer au collège et beaucoup cumulant les échecs avant de se tourner vers l'apprentissage. Elle ne peut cependant pas répondre de manière certaine.

Un député (Ve) souhaite avoir la confirmation que l'augmentation de 9,5% concerne le nombre de contrats signés en dual. Il serait intéressant de voir l'évolution du nombre de CFC délivrés suite à une voie duale et l'âge médian à la signature des contrats.

M. Miserez fournira ces données ultérieurement (voir annexe 1). La place disponible à l'Arena pour accueillir les diplômés se réduit néanmoins visiblement.

Le député (Ve) demande si le projet pour venir encourager l'apprentissage dans les écoles est maintenu.

M. Miserez répond qu'il est maintenu et renforcé, mais que l'on se trouve face à un goulet d'étranglement en raison du faible nombre de places disponibles en entreprise, qui in fine augmente l'âge d'entrée en apprentissage, les employeurs préférant prendre quelqu'un de plus âgé et qualifié. Il faut absolument augmenter ces places pour desserrer le système.

Le député (Ve) mentionne que l'auteur de la motion suggère que les retours des petits entrepreneurs ont été mal reçus à l'OFPC et qu'ils ont été découragés d'engager des jeunes en raison des difficultés.

M^{me} Hiltbold n'a pas entendu ces propos directement, mais le département est ouvert à s'améliorer et à modifier les éléments problématiques. A ce jour, aucun problème spécifique n'a été mentionné par un entrepreneur.

M. Miserez ne peut exclure d'éventuelles défaillances mais relève que, parmi les signataires, certains avaient mis en évidence des difficultés à l'OFPC pendant le COVID alors que l'office a maintenu toutes ses prestations et le nombre de places d'apprentissage alors qu'il était en baisse. Les points d'amélioration doivent être communiqués. Le message porté par le département est d'encourager l'entrée en apprentissage après le cycle.

Le député (Ve) s'enquiert des éventuels facteurs limitants.

M. Miserez souligne qu'auparavant le secteur bancaire n'engageait que des jeunes à partir de 18 ans, et que l'âge moyen se situe désormais en dessous. Pour le domaine de la santé, des discussions sont en cours, mais les organisations du droit du travail militent pour l'engagement de personnel majeur.

Un député (MCG) souhaite connaître le pourcentage des apprentis au sein des entreprises qui ont moins de 10 salariés, soit les TPE. Apparemment, l'apprentissage se développe plus dans les entreprises d'envergure qui ont une structure de formation avec du personnel dédié. Concernant la première invite, elle demande à modifier le règlement C 2 05.01. Le premier auteur a été interrogé et a indiqué qu'il n'était pas possible de modifier la loi et le règlement. Il s'enquiert donc des possibilités à ce sujet. Concernant la deuxième invite, la réponse a été donnée, car 10% des commissaires d'apprentissage sont retraités.

M^{me} Hiltbold déclare que l'article à modifier dépendra de la problématique, et cette dernière n'a pas été identifiée clairement. La lourdeur administrative n'est pas propre à l'OFPC, mais le Conseil d'Etat souhaite simplifier les démarches de manière générale, notamment au travers de la politique Once Only. Il peut certes arriver que pour certaines entreprises les exigences soient trop lourdes. Les commissaires d'apprentissage doivent être compétents, d'où la limite d'âge.

Une députée (S) a compris que l'OFPC développe des stratégies pour soutenir l'accès à l'apprentissage, mais se demande ce qu'il resterait à faire pour les PME. Lors de la présentation de la motion, une députée a déclaré avoir pris des apprentis pendant des années et avoir renoncé en raison des difficultés et de la charge de travail. L'engagement de l'apprenti ne serait donc pas le plus lourd mais le suivi. La commune d'Onex offre 1000 francs par entreprise qui engage un apprenti et 2000 francs si ce dernier est issu de la commune. Elle se questionne donc sur l'éventuelle possibilité de mettre en place une telle politique au niveau communal. Personnellement, elle engage minimum 3 apprentis par année et admet que les rapports avec l'OFPC sont bons, mais elle rencontre des difficultés vis-à-vis du nombre de jours de cours et de leur

organisation ; s'ajoutent à cela les cours inter-entreprises et les convocations fréquentes. Au sujet des ASSC, elle avait défendu l'engagement à partir de 18 ans, mais constate que les entreprises peuvent engager des stagiaires de 16 à 18 ans qui sont en contact avec des patients mais ne peuvent pas commencer un apprentissage. Il faudrait agir à ce sujet.

M^{me} Hiltbold ne se positionne pas en faveur d'un soutien financier, car ce n'est pas le levier adéquat. D'autres communes comme Cologny organisent des rencontres entre les entreprises et les jeunes, et cet aspect pourrait être développé pour les petites communes. L'apprentissage par appel d'offres de gré à gré est valorisé, et la liste d'entreprises formatrices est mise en avant.

M. Miserez déclare que le nombre de jours de cours est régi sur le plan fédéral et que Genève ne va pas au-delà. Il peut néanmoins y avoir des demandes de cours complémentaires de la part de certaines corporations. Sur le plan financier, l'OFPC a donné une prime à l'engagement de 3000 francs pendant la pandémie avec la prise en charge des trois premiers mois de salaires, mais cette mesure ne s'est pas révélée adéquate. Pour les PME ne possédant pas de structure RH, il peut être ardu d'aider les jeunes ayant des difficultés personnelles et des mesures d'accompagnement pourraient être développées, car le commissaire a un rôle limité. L'employeur a un rôle prédominant dans la formation et l'OFPC est à l'écoute au sujet de l'organisation des cours.

M^{me} Hiltbold ajoute que le département réfléchit à des dispositifs innovants avec des formations duales mixtes, à savoir commencer par une année de cours avant de se rendre en entreprise. Ce système a été mis en place avec les boulangers-confiseurs et le retour a été positif.

Un député (UDC) demande si l'augmentation du nombre d'apprentis est liée à un secteur particulier et si l'âge moyen de 19,7 ans correspond à l'âge des jeunes en apprentissage ou à l'engagement. Il souhaite connaître le nombre et le pourcentage d'apprentis en dual et en l'école, et savoir s'il existe une différence d'âge entre ces deux voies. Il relève également les propos d'une députée (MCG) ; lors de son audition, elle avait indiqué qu'elle ne prenait plus d'apprentis en raison d'une surcharge administrative et de la nécessité d'avoir un taux d'activité de 100%, que le système est plutôt prévu pour les grandes entreprises et qu'il y avait un problème avec le test d'entrée EVA qui recommande un certain taux de réussite pour certaines branches.

M. Miserez fournira les chiffres exacts ultérieurement (voir annexe 1), mais l'augmentation du nombre d'apprentis concerne tous les secteurs. Les effets de rattrapage se constatent dans les domaines des métiers de bouche, de la santé et du social. Il y a 40% d'apprentis à temps plein et 60% en dual, cette dernière voie étant encouragée. Par rapport aux déclarations de la députée

(MCG), le secteur de l'apprentissage est un domaine dans lequel il y a beaucoup d'attentes, la Suisse étant une des premières nations au niveau mondial pour son savoir-faire et ses exigences qui sont établies par les entreprises. Le canton a l'autorité d'accompagner les entreprises dans un dispositif fixé par les organisations du monde du travail. Concernant les temps partiels, la solution du réseau d'entreprises est à privilégier. Quant aux tests EVA, ils ne sont pas requis par l'Etat mais organisés pour le compte des entreprises ; ils sont à titre indicatif et dépendent des secteurs. S'agissant des difficultés rencontrées par l'apprenti au niveau personnel, il est vrai que les grandes entreprises ont un service RH avec des psychologues, d'où la question de développer un accompagnement aux PME à cet effet. Les entreprises ont en effet une responsabilité majeure dans le secteur de l'apprentissage et cela implique un investissement.

Un député (LJS) avait interpellé le directeur des HUG sur l'âge pour entrer en apprentissage, et ce dernier avait répondu que cela découlait d'une décision prise huit années en arrière liée à la loi sur le travail. Il serait bon de favoriser ces apprentissages plus tôt en raison du manque de personnel de santé.

M^{me} Hiltbold ne voit pas d'obstacle à un changement de pratique, si tant est que les entreprises soient d'accord.

M. Miserez a rencontré les cliniques privées qui ont une marge de progression importante dans le secteur de l'apprentissage. L'âge est en discussion, mais il existe une tendance à engager les jeunes à partir de 18 ans afin d'éviter d'avoir à mettre en place des mesures de protection pour les mineurs.

Un député (S) entend que les difficultés personnelles de l'apprenti peuvent être difficiles à gérer pour les TPE, et se demande ce qui pourrait être mis en place à ce sujet.

M. Miserez déclare qu'il s'agit d'un choix politique notamment sur les moyens mis à disposition. La question de l'accompagnement peut être étudiée mais a un coût humain.

M^{me} Hiltbold renchérit sur le fait que le politique doit donner les moyens à l'Etat.

Un député (MCG) s'enquiert du problème des apprentis devant se rendre à des cours dans d'autres cantons. Apparemment, les jeunes devraient payer le trajet de leur poche, et cela n'est pas normal alors que le canton économise en n'accueillant pas ces cours.

M. Miserez déclare que l'apprenti est intégralement remboursé par la suite. Les éventuelles nuitées sont également prises en charge. La politique du canton est de proposer un maximum de filières, même si elles ne sont pas encore

rentables. Cependant, certaines ont un taux d'apprentis trop faible et doivent recourir à des cours intercantonaux.

Un député (LJS) s'enquiert de l'éventuel point de règlement à modifier concernant la première invite.

M^{me} Hiltbold réitère que le règlement contient 95 articles et que le département doit comprendre ce qu'il faut changer.

Audition de M. Frank Sobczak, directeur formation, et M^{me} Stéphanie Ruegsegger, directrice du département de politique générale, FER

M^{me} Ruegsegger remercie la commission de les recevoir. Leurs organisations sont de nature patronale, donc ont un lien direct avec les métiers, ce qui est très important. Ils ne peuvent que partager le souci des motionnaires de valoriser **la voie de la formation professionnelle qui est largement moins exploitée à Genève que dans le reste des cantons suisses**. Certes, Genève a une économie très tertiaisée, mais ce n'est pas le seul canton suisse dans ce cas. Et les autres cantons ont pourtant un taux de formation professionnelle beaucoup plus élevé. La structure de l'économie n'est qu'une partie de la réponse. Il n'y a pas de données scientifiques sur le sujet, mais si on regarde les cantons qui ont un taux de formation professionnelle plus élevé, on s'aperçoit qu'ils ont également un taux de chômage plus bas. On peut en déduire que la formation professionnelle est bonne pour l'emploi. Genève est conscient du retard qu'il a dans le domaine de la formation professionnelle. Ils se réjouissent des efforts faits pendant l'année 2023, puisqu'il y a eu une augmentation de 10% des contrats signés et de 20% du nombre de places proposées. Ils relèvent également que le canton est très actif depuis des années dans la promotion de la formation professionnelle. Genève a été retenue comme ville suisse candidate à l'organisation des EuroSkills. Ils ont de bonnes chances de l'emporter.

M. Sobczak revient sur la motion en tant que telle. Dans ce texte, il y avait d'éventuels problèmes avec l'OFPC qui étaient relevés. Au niveau des associations, ils ne relèvent pas de dysfonctionnements avec l'office, mais, sur le lien de l'office avec les petites PME, le sujet de la lourdeur administrative ou de la réactivité sont des sujets récurrents. Engager un apprenti est un engagement de l'entreprise. Ce n'est pas évident pour toutes les structures et, à Genève, **70% des entreprises emploient 1 à 5 employés, et évidemment ces petites entreprises n'ont pas de département ressources humaines en général**. La première invite propose de revoir le règlement d'application et en particulier en impliquant les personnes jeunes retraitées dans une fonction de commissaire. Aujourd'hui, un commissaire est l'intermédiaire entre

l'entreprise et l'apprenti pour s'assurer de la qualité de la formation. Historiquement, ils ont un peu changé. Initialement, un commissaire était plus un parrain ou un mentor. Ce système avait fait l'objet de critiques. Aujourd'hui, ce système a changé et il a le sentiment qu'ils ont perdu dans la proximité vis-à-vis du jeune ; c'est relevé dans la motion. Sur la motion, du côté intergénérationnel, c'est toujours intéressant, mais on peut se poser la question de savoir si des personnes qui ont quitté leur emploi depuis des années sont vraiment adaptées à cette tâche.

M^{me} Ruegsegger trouve que cette motion part d'une bonne intention, mais n'aborde peut-être pas assez la problématique dans sa globalité. **Pour valoriser l'apprentissage, il faut aussi voir quels sont les freins à l'apprentissage. A Genève, il y en a quand même un certain nombre. En premier lieu, le choix politique depuis des années de valoriser la voie gymnasiale.** Les parents jouent aussi un rôle : ils souhaitent souvent que leurs enfants fassent des études supérieures. **Ensuite, il faut davantage inciter les entreprises à former des apprentis. Des projets sont en cours et elle pense que les EuroSkills seront un formidable catalyseur pour la voie professionnelle.** Cette motion a sa raison d'être, mais peut-être pas avec ces invites.

M. Sobczak rappelle, **sur la question de pouvoir s'appuyer sur de jeunes retraités, que c'est déjà le cas, puisqu'il existe aujourd'hui la mission de commissaire professionnel. Quand, dans une corporation, il n'y a pas assez de commissaires en activité, ils peuvent faire appel à de jeunes retraités, ce qui leur permet d'avoir un nombre d'apprentis suivis plus grand parce que la personne n'est pas en activité.** C'est une piste qui est déjà utilisée. La Cité des métiers et les EuroSkills sont également des moyens de valorisation, mais l'accès au stage avec la nouvelle plateforme GeStage est aussi une étape importante. Les tests EVA ont été centralisés dans le campus SPARK à Plan-les-Ouates. Et puis **la caractéristique genevoise, c'est qu'on reste avec 40% d'apprentis à plein temps et un 60% en dual.** La formation duale est une piste intéressante.

Un député (MCG) a une question sur la motion. La première invite demande de modifier le règlement afin de trouver des mesures administratives simplifiées. La difficulté en étudiant cette motion c'est de savoir ce qu'on peut changer dans le règlement en étant toujours conforme au droit fédéral. Il demande s'ils auraient éventuellement des suggestions en relation avec ce règlement.

M^{me} Ruegsegger répond que la première invite est un peu floue. Ils n'ont pas exactement compris ce qu'elle signifiait.

M. Sobczak répond que, si on pouvait réallouer les moyens et revenir à quelque chose de réactif et qui soit en proximité avec les apprentis, ce serait bénéfique. Mais c'est aussi une question de volonté politique. L'aspect humain est parfois oublié dans ce système.

Un député (S) constate que, dans les différentes auditions qui ont eu lieu concernant ce projet, les auditionnés ne font pas forcément les mêmes constats et ne relèvent pas forcément les mêmes problématiques. Concernant la valorisation de la voie gymnasiale, le problème est aussi la difficulté d'identifier ce qui ne va pas pendant l'apprentissage. A Genève, le taux d'abandon pendant l'apprentissage est de 38% en moyenne. Il demande s'ils voient d'autres obstacles.

M. Sobczak admet que l'apprentissage à Genève a une autre fonction. Il est difficile d'inverser la tendance après 20-30 ans de politique de formation avec des préférences. Cela prend du temps. Il pense que, quand un apprenti a un problème soit financier soit familial et s'enfonce dans une problématique sans intervention, il arrête.

Un député (S) demande s'ils pensent, par rapport à la motion, que l'OFPC va dans le bon sens ou s'il y a des éléments sur lesquels ils pourraient faire mieux. Peut-être qu'il n'y a pas assez de commissaires d'apprentissage.

M^{me} Rueggsegger explique qu'il faut éviter d'être dans la dynamique de l'échec. Quand on a échoué au collège et à l'ECG, on a aussi plus de chances d'échouer lors de l'apprentissage. Donc, valoriser la voie gymnasiale alors que pour certains ce n'est pas leur voix est une mauvaise chose.

Une députée (PLR) demande d'abord à M. Sobczak, sur la deuxième invite, si l'idée est bonne ou non. Elle n'a pas bien compris.

M. Sobczak se souvient qu'ils ont réalisé une enquête auprès des jeunes à la Cité des métiers par rapport à leur envie d'avoir un coaching avec une personne retraitée. Ils n'en ont pas du tout envie, sauf si cela leur sert pour un piston afin d'obtenir un emploi. En général, ce sont davantage les seniors qui se sentent réconfortés et utiles. Quand on met quelque chose d'intergénérationnel en place, cela doit être gagnant-gagnant, sinon c'est compliqué.

La députée (PLR) demande si le problème de la valorisation de la voie gymnasiale est un problème récent ou non.

M^{me} Rueggsegger répond que ce n'est pas récent, mais le problème s'est peut-être accentué avec FO18. Quand on regarde la situation en Suisse, celle de Genève est vraiment particulière.

Une députée (S) revient sur les deux premiers considérants qui concernent la difficulté de trouver des places d'apprentissage. Elle se pose la question des entrepreneurs. Elle demande s'ils ont des chiffres sur le nombre de places proposées à Genève en comparaison avec d'autres cantons. Elle se demande s'il n'y aurait pas un accompagnement ou un travail à faire avec les entreprises. Elle a le sentiment qu'une des composantes genevoises relève un peu de l'égoïsme des employeurs, car engager un apprenti demande trop de travail.

M. Sobczak pourra transmettre les chiffres. Mais, de manière linéaire, ils sont moins bons partout. **Les mesures financières directes ne sont souvent pas les bonnes (donner une prime à un employeur pour qu'il engage un apprenti n'a pas trop d'impact).** Au niveau des associations, ils le font depuis de nombreuses années et cela se concrétise ces dernières années. Ils sont quand même dans un changement de paysage de la formation professionnelle. Il pense que, dans 3 ans, ils auront un discours différent. Il est très confiant par rapport à cela.

Une députée (MCG) raconte qu'elle ne prend plus d'apprentis alors qu'avant elle en prenait cinq par année. Elle demande s'ils remettent en question le test EVA. Elle connaît plein de jeunes qui ne réussissent pas les tests EVA et qui ne trouvent donc pas de stage. Elle ajoute encore que, lors de la réunion des parents d'élèves dans l'école de sa fille, en dixième du cycle, **les professeurs commencent par dire : « si vous ne voulez pas que votre enfant finisse par faire un apprentissage... ».** Elle a eu beaucoup de jeunes qui ont fait un apprentissage par dépit, ce qui amène à un échec, car ils font des métiers qu'ils n'ont pas envie de faire.

M. Sobczak rappelle que certaines corporations sont très restrictives ; cela étant, le test EVA est fait pour se rendre compte du niveau scolaire de son apprenti, mais personne ne peut empêcher un employeur de l'engager s'il a eu le coup de foudre. Il sait que, dans certaines corporations, il y a des mesures restrictives, notamment chez les électriciens.

Un député (LJS) a une question. M. Sobczak a dit que le lien entre les PME et l'OFPC n'était pas toujours facile pour les aider à engager des apprentis. Il demande s'il existe, au sein de la FER, une personne de référence qui est là pour aider les entreprises ou les PME qui aimeraient à tout prix engager.

M. Sobczak explique qu'il y a un département uniquement dédié à la formation professionnelle, aussi pour les petites entreprises.

Discussion de la commission

Voir annexe 2

Le groupe LJS a proposé de nouvelles invites. Les 4 invites proposées remplacent celles existantes.

Un député (LJS) explique que la première invite modifiée demande une application rigoureuse du règlement, la deuxième requiert le recours aux jeunes retraités, et les deux dernières veulent permettre aux jeunes d'être davantage sensibilisés aux créneaux de formation dans les entreprises ainsi qu'encourager la formation des maîtres d'apprentissage et ouvrir davantage de postes pour des apprentis dans les entreprises.

Un député (S) déclare que le PS s'opposera à toutes les invites, car la motion enfonce des portes ouvertes. Il y a certes matière à améliorer l'apprentissage mais au travers d'objets plus concrets et ambitieux. Les nouvelles invites ne servent également à rien.

Un député (Ve) souligne que les griefs de l'auteur de la motion se sont révélés infondés lors des auditions. Il n'y a rien à dire sur le fonctionnement de l'OFPC, et le groupe des Verts juge également les nouvelles invites inutiles. La promotion des stages dans les écoles publiques est forte, mais le verrou rencontré est le faible nombre d'entreprises acceptant d'accueillir des jeunes en stage. Les Verts s'opposeront donc à la motion et aux amendements du groupe LJS.

Un député (UDC) rappelle que seuls 4% des jeunes partent en apprentissage au sortir du cycle. De plus, le nombre d'échecs est étonnant, et seuls 60% des apprentissages s'effectuent en dual. La première invite a donc tout son sens, et il propose de la commencer par « favoriser l'apprentissage au sein des PME grâce à des mesures administratives simplifiées... ». Il pense qu'il faut en outre tout faire pour améliorer l'encadrement. Le groupe UDC soutiendra donc la motion.

Un député (PLR) juge la démarche de M. Fazio louable, mais les carcans administratifs existent en raison des enjeux pour les jeunes. M. Sobczak, de la FER, a expliqué que le problème réside dans le soutien donné par l'OFPC pendant l'apprentissage. Le patron peut parfois être désemparé, et il ne doit pas jouer le rôle de nounou ou de psychologue. Il y a également un problème dans l'orientation, mais les enseignants sont issus des voies académiques. De plus, les retraités pourraient orienter les jeunes, mais ne devraient pas être commissaires d'apprentissage. Une autre problématique réside dans le fait que les apprentis dans le secteur tertiaire sont choisis sur le résultat des examens et suite à un entretien. L'apprenti doit se vendre et ni la motion ni les nouvelles

invites de LJS ne sont pertinentes. Pour ces raisons, le groupe PLR s'abstiendra ou refusera cette motion. Un projet de loi serait nécessaire pour ce sujet.

Une députée (MCG) juge également que le texte manque sa cible malgré tout le soutien qu'elle apporte à l'apprentissage. Il y a effectivement un problème d'orientation, et l'abandon en cours de formation peut s'expliquer par le fait que les jeunes effectuent certains apprentissages par dépit. L'OFPC devrait revoir sa communication, car il manque un grand nombre de places d'apprentissage sur le site Orientation.ch, plusieurs entreprises ne les publiant pas. En outre, il existe un manque de communication sur certains métiers peu connus, et un manque conséquent de main-d'œuvre. Le groupe MCG ne soutient ni la motion ni les nouvelles invites.

Un député (UDC) pense que les retraités ont une longue connaissance de la pratique et qu'ils ne devraient pas être écartés des postes de commissaires. La société est vieillissante et il faut s'adapter. La formation est une question empirique, non une question d'années d'université.

Un député (S) pense qu'il faut dissocier ce qui relève de la tertiarisation de l'économie, sur laquelle il n'est pas possible d'agir, et ce qui relève du taux d'abandon. Il reste surpris de l'explication du département quant aux raisons du fort taux d'abandon dans le canton. Néanmoins, la motion n'est pas pertinente.

Une députée (S) précise qu'il n'est pas question de ne pas prendre de commissaires à la retraite. Cela se fait déjà. La motion rate sa cible, mais la question réside dans le fait de savoir quelle cible la commission souhaite atteindre. Les stages de découverte devraient être mieux promus, et se faire tout au long de l'année. Il n'y a que 41 stages disponibles sur le site GeStage.ch. Les entreprises pourraient également être contraintes de prendre des apprentis. La plupart des postes d'employés de commerce se trouvent par exemple dans les administrations publiques, alors que les entreprises pourraient proposer ce type de poste.

Un député (Ve) rejoint les propos de ses collègues. La motion n'est pas adéquate. Le document de l'OFPC montre une augmentation du nombre d'apprentissages en dual et une diminution du nombre à plein temps, ce qui est souhaitable. Une augmentation est observée dans tous les secteurs, mais la question se pose de privilégier certaines voies. Le groupe des Verts refuse la motion mais poursuit volontiers les travaux sur d'autres pistes.

Un député (LC) dévoile avoir été sensible aux propos d'un député (PLR) quant au rôle de nounou que l'employeur doit parfois endosser. Ayant eu l'occasion de former des apprentis, il a fait appel à l'OFPC lorsqu'il a rencontré un problème avec un jeune. L'office l'a adressé à un psychologue et le jeune a

pu terminer sa formation. Il y a en outre effectivement un problème d'orientation, mais il croit se souvenir que l'UAPG et la CGAS organisaient des stages en entreprise à destination des enseignants du cycle.

Un député (UDC) mentionne un article de M^{me} Mathilde Appia, directrice de la fondation Qualife, qui suit des apprentis. Le texte mentionne une augmentation de 10% du nombre de contrats signés, pas du nombre d'apprentis en cours de formation dont la baisse est dramatique. Selon la fondation, il faudrait mieux accompagner les jeunes, car certains ont des problèmes financiers et familiaux. Les encadrants ont un effet très bénéfique.

Vote

Mise aux voix des amendements du groupe LJS :

- à appliquer systématiquement le règlement d'application de la loi sur la formation professionnelle (C 2 05.01), afin de favoriser l'apprentissage au sein des PME et des TPE, grâce à des mesures administratives simplifiées, et d'améliorer la communication et l'information concernant ce domaine ;
- à recourir à davantage de jeunes retraités pour qu'ils puissent agir en qualité de commissaires d'apprentissage auprès des apprentis dans le cadre de leurs formations professionnelles ;
- à donner la possibilité aux élèves âgés de 12 à 15 ans de passer une semaine en immersion dans une entreprise à la découverte d'un métier ;
- à encourager et à soutenir la formation des maîtres d'apprentissage auprès des PME et des TPE.

Oui : 3 (1 LJS, 2 UDC)

Non : 12 (3 S, 2 Ve, 2 MCG, 4 PLR, 1 LC)

Abstentions : –

Les amendements sont refusés.

Mise aux voix de la M 2971 dans sa forme d'origine :

Oui : –

Non : 10 (3 S, 1 Ve, 2 MCG, 3 PLR, 1 LC)

Abstentions : 3 (1 Ve, 1 PLR, 1 UDC)

La M 2971 est refusée.

Catégorie de débat préavisée : II, 30 min

Conclusion

La commission, lors des auditions, s'est rendu compte que la situation actuelle, bien que perfectible, ne changerait guère en mettant en œuvre les invites de la motion ou les amendements proposés en séance. Cette motion enfonce des portes ouvertes, n'est pas adéquate et rate donc sa cible.

La commission souhaite cependant que le Conseil d'Etat fasse tout son possible pour motiver les entreprises à recruter des apprentis et valoriser la formation duale.

La majorité de la commission vous invite donc, Mesdames et Messieurs les députés, à refuser cette proposition de motion.

Réponses aux questions de la Commission de l'économie suite à l'audition du 29 janvier 2024

1. Age moyen et médian d'entrée en apprentissage

L'âge moyen d'entrée en apprentissage est de 20.3 ans (environ 20 ans et 4 mois, un peu plus de 2 mois plus jeune qu'il y a deux ans). L'âge médiane est à 19.2 ans (environ 19 ans et 2 mois, soit 3 mois plus jeunes que l'année précédente).

2. Evolution des formations AFP et CFC de 2018-19 à 2023-24

Effectif des apprenties et apprentis en formation professionnelle de l'année scolaire 2018 à 2022

Formations professionnelles	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Apprentissage AFP Dual	384	422	425	396	423
Apprentissage AFP plein temps	82	96	112	101	110
Apprentissage CFC Dual	5003	5032	5072	5267	5216
Apprentissage CFC plein temps	4183	4082	3966	3824	3777
Total Apprentissage AFP	466	518	537	497	533
Total Apprentissage CFC	9186	9114	9038	9091	8993
TOTAL GÉNÉRAL	9652	9632	9575	9588	9526

Source nbds / annuaire

Evolution de la proportion des apprentis en plein temps et dans le dual

Filières	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Apprentissage Dual (CFC + AFP)	5387	5454	5497	5663	5639
Apprentissage plein temps (CFC + AFP)	4265	4178	4078	3925	3887
Apprentissage Dual (CFC + AFP)	55.8%	56.6%	57.4%	59.1%	59.2%
Apprentissage plein temps (CFC + AFP)	44.2%	43.4%	42.6%	40.9%	40.8%



Source nbds / annuaire

Évolution du nombre de titres délivrés pour toutes les filières de formation professionnelle, 2019-2023

Filières	2019	2020	2021	2022	2023
Apprentissage AFP Dual	193	206	208	152	185
Apprentissage AFP plein temps	32	31	48	33	45
Apprentissage CFC Dual	1298	1346	1252	1284	1284
Apprentissage CFC plein temps	1081	1253	936	885	995
Total Apprentissage AFP	225	237	256	185	230
Total Apprentissage CFC	2379	2599	2188	2149	2279
TOTAL GÉNÉRAL	2604	2836	2444	2334	2509

Source OFPC 01.2024

3. Typologie des entreprises qui engagent des apprentis

La typologie des entreprises formatrices a été établie en fonction du nombre d'emplois qu'elles comportent. Ces statistiques ont été obtenues à partir de l'extraction du REG (Registre des entreprises genevoises) datée du 6 février 2024.

Typologie d'entreprise	Total général	%	Nombre d'apprentis	%
Grandes entreprises (plus de 250 emplois)	156	7.8%	1'558	27.1%
Moyennes entreprises (entre 50 et 249 emplois)	285	14.3%	1'485	25.9%
Petites entreprises (entre 10 et 49 emplois)	746	37.5%	1'488	25.9%
Microentreprises (entre 1 et 9 emplois)	801	40.3%	1'210	21.1%
Total général	1'988	100.0%	5'741	100.0%

Les caractéristiques de ces données sont les suivantes:

- les entreprises formatrices sont celles qui disposent d'apprentis en cours de formation au 15 novembre 2023.
- les apprentis correspondent aux jeunes en formation duale AFP, CFC, en stage de préqualification ou PAI, ainsi que de commerce 3+1 (stage long en entreprise) autrement dit les mêmes critères que la liste interactive des entreprises formatrices.

4. Nombre de nouveaux apprentis par pôle

CFC

Pôle de formation	Semaine 44 / 2023 Candidats placés	Semaine 44 / 2022 Candidats placés	Δ2023 - Δ 2022	Semaine 44 / 2021 Candidats placés	Δ2023 - Δ 2021
Arts	38	30	26.7%	22	72.7%
Commerce	651	609	6.9%	598	8.9%
Construction	512	460	11.3%	464	10.3%
Nature et Environ.	97	80	21.3%	92	5.4%
Santé et social	446	396	12.6%	413	8.0%
SHR	241	204	18.1%	198	21.7%
Technique	295	281	5.0%	272	8.5%
Total	2'280	2'060	10.7%	2'059	10.7%

AFP

Pôle de formation	Semaine 44 / 2023 Candidats placés	Semaine 44 / 2022 Candidats placés	Δ2023 - Δ 2022	Semaine 44 / 2021 Candidats placés	Δ2023 - Δ 2021
Arts	0	1	-100.0%	0	0.0%
Commerce	73	94	-22.3%	78	-6.4%
Construction	45	47	-4.3%	54	-16.7%
Nature et Environ.	11	8	37.5%	14	-21.4%
Santé et Social	44	30	46.7%	36	22.2%
SHR	70	64	9.4%	66	6.1%
Technique	47	43	9.3%	31	51.6%
Total	290	287	1.0%	279	3.9%

TOTAL

Filière AFP	290	287	1.0%	279	3.9%
Filière CFC	2'280	2'060	10.7%	2'059	10.7%
Total	2'570	2'347	9.5%	2'338	9.9%



DEMANDE D'AMENDEMENTS

Présentée par LJS

Concerne : M 2971 Mieux favoriser l'apprentissage au sein des PME

TEXTE

Invites (nouvelle teneur)

invite le Conseil d'Etat

- à appliquer systématiquement le règlement d'application de la loi sur la formation professionnelle (C 2 05.01), afin de favoriser l'apprentissage au sein des PME et des TPE, grâce à des mesures administratives simplifiées, et d'améliorer la communication et l'information concernant ce domaine ;
- à recourir à davantage de jeunes retraités pour qu'ils puissent agir en qualité de commissaires d'apprentissage auprès des apprentis dans le cadre de leurs formations professionnelles;
- à donner la possibilité aux élèves âgés de 12 à 15 ans de passer une semaine en immersion dans une entreprise à la découverte d'un métier;
- à encourager et à soutenir la formation des maîtres d'apprentissage auprès des PME et des TPE.