

Date de dépôt : 1^{er} septembre 2015

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M^{mes} et MM. Romain de Sainte Marie, Cyril Mizrahi, Thomas Wenger, Lydia Schneider Hausser, Salima Moyard, Jean-Charles Rielle, Christian Frey modifiant la loi sur la formation professionnelle (LFP) (C 2 05) (Pour encourager le développement et la diversification des places d'apprentissage)

Rapport de M. Jean-Marc Guinchard

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le PL 11560 a fait l'objet de longs débats et d'auditions durant 5 séances de la Commission de l'économie, présidée par M. Patrick Lussi.

Nos remerciements vont en particulier à M. Grégoire Evéquoz, directeur général de l'Office de la formation professionnelle et continue – qui a accompagné l'ensemble de nos travaux – ainsi qu'à Mme Noémie Paoli, procès-verbaliste.

Ce PL 11560, signé notamment par M. de Sainte Marie, a permis aux commissaires d'avoir une idée précise et bien développée de la situation de l'apprentissage, en Suisse, mais surtout à Genève, grâce à des comparaisons intercantionales. Les déclarations des auditionnés et les réponses apportées aux questions posées par les commissaires ont également permis de relever que, si la situation de l'apprentissage pouvait encore faire l'objet de progrès et d'améliorations, elle était néanmoins bonne, voire très bonne, en particulier si l'on se livre à des comparaisons des taux de chômage des jeunes dans le reste des pays d'Europe.

Lors de la présentation de son PL, M. de Sainte Marie s'est référé au programme de législation du Conseil d'Etat tel qu'il figure en page 6 de l'exposé des motifs du dit PL :

« Dans un canton où le taux de chômage reste élevé par rapport au reste de la Suisse, l'accès à une formation de haute qualité favorise l'égalité des chances et contribue à réduire la fracture sociale. L'un des points forts de la formation en Suisse, que nous envient bien des pays, réside dans l'apprentissage en entreprise (voie duale). En outre, la création des HES (hautes écoles spécialisées) a permis de revaloriser cette formation professionnelle. Or, à Genève, le nombre de jeunes optant pour une formation en voie duale s'avère faible en comparaison avec d'autres cantons. De plus, il manque des places d'apprentissage en entreprise dans certaines filières, notamment celle du commerce. Cette situation oblige à développer des filières professionnelles à plein temps en école, plus coûteuses pour l'Etat et, de surcroît, n'offrant pas aux jeunes concernés l'expérience professionnelle en entreprise très utile pour trouver ensuite un premier emploi. Par ailleurs, on constate que trop d'élèves quittent chaque année le système scolaire sans avoir obtenu de certification, ce qui accroît leur exposition au chômage de longue durée et à l'exclusion sociale. Au secondaire II, les parcours de formation se sont rallongés (redoublements trop importants et réorientations fréquentes). Ce phénomène augmente le risque de décrochage scolaire. Il est bien souvent lié à une mauvaise orientation à la fin du CO (cycle d'orientation), trop d'élèves choisissant une voie de formation – notamment le Collège – qui ne leur convient pas ».

Le premier signataire explique ensuite que, malgré tous les efforts fournis, Genève est en-dessous du reste de la Suisse en matière de formation. En 2008, 41% des jeunes en formation duale sont formés à Genève, contre 73% au niveau Suisse. Le taux des entreprises formatrices est de 10% à Genève alors que la moyenne suisse est de 17%.

Deux explications sont possibles : l'une est culturelle, et l'autre se réfère au tissu économique. Genève est proche de la culture française, qui ne valorise pas la formation en apprentissage. Cette culture est liée au tissu économique. Genève se repose beaucoup sur le secteur tertiaire et les grandes entreprises multinationales qui créent des emplois mais peu de places d'apprentissages, car ce système n'existe pas dans leurs pays de provenance.

Ceci a pour conséquence que la formation en apprentissage est plus fréquente dans le secteur secondaire que le secteur tertiaire. Il se réfère à la page 5 de l'exposé des motifs du PL 11560 : « Mais dans deux domaines au moins, le commerce et les professions techniques, on est proche d'un marché saturé, puisqu'il ne reste que 2% de places disponibles en fin de période (soit respectivement 16 et 9 places) ». Genève souffre de ce manque de places d'apprentissage par rapport à la demande relativement importante dans certains secteurs.

Notre canton a de l'ambition et la volonté de développer des places d'apprentissage. Ce PL est un outil pragmatique qui sert à accroître leur nombre. Le Fonds cantonal genevois en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC) a pour but de valoriser et de faire la promotion de l'apprentissage en secondaire I, ainsi que de faciliter les démarches des entreprises qui en feraient la demande en matière de coaching et d'aide administrative pour l'apprentissage.

Le fond de cette formation est financé par une taxe qui s'élève cette année à 26 CHF par salarié par entreprise. Entre 60 et 70% du fond est financé par les entreprises contre 30 à 40% financés par l'Etat en fonction de la masse salariale dans le canton.

Il s'agit avec ce PL d'instaurer un système de bonus/malus en utilisant cette taxe comme levier. Ce PL a pour ambition de créer un pourcentage d'apprentissages par entreprises en passant par des « couches » de 100 salariés. L'entreprise occupant moins de 100 salariés serait exemptée de cette taxe si elle forme au moins un apprenti (aspect incitatif). Les difficultés pour les petites entreprises sont les charges administratives (coûts en matière de ressources humaines). Le système de ratio de 1% s'appliquerait aussi aux entreprises plus grandes, qui payeraient la taxe ordinaire de 26 CHF, au risque d'être augmentées de 100% en cas de non-respect du quota. L'introduction de cette mesure engendrera des rentrées d'argent en plus, qui seront affectées au FFPC pour promouvoir l'apprentissage, notamment par le biais des associations professionnelles et en aidant les petites entreprises à encadrer les apprentis. Ce PL a pour mission de répondre aux attentes partagées par le Conseil d'Etat et aura un réel effet en matière d'insertion professionnelle. Les jeunes seront mieux orientés au cycle d'orientation (CO). L'apprentissage est une véritable lutte contre le chômage. Ce n'est pas le seul moyen, mais c'est un moyen modeste pour augmenter le nombre d'apprentissages.

A la question d'un commissaire PLR concernant l'alimentation du FFPC et les dangers d'une baisse de rentrée des cotisations, M. de Sainte Marie répond qu'aujourd'hui seules 10% des entreprises sont formatrices à Genève. Si ce sont les plus grandes entreprises, cela pourrait être défavorable pour le fond. Le PL aurait plutôt pour effet d'apporter d'avantage de financement à ce fond, qui en a besoin. Le même commissaire propose l'audition du FFPC, de l'OFPC, ainsi que de l'UAPG et la CGAS.

Un député PLR se dit choqué par la mise en doute de la responsabilité des entreprises face à la collectivité. Ce PL ne prend pas en compte les efforts faits par les entreprises formatrices, notamment les grandes entreprises qui

offrent des stages internes pour les titulaires d'une maturité et les universitaires, ainsi que celles qui permettent la formation continue.

Il entend beaucoup de remise en cause du mode de formation des entreprises, mais pas du mode étatique. Dans ce PL, il n'est pas question du niveau des connaissances des élèves sortant de la formation obligatoire. Pour certaines professions, le niveau n'est pas suffisant, en particulier en anglais.

M. de Sainte Marie répond que les maturités professionnelles sont considérées comme de l'apprentissage et que c'est pour cela qu'il ne les a pas évoquées. Il est sensible aux propos du précédent intervenant. Les entreprises multinationales sont le meilleur exemple en matière de stage et d'encadrement pour les profils universitaires. Pourquoi ne pas prendre en compte ces stages comme facteur de diminution du ratio ? Il est ouvert à cet amendement. En revanche, aujourd'hui, une grande quantité de jeunes se dirige vers la formation universitaire et peine ensuite à entrer dans le marché du travail.

L'apprentissage bilingue est une très bonne initiative car Genève a un tissu d'entreprises économiques très particulier. Il semblerait que cet apprentissage ne soit pas aujourd'hui tout à fait « au maximum ». Il faudra poser la question au responsable de cet apprentissage ou aux entreprises qui en ont besoin.

Un commissaire UDC remarque que souvent les jeunes ne sont pas guidés dans la bonne direction. Il n'y a pas que l'anglais. Un jeune qui maîtrise l'allemand est un avantage. Combien d'entreprises à Genève ont plus de 100 employés ? Il se demande si la taxe infligée par le PL aux entreprises n'employant pas suffisamment d'apprentis est conforme au droit fédéral et constitutionnel.

M. de Sainte Marie répond que les cantons urbains s'appuient plus sur le secteur économique tertiaire. Il cite aussi le facteur culturel : les anglo-saxons et la France ne connaissent peut-être pas bien le système d'apprentissage de notre pays. Au sujet de la nécessité d'avoir une formation efficace, il y a d'abord le fait que, quand on parle de formation professionnelle et d'orientation, les meilleures personnes pour en parler sont celles qui connaissent les entreprises. Ce n'est pas l'enseignant du cycle qui pourra réellement parler de l'entreprise.

Un député Vert trouve que le PL a le mérite d'exister. Il n'avait pas connaissance de la taxe de 26 CHF, qui semble un faible montant.

Les très petites entreprises (jusqu'à 10 employés) représentent $\frac{1}{4}$ de l'emploi. Il y a certainement quelque chose à faire. L'apprentissage n'est pas réservé aux jeunes de 15 ans ; certains ont en 25. Les propos du commissaire

(PLR) au sujet du changement de financement de ce fond l'ont interpellé. Si le FFPC est perdant, il ne pourra plus répondre à sa mission de promotion. Il faudrait demander au département sa position.

M. de Sainte Marie répond que le système a été conçu pour rapporter d'avantage de fonds et rappelle qu'aujourd'hui seulement 10% des entreprises sont formatrices. Il n'a pas d'étude sociologique. Si le FFPC ne devait plus percevoir de fonds, cela voudrait dire que le système mis en place fonctionne et a une réelle réussite. Il faut que le taux d'entreprises formatrices dépasse les 10%, ce qui prendra plusieurs années. L'idée est d'inciter les entreprises à prendre un maximum d'apprentis et d'essayer de réduire le phénomène de surenchère en matière de formation.

Un commissaire PS estime qu'il n'est pas possible de traiter toutes les filières de façon globale. Typiquement, dans l'informatique, des filières d'apprentissage existent et il manque de places dans ce secteur car les formations sont 100% scolaires et non pas duales. Il faudrait affiner par secteur ; c'est sur ce point qu'il doute de l'efficacité du PL. Ce PL soulève une bonne problématique, mais le mécanisme n'est pas convaincant. Si une entreprise ne prend pas d'apprenti, ce n'est pas forcément par manque de volonté, mais pour plusieurs raisons.

M. de Sainte Marie répond que ce PL ne touchera pas les entreprises qui n'ont pas de raison d'embaucher un apprenti, car ce sont celles qui comptent moins de 100 employés. La cotisation sera toujours de 26 CHF par employé par année, rien ne change. Par contre, quand une entreprise a plus de 100 employés, elle a des besoins administratifs. Ce PL responsabilise ; si une entreprise est suffisamment grande pour avoir une pluralité de métiers, elle peut jouer un rôle en matière de formation. Les entreprises ont la possibilité de créer une base d'apprentissage. Ensuite, il faut faire la lumière sur la situation de l'apprentissage à Genève par rapport au tissu économique. Ce mécanisme peut évoluer et changer. Il faut voir s'il est possible de cibler différents secteurs économiques avec ce PL.

Une députée EAG estime nécessaire de valoriser des petits métiers, notamment ceux dits « de bouche », dont la population réclame le retour dans les quartiers et souhaite avoir des commerces de proximité ?

M. de Sainte Marie répond que ce PL a un effet en deux temps. Il y a un fort besoin chez les jeunes de places d'apprentissage dans le secteur tertiaire. Il faudrait essayer d'encourager un maximum les jeunes. Il n'y a pas ce même besoin dans le secteur secondaire, où l'adéquation entre la demande des jeunes et les besoins des entreprises est bonne.

Selon lui, il serait intéressant d'obtenir l'entier des chiffres par le département. Rien n'empêche de revaloriser certains domaines. C'est le deuxième effet de ce PL. Le premier s'intéresse au secteur qui n'a pas suffisamment de places d'apprentissage par rapport à la demande.

La même députée EAG a l'impression que rien n'est fait dans les écoles pour créer l'envie de participer à ces métiers plutôt que d'entrer dans le tertiaire. On fait trop pour le tertiaire et pas assez pour le reste du marché du travail. Il y a des demandes, mais pas de candidats.

A une remarque d'un commissaire Vert, M. de Sainte Marie répond qu'un mécanisme plus juste est envisageable. Ce n'est pas que de la promotion. Les actions de la FFPC servent à aider au maximum les entreprises. Le ratio d'un apprenti pour 100 employés n'est pas énorme. Le nombre de 100 employés a été choisi notamment pour permettre un calcul plus évident par la suite. Il serait intéressant d'auditionner la Nouvelle Organisation des Entrepreneurs (NODE) et la FMB concernant le bâtiment. Il serait important d'interroger les commerces formateurs. Depuis un certain nombre d'années, une formation complémentaire est demandée aux employeurs pour devenir formateur. Ils doivent avoir des prérequis qui n'étaient pas demandés autrefois. Est-ce que cela n'a pas incité négativement le taux formatif ? Il ne peut pas répondre sur la formation des employeurs et des maîtres d'apprentissage. Un apprenti nécessite un certain encadrement, ce qui a probablement un effet négatif au niveau du temps (il n'a pas d'élément pour le prouver).

Un commissaire PLR dit que le plus gros préjudice de ce PL est le procès contre les entreprises. Le problème concerne les formateurs. Comment faire avec les entreprises qui objectivement ne peuvent pas former les apprentis ? Il n'y a pas de période transitoire prévue. Il faut une maîtrise fédérale pour être formateur. Ce PL instaure une inégalité de traitement. Comment faire avec les entreprises qui sont de bonne foi et ne possèdent de formateurs en interne au bénéfice de l'autorisation ? N'est-ce pas une taxe ? Il se demande si la base légale est suffisante et se pose des questions face à la nature la perception cette taxe.

M. de Sainte Marie répond que c'est une taxe qui existe déjà et qui est maintenue. Elle peut être diminuée ou augmentée. Soit les entreprises connaissent une déduction de leurs taxes, soit elles payent comme chaque année. Pour une petite entreprise, la formation et l'encadrement représentent une charge. Une entreprise ayant plus 100 employés a l'avantage d'avoir déjà du personnel dans les ressources humaines. A ce moment, il est possible d'appliquer le mécanisme prévu par le PL. La difficulté pour l'entreprise qui a 15 employés n'est pas la même que pour celle qui en a 150. Il s'agit d'un

choix politique, qui reprend la préoccupation du Conseil d'Etat en matière d'apprentissage.

Un commissaire PS estime que la question, au-delà des préjugés, est d'essayer d'éviter que des jeunes commencent un apprentissage et se retrouvent sur le carreau. La question de savoir si l'employeur est public ou privé n'a pas d'importance. Selon la taille de l'entreprise, il y a des avantages et des inconvénients. Le secteur privé peut connaître des problèmes liés au marché de la concurrence et se trouver avec des problèmes d'encadrement des apprentis. Il faut des places d'apprentissage. L'exigence de formation des apprentis provient de la Confédération (ordonnance fédérale). Selon le site de l'Etat, la formation de base nécessite 28 heures afin de devenir formateur d'apprentis ; ce n'est pas rédhibitoire. Prétendre qu'une entreprise de 100 personnes ne peut pas avoir ces compétences est un faux problème. Des validations d'acquis ont eu lieu et les anciens formateurs n'ont pas eu besoin de suivre cette formation. Prétendre qu'il faut des mesures transitoires et que la sanction de 100x 26 CHF est trop élevée n'est pas très sérieux. Il se pose la question du paradoxe avec ce PL. Que se passe-t-il si l'entreprise cherche des apprentis et ne trouve pas dans un secteur (p.ex. boulangerie, boucherie). Il serait paradoxal de les pénaliser car elles ne trouvent pas de personne pour suivre la formation. Il faudrait mettre en place un dispositif pour trouver une solution à ce problème.

M. de Sainte Marie trouve qu'il a raison. Il pourrait y avoir un amendement pour essayer de prendre en compte le fait que l'entreprise propose des places d'apprentissage mais n'a pas suffisamment de réponse. La concurrence entre les entreprises pourrait amener à avoir des apprentis. C'est un aspect intéressant.

Un député Vert remarque qu'il n'est pas facile pour les jeunes qui sortent du cycle de trouver apprentissage. Ils s'inscrivent dans des écoles professionnelles ou à l'ECG. En règle générale, ils ont une alternative afin de ne pas rester sur le carreau. L'article 63A parle de supplément de cotisation. S'agit-il d'une participation renforcée au fond de formation et non pas d'une sanction ?

M. de Sainte Marie répond que ce n'est pas une sanction mais un supplément.

Un commissaire MCG remarque qu'il faudrait penser à promouvoir les entreprises formatrices lors des attributions du marché public.

Un commissaire PDC précise que le cours pour devenir maître d'apprentissage est de 40 heures. L'argent touché par les entreprises

formatrices pour les encourager n'est de loin pas suffisamment compensatoire par rapport à cette formation.

M. de Sainte Marie répond que l'incitation est faible, mais que les fonds engendrés par cette mesure serviront à aider ces entreprises.

Audition de M^{me} Emery-Torracinta et MM. Evéquo, Sobczak et Mugny – 30 mars 2015

M^{me} Emery-Torracinta explique que la formation duale est une des priorités du DIP. Elle travaille en lien avec les partenaires sociaux au sujet d'une formation qu'ils aimeraient proposer d'ici quelques semaines et qui impactera à différents niveaux. La formation en école à plein temps coûte à l'Etat et à la collectivité publique. La formation duale permet d'avoir une expérience professionnelle, ce qui est un plus. Le PL 11560 pose une bonne question : comment inciter les entreprises à prendre plus d'apprentis ? Mais, au-delà de l'objectif de ce PL, la proposition faite ne paraît pas pertinente, notamment au sujet du rôle de la fondation elle-même et de son fonctionnement. Elle s'interroge sur la façon dont ce PL est compris. La plupart des entreprises sont petites et n'ont pas 100 salariés. Est-ce que fixer une barre à 100 employés a du sens, de même que l'exonération de la cotisation de 29 CHF ? Ce n'est pas très encourageant pour créer des places. L'idée de départ est juste, mais elle n'est pas sûre que la réponse soit adéquate, d'autant que le système de 29 CHF par tête est actuellement remis en question. Elle n'est pas sûre de l'effet réel en termes financiers de ce PL, qui aura clairement une incidence sur le budget de l'Etat, qui est aussi employeur. Ce n'est pas une bonne solution, même si le projet est en soi intéressant. La difficulté pour les entreprises est d'avoir des jeunes de 15-16 ans. La piste consiste en une filière mixte : les apprentis commencent par beaucoup d'école et finissent par plus d'entreprise.

Le Président demande si la commission devrait geler les PL en attendant les propositions du DIP.

M^{me} Emery-Torracinta répond simplement que le DIP arrivera avec des propositions. Certaines sont peut-être un arbitrage politique du Conseil d'Etat, mais d'autres pourraient être lancées assez rapidement et pourront être présentées aux commissaires.

M. Sobczak (FFPC) partage l'objectif du projet, mais il trouve que ce PL ne l'atteint pas. Le principe et le mécanisme financier sont discutables car une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage engendrera une baisse des cotisations à la FFPC, ce qui est contre-productif. Ce PL instaure une iniquité de traitement car il part du principe que toute entreprise est

formatrice, alors que certaines ont une spécialisation hors du champ des ordonnances et ne peuvent pas être reconnues comme entreprise formatrice. Il n'est pas sûr que l'exonération soit couverte par les cotisations supplémentaires. Le PL 11560 demande aux caisses d'allocations familiales de gérer ce problème administratif. Il n'est pas certain qu'elles aient l'autorisation de le faire et ce serait une administration longue et coûteuse. Plusieurs mesures se préparent, qui seront plus ciblées. Le PL 11560 paraît peu réalisable et réaliste. Il a un peu la même approche sur le PL 11274. Le tissu économique à Genève est composé de 70% des entreprises formatrices qui ont entre un et cinq employés. La notion de micro-entreprise est particulière. Il se pose le problème du financement direct à l'entreprise, d'autres mesures étant plus ciblées.

M. Mugny regrette que les partenaires sociaux n'aient pas été associés. La cible n'est pas touchée. Le PL 11560 ne répondra pas à son objectif, l'idée étant d'augmenter les fonds, ce qui ne sera pas le cas. Les entreprises sont essentiellement petites. Il y a 751 entreprises qui ont plus de 100 personnes au sein de leur structure et 104 sont déjà formatrices.

M. Evéquoz insiste sur la question technique de la faisabilité du système de perception. Actuellement, il s'agit d'un système de perception « per capita ». Il faudra peut-être auditionner les caisses d'allocations familiales. La règle selon laquelle toutes les entreprises sont taxées est difficile à appliquer. Un système avec en plus une contrainte de travailler sur un contrat d'apprentissage annuel risque de poser problème. Il est déjà aujourd'hui difficile d'obtenir le nombre total de salariés.

M^{me} Emery-Torracinta ajoute que l'erreur de ces deux PL est de penser que seules les mesures financières vont inciter les entreprises à former des apprentis. Les entreprises de plus de 100 employés qui ne forment pas d'apprentis, ont les moyens de le faire. Si elles ne le font pas, c'est pour plusieurs raisons. Ce qui joue un rôle pour une entreprise ne vaut pas forcément pour une autre. Le Conseil d'Etat, dans le cadre de la troisième réforme des impositions des entreprises (RIE III), aura des discussions sur les mesures compensatoires, dont l'une pourrait être de travailler sur la formation professionnelle.

M. Sobczak remarque que les sommes avancées ne sont pas incitatives pour les entreprises. Le risque de la formation « alibi » pour éviter d'être taxé est présent. C'est un effet pervers.

M. Evéquoz estime qu'il faut garder la qualité, qui est très bonne à Genève, et ne pas former à tout prix. Des formations sont aussi faites à l'intérieur des entreprises. La durée d'une ordonnance aujourd'hui est

d'environ cinq ans, ce qui est difficile pour les milieux professionnels. Il faut mettre en place des mesures de soutien. Le but principal de la fondation est vraiment la formation.

Une commissaire EAG s'interroge sur le contexte global. Elle veut savoir comment s'explique le fait que le taux d'entreprises formatrices soit plus bas à Genève que la moyenne suisse. Le taux d'apprentis par rapport à la population s'explique en partie car les jeunes sont élèves plus longtemps et suivent plus de formation gymnasiale, avec un taux de « pertes » de jeunes qui vont au collège et sortent sans rien. Qu'en est-il de la promotion de cette filière de formation ?

M^{me} Emery-Torracinta répond que notre canton est actif dans le secteur tertiaire et peu dans le secondaire, ce qui joue certainement un rôle. Du côté des familles, il y a le sentiment que la seule voie possible à la sortie du cycle est le collège de Genève. A la page 6 de l'exposé des motifs du PL 11560, il est écrit que « la majorité d'entre eux s'engage dans la voie gymnasiale, mais seul un quart d'entre eux se verra décerner une maturité gymnasiale ». En réalité deux tiers obtiennent la maturité gymnasiale et un tiers quitte le collège avant la fin. Tout le monde est mal orienté, ce qui ne veut pas dire qu'à la fin les jeunes n'auront rien. Elle cite la page 4 de l'exposé des motifs : « La proportion des élèves qui quittent la filière gymnasiale sans certificat est la plus grande dans les deux cantons qui affichent les taux de maturité les plus élevées. Dans le canton de Genève, cette proportion atteint la moitié des élèves recensés en première année... ». Il faut faire attention car tout est additionné. Genève a le taux de maturité gymnasiale le plus élevé de Suisse. Un gros travail est à faire dans la réflexion sur l'orientation. Il faut faire passer le message que la formation professionnelle a beaucoup changé, avec les HES et les passerelles qui permettent d'accéder à l'Université. Cela changera aussi le jour où le premier corps de parents passés par là aura des enfants adolescents.

Le Président demande si la disposition portant la scolarité obligatoire à 18 ans compromettra l'apprentissage.

M^{me} Emery-Torracinta l'interprète dans une vision assez large. Il faut que le jeune soit suivi. Plus d'élèves seront intégrés dans le systèmes des écoles, ce qui aura une incidence en termes de coûts ; mais ce sont des investissements pour l'avenir car ils permettront d'avoir des jeunes qualifiés et non pas au chômage ou à l'aide sociale, qui coûtent plus chers.

Un député UDC s'interroge sur un changement de société avec le libéralisme économique et l'ouverture des marchés qui permettent aux entreprises de trouver de la main-d'œuvre déjà formée. Parfois, des mesures

simples font perdre des places d'apprentissage. Il cite un grand groupe pharmaceutique, qui ne forme aucun apprenti. Est-ce qu'il reste chaque année un nombre de places d'apprentissage et combien ?

M^{me} Emery-Torracinta répond que l'évolution et le changement de la société, ainsi que la conjoncture économique, jouent certainement un rôle. Ce que subit le commerce de détail face au franc fort aura une incidence sur le nombre de places de stages offert l'année prochaine. M. Evéquoq ajoute que, lors du recrutement en printemps des apprentis à l'office il y a deux semaines, il y avait 500 places d'apprentissage pour une centaine d'entreprises. L'intérêt pour l'apprentissage est visible. Parfois, il se pose certains problèmes d'adéquation par rapport au nombre de places. A la fin de la campagne, en règle générale, il reste moins de 100 places pour à peu près 130 métiers. Le recrutement direct au mois d'août est un « last minute ». Il n'existe pas d'AFP dans tous les secteurs. Il faudrait plus de places. Il faut aussi parler des 2'500 entreprises qui forment très bien car 95-96% des jeunes trouvent ensuite un emploi.

Audition de MM. Menoud, Oberson et Jenny (NODE)

Après lecture par M. Menoud concernant l'apprentissage dans les petites entreprises membres de la NODE, M. Jenny précise que, parmi les 15 derniers apprentis qu'il a formés avec son père, deux sont à leur compte, un travaille toujours chez lui et les autres sont partis. Il souligne la problématique des jeunes qui font un apprentissage de boulanger ou pâtissier-confiseur et s'en vont ensuite.

M. Menoud ajoute que la problématique est celle des institutions publiques qui demandent un CFC mais détournent les gens de leur volonté personnelle. Les entrepreneurs ont tendance à conserver et capitaliser un jeune apprenti qui est bien.

A la demande d'un député Vert, M. Jenny répond prendre deux sortes de stagiaires. La première catégorie est celle du stagiaire qui vient trois jours pour découvrir le métier et la seconde celui qui veut être pâtissier et qui vient en condition une semaine ou deux. Au niveau des horaires et des jours de congé, pâtissier est un métier particulier.

A une question du même député concernant le taux d'abandon des apprentis, M. Oberson répond ne pas pouvoir comparer les apprentis d'aujourd'hui à ceux d'hier. Les jeunes sont moins résistants et moins habitués à affronter la dureté de la vie, mais ce n'est pas spécifique aux métiers de boulanger, pâtissier et confiseur. Les jeunes changent deux à trois fois de métiers. Il a formé une quinzaine d'apprentis et en a actuellement

deux. Il a des stagiaires toutes les semaines. C'est une question d'envie de former des apprentis. Il faut inciter les patrons à pouvoir former. Les PME de 1 à 10 employés font le tissu économique de notre pays. La formation dure entre 10 et 15 jours, période pendant laquelle la personne se trouve dehors de l'entreprise. Selon la structure de l'entreprise, il est plus ou moins facile de libérer un employé pour qu'il suive les cours lui permettant de devenir formateur. Faire des démarches est compliqué.

M. Menoud ajoute qu'il existe deux types de nouveaux apprentis : ceux qui ont envie de changer d'apprentissage et n'ont plus le goût au travail et ceux qui se tournent vers l'apprentissage lorsqu'ils sont plus âgés et ont acquis une certaine maturité personnelle, entre 18 et 20 ans. Ces derniers ont la volonté d'aller jusqu'au bout. La structure proposée par le PL 11560 sera compliquée à mettre en place car elle demande beaucoup de travail administratif. Les effets financiers en contrepartie apparaissent faibles face à l'investissement.

Un commissaire Vert informe les personnes auditionnées que Mme Emery-Torracinta a évoqué l'idée d'avoir un apprentissage qui commencerait par l'école et finirait par l'entreprise. Sont-ils associés à ces discussions ?

M. Menoud répond que non.

Un commissaire PS s'interroge sur les métiers pour lesquels eux-mêmes ont de la peine à trouver des apprentis. On entend que les jeunes peinent à être intéressés.

M. Menoud répond ne pas avoir de statistiques en interne. Les métiers du bâtiment sont représentés par les commissions tripartites. Les difficultés se trouvent au niveau des métiers de bouche.

Un député PS propose l'audition de Genève Place Financière. Il souhaite savoir si plus de compétences sont aujourd'hui demandées et quel est le panorama de l'apprentissage dans ce secteur.

S'agissant des communes, M. Evéquo dit qu'actuellement Meyrin, Genève et Onex ont mis en place des mesures concrètes suite à des initiatives. Depuis 2012, ils payent 3'000 CHF aux entreprises qui forment des apprentis de l'extérieur du canton et 5'000 CHF pour celles qui forment des apprentis du canton. La Ville de Genève octroie à peu près le même montant mais propose un soutien pour aider les entreprises à former. La commune qui a de l'expérience concernant le financement est Onex.

M. Evéquo ajoute que, pour le soutien aux entreprises, il existe peu de choses. Toutes les structures sont pour l'appui aux jeunes et le soutien aux entreprises est beaucoup moins fréquent. Vernier donne un peu dans ce

domaine. Il peut faire un aperçu sur le soutien aux jeunes, qui comprend une cinquantaine de mesures, mais pas sur le soutien aux entreprises.

Audition de M. Evéquo, directeur général de l'OFPC – 13 avril 2015

M. Evéquo rappelle qu'un commissaire PLR avait demandé une présentation au sujet du soutien aux entreprises formatrices. Il existe deux prestations. Le premier soutien est donné directement à l'entreprise pour l'aider dans toutes les étapes de la formation de son apprenti (autorisation de le former, recrutement et sélection des apprentis, démarche pour le contrat d'apprentissage etc.). Le second soutien est celui des mesures d'aide aux jeunes en rupture de formation. Il existe dans le canton 33 prestations, chiffre allant plutôt en augmentation.

Il explique que le DIP et le DEAS gèrent ces prestations. Il existe un seul lieu d'accueil avec des conseillers en insertion de l'office de l'emploi, et des conseillers en formation. Les prestations sont l'information et le conseil, l'orientation, l'accompagnement, le soutien, le stage, la préparation à l'entrée en formation, le rattrapage scolaire et l'appui social. Le canton répertorie annuellement 1'500 jeunes pour lesquels il faut apporter une aide et un appui.

Ces prestations sont données par des services de l'Etat, des établissements publics autonomes, des communes et des fondations de droit public et privé ainsi que des associations. Le soutien et l'appui incitent les entreprises à former. Les prestations de soutien aux entreprises sont assurées par l'OFPC (service de la formation professionnelle), Interface Entreprise (OFPC-OCE) et les associations professionnelles (surveillance). Une des autres prestations est celle des recrutements directs. 500 places ont été offertes au printemps de l'apprentissage et 1'000 jeunes étaient présents. Les entreprises viennent avec des places d'apprentissage afin de rencontrer des jeunes, ce qui leur évite de mettre des annonces et d'organiser des recrutements. Ce système permet de recevoir des jeunes dans un contexte bien défini (celui-ci vient avec son CV). S'il ne peut pas trouver un stage, il reçoit généralement des conseils (habillement, attitude). Ces recrutements sont réalisés maintenant toutes les semaines jusqu'au mois de juin et ensuite au mois d'août (« last minute »).

L'année passée, le 18 août, environ 180 jeunes sont venus pour ces recrutements, qui seront maintenant décentralisés (organisés par exemple avec la Ville de Vernier). Ces prestations aident les entreprises à réaliser leur recrutement. La deuxième prestation consiste en le test EVA. A l'origine, il s'agit de tests payant organisés par des entreprises privées pour engager des apprentis. Les partenaires sociaux ont collaboré avec l'école et les branches scolaires. Le problème de ces tests était qu'ils étaient parfois organisés hors

de la structure scolaire et ne correspondaient pas à ce que les jeunes apprennaient. Souvent, le recrutement intervient avant la fin de la dernière année d'école et le jeune n'a pas encore ses résultats, d'où l'idée de ces tests. Aujourd'hui environ 1'200 jeunes passent cette évaluation, qui est un outil considéré par les entreprises comme de l'aide car il s'agit d'une alternative au test payant. Une autre prestation mise en place il y a trois ans est celle du rapide-contrat. Les entreprises se plaignaient des tâches administratives nécessaires pour réaliser un contrat d'apprentissage. Des étudiants sont engagés de mi-mai à mi-août pour aider les entreprises à remplir ces contrats (environ 700 entreprises sollicitent cette aide). Cette prestation n'est pas encore très connue et est à développer. C'est une manière, prise en charge par l'Etat, d'essayer d'alléger les tâches administratives des entreprises. La prestation du Coaching entreprise a été mise en place avec la Confédération il y a quatre ans avec l'objectif de créer plus de places d'apprentissage pour les jeunes en difficultés. Il s'agit surtout des petites ou micro-entreprises, qui n'avaient jamais formé par peur que ce soit trop lourd et étaient intéressées d'avoir des jeunes en difficulté pour les aider, mais avaient peur de s'engager toutes seules. La Confédération arrête généralement son aide financière après trois ans, mais a été d'accord de financer celle-ci pendant encore deux ans. Il est difficile que seul l'Etat mette en place ce programme. La Ville de Genève ou une fondation seraient intéressés pour le soutenir. L'entreprise doit uniquement former l'apprenti et le reste est effectué par le coach, ce qui est moins coûteux que d'avoir des jeunes dans l'enseignement spécialisés ne pouvant ensuite par rentrer dans l'économie. 175 entreprises qui n'avaient jamais formé d'apprentis ont pu être accompagnées. Un soutien d'environ six mois suffit en pratique (alors qu'au départ le coach intervient parfois entre trois à cinq fois par semaine). Le but est d'élargir cette prestation aux CFC.

Une autre prestation est le mentorat, uniquement pour les entreprises dans le domaine du commerce. L'employeur doit évaluer l'apprenti dans l'entreprise tout au long de la formation, ce qui nécessite presque un rôle scolaire de l'employeur, ce qui est lourd. Genève a perdu des entreprises formatrices à cause de ce système. Le mentorat aide une entreprise qui n'a jamais formé en lui mettant au départ une personne à disposition pour l'aider face au plan de formation. En général, il s'agit d'une ou de deux séances. La dernière prestation concerne la surveillance de l'apprentissage, qui est un grand débat, non résolu jusqu'à 2008 dans le canton. Dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle, les visites obligatoires du commissaire ont diminué (deux visites la première année et ensuite une chaque année), mais plus de visites sont instaurées pour les jeunes en difficulté. Le niveau de visite est de 97% ou 98% pour la première année. Le système fonctionne

aujourd'hui très bien. Il s'agit plus d'une mesure d'appui que de surveillance, visant à aider l'entreprise et à garantir une bonne qualité de formation. C'est un élément important d'appui aux entreprises.

Le Président demande ce que les 175 entreprises représentent en termes d'apprentis pour la prestation « coaching entreprise ».

M. Evéquoz répond que cela correspond à environ 200 apprentis.

Un commissaire PS remercie pour la présentation. Il lui semble que les périmètres varient selon les structures. Le catalogue est donné, mais pas l'articulation d'un domaine à l'autre. Il s'interroge sur l'EVA, soit le test gratuit d'évaluation. Est-ce que des statistiques locales sur le niveau scolaire sont faites ?

M. Evéquoz répond que ce n'est pas le but. Les spécialistes de l'évaluation disent qu'il faut toujours faire attention de ne pas mélanger l'évaluation du système de formation avec l'individuel. Le niveau scolaire d'un jeune est constaté en rapport avec une population, c'est-à-dire avec des jeunes de son âge. Les résultats qui ressortent sont fiables, ce qui est important. Cet outil d'évaluation est bon. Dans les milieux professionnels, le niveau scolaire est un des éléments pour les entreprises, mais ce n'est pas toujours le plus important. La motivation est un autre élément, de même que le niveau de compétence sociale.

A une question d'un commissaire PS sur l'âge d'entrée en apprentissage, M. Evéquoz répond que la moyenne suisse est de 16 ou 17 ans. Cette tendance est liée à une multiplicité de facteurs, comme la complexité de la formation professionnelle et le niveau de maturité des jeunes face à l'économie (dure, compétitive et soumise à des exigences fortes). Les jeunes entrent en formation professionnelle, mais dans des écoles de métiers, d'où l'idée de trouver une structure mixte consistant d'abord en de l'école à plein temps et ensuite en de l'entreprise. Le soutien aux entreprises permet aussi d'avoir des entreprises qui acceptent des apprentis plus jeunes. 18 ans est une moyenne ; certaines entreprises cherchent des jeunes à la sortie du cycle d'orientation. 20% des jeunes entrent dans l'apprentissage avec des diplômes, ce qui le dénature. Le système change. Le rôle de l'OFPC est de faire que l'apprentissage reste une formation secondaire et non pas tertiaire.

M. de Sainte Marie demande quel est l'état de situation du fond de la FFPC. Est-il stable ? Aurait-il des besoins supplémentaires ? Le PL 11560 vise à lui garantir des fonds supplémentaires pour qu'il octroie des prestations supplémentaires.

A une question d'un député PS sur la situation financière de la FFPC, M. Evéquoz répond que la FFPC a connu une situation positive jusqu'il y a

quatre ou cinq ans (jusqu'à 5'000'000 ou 6'000'000 CHF de ressources), ce qui permettait de diminuer les cotisations des entreprises. Le système de financement est double : d'une part une cotisation de l'entreprise et de l'autre, une subvention de l'Etat. Si les fonds prélevés auprès des entreprises augmentent, il y a une augmentation linéaire de la formation.

Il ajoute qu'aujourd'hui le fond a besoin de ressources financières. Depuis cinq ans, les cotisations ont passés de 18 CHF ou 19 CHF à 29 CHF. Cette dernière année, les cotisations ont augmenté de 26 CHF à 29 CHF. Les associations professionnelles ont repris les cours interentreprises, autrefois assurés par Etat. Le financement de ces cours nécessite une infrastructure. Interentreprises. Les comptes 2014 sont juste positifs (pas de déficit, mais juste par rapport au besoin).

Un commissaire PS explique entendre qu'il y a beaucoup de bureaucratie. Il comprend la question de la qualité de l'apprentissage, du contrôle et de la protection des jeunes. Est-ce qu'il existe des pistes pour simplifier ces tâches administratives ? Il a été dit que des étudiants étaient engagés pour aider les entreprises à remplir des formulaires dans 700 entreprises. Il s'interroge sur ceci. Quelle formation ont ces étudiants ?

M. Evéquoz répond que la Confédération a mis en place en Suisse en monitoring de la bureaucratie, dont la formation professionnelle est en tête. La bureaucratie comprend le contrat de travail, ce qui nécessite une panoplie de documents à avoir sur la personne. L'apprentissage est une formation (carnet scolaire, notes, test EVA, examen médical etc.). Ensuite, l'entreprise est soumise à un plan de formation. Un apprentissage de commerce en Suisse est une formation de très haut niveau. Après, il existe des cours interentreprises. L'entreprise doit s'assurer que l'apprenti puisse suivre des cours et doit assurer les relations avec les écoles. Si le jeune est mineur, il y a aussi les relations avec les parents qui sont signataires. Tout ceci est compliqué. Une ordonnance dure aujourd'hui cinq ans. Après trois ans, il faut commencer à la modifier. Pour alléger ce qui peut être fait, l'OFPC a mis des documents en ligne, mais certaines entreprises reprochent au contraire ce système. L'administration essaye de soulager les entreprises et, se faisant, ceci est parfois perçu comme une charge supplémentaire. Une assistante forme un apprenti dans son bureau. Les six premiers mois, l'apprenti mobilisait 40% du temps de l'assistante. Ensuite, il devient de plus en plus productif. Sur les trois ans, l'entreprise est gagnante. Il y a aussi des aspects intergénérationnels. Un apprenti de 18 ans n'a pas la même culture qu'une personne de 50 ans. A l'Office, les patrons se plaignent des jeunes depuis toujours. Parler de la formation comme étant quelque chose de compliqué, de négatif et de difficile fait qu'il est dur d'encourager les

entreprises à former. Il faudrait interroger les 2'500 entreprises qui forment à Genève et parler positivement de la formation professionnelle.

Quant aux étudiants engagés pour aider les entreprises, M. Evéquoaz répond qu'il s'agit en général de jeunes ayant terminé leurs études, que l'Office forme en trois semaines sur des aspects très spécifiques du contrat. Il s'agit pour eux d'une opportunité de commencer à travailler et ce sont des auxiliaires payés à l'heure.

Un commissaire Vert s'interroge sur l'abandon des apprentissages. Une entreprise proposait à tous les candidats trois semaines de stage avant l'apprentissage. Il trouve la longueur surprenante, mais d'un autre côté efficace car elle évite des erreurs d'aiguillage et de comptabilité. Quelle est la pratique des entreprises en général ?

M. Evéquoaz répond encourager les entreprises à proposer aux jeunes d'effectuer un stage, mais pas forcément de trois semaines. Trois jours est une bonne base pour voir comment un jeune se comporte et s'il souhaite être dans l'entreprise. L'OFPC considère que le stage est un critère de qualité indispensable. Plein d'engagements se font sans ce stage. Les études montrent que ce qui est le mieux prédictif pour l'engagement d'un salarié ou d'un apprenti est le stage. Le stage non rémunéré de longue durée est autre chose. Au-delà de quatre semaines, un stage non rémunéré a peu de sens.

A la question du même commissaire sur la corrélation entre la durée du pré-stage et les abandons ultérieurs, M. Evéquoaz répond savoir que le nombre de résiliation à Genève a beaucoup diminué. Actuellement, le taux est de 8% pour l'ensemble de la formation, alors qu'il a été jusqu'à 17% ou 18%. Il faut encourager les entreprises à être très sélectives et à définir leurs critères. L'amélioration de la surveillance et le fait que l'Office soit plus pointilleux aujourd'hui sur les conditions de salaire et d'horaire, qui sont un indicateur de qualité, diminuent le nombre de résiliation. Le salaire d'un apprenti s'élève entre 500 CHF et 700 CHF par mois la première année (1'000 CHF par mois en moyenne sur les trois ans).

M. Evéquoaz ajoute qu'un accompagnement existe pour les jeunes qui cessent leur apprentissage et vise à les replacer.

Il précise qu'aujourd'hui le taux de certification est de près de 90% dans notre système. Le décrochage scolaire est faible (5% à 6%), mais ceux qui y sont se trouvent dans de grosses difficultés, d'où ces 43 mesures de soutien.

Audition de M^{me} Kast, maire d'Onex

A Onex, il existe un dispositif d'aide de soutien aux entreprises formatrices mis en place suite à une initiative populaire communale acceptée

par le Conseil administratif et le Conseil municipal. Le règlement est le suivant :

Art. 1 Champs d'application

¹ Le présent règlement s'applique aux entreprises formatrices d'apprentis, sises à Onex.

² L'on entend par entreprise tout organisme quel que soit son statut juridique, c'est-à-dire des sociétés, à but lucratif, des associations, des fondations.

Art. 2 Aide financière

¹ Les entreprises mentionnées à l'article 1 peuvent faire une demande d'aide financière en adressant une demande écrite à l'administration communale.

² L'aide financière est décomposée ainsi :

- Pour l'entreprise formatrice : Fr. 2000.-

- Par apprenti non onésien : Fr. 1'000.-

- Par apprenti onésien : Fr. 2'000.-

³ Ces prestations sont cumulables.

⁴ L'aide financière est annuelle et renouvelable d'année en année, pour autant que les conditions d'octroi définies à l'article 3 soient remplies et que le Conseil municipal vote la ligne budgétaire idoine.

Art. 3 Conditions d'octroi

¹ L'aide financière est octroyée pour autant que l'entreprise :

a) remette les contrats d'apprentissage approuvés par l'autorité cantonale compétente et

b) soit inscrite au rôle de la taxe professionnelle lorsque la loi le prescrit et qu'elle n'ait pas de retard dans le paiement de ses bordereaux.

² La demande d'aide de l'entreprise vaut engagement sur l'honneur au respect du paiement des charges sociales obligatoires.

Art. 4 Restitution

La Ville d'Onex se réserve le droit d'exiger la restitution de l'aide financière s'il devait s'avérer que celle-ci a été obtenue illégalement, notamment en cas de non-paiement des charges sociales.

Art. 5 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le lendemain de son adoption par le Conseil municipal, soit le 6 février 2013.

Ainsi, deux années scolaires (2012-2013 et 2013-2014) se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de ce règlement. Ce système se passe en collaboration avec l'OFPC et la cité des métiers, à qui la commune d'Onex demande une liste des apprentis à la fin de l'année. La date déterminante fixée d'un commun accord avec Onex et l'OFPC pour l'octroi de l'aide financière aux entreprises est le 31 décembre, ce qui permet de récompenser l'entreprise dont l'apprenti démissionnerait par la suite et d'éviter le contrat « alibi » ayant pour but uniquement d'obtenir cette prestation financière.

Onex écrit aux entreprises présentes sur sa commune. La première année d'exercice, 73'000 CHF ont été versés pour 19 entreprises. La deuxième année, 84'000 CHF (soit à peu près 10% d'augmentation) pour 19 entreprises (parfois différentes de l'année passée) ont été versés.

Un député PS se demande si la commune d'Onex effectue une promotion en amont pour développer plus de places d'apprentissage, car il comprend que la commune donne l'aide « plutôt après coup ».

M^{me} Kast répond plutôt négativement, mais que le flyer prévoyant ce dispositif est disponible à l'OFPC et sur le site de la commune. Pour avoir discuté avec la cité des métiers, elle sait que ce flyer est utilisé dans les démarches afin d'inciter les entreprises à former.

Le même député demande si le retour est favorable du point de vue quantitatif par rapport à cette incitation financière.

M^{me} Kast répond que toutes les entreprises recevant l'aide remercient la commune d'Onex en ajoutant que c'est un élément important. Une grosse entreprise, qui considérait que former était son devoir, a décidé de renoncer à l'aide mais a félicité Onex pour cette démarche. Le tissu d'entreprise est faible sur cette région. Parmi les entreprises formatrices, il existe des toutes petites structures (jusqu'à cinq employés). Elles sont au nombre de trois. Puis, il existe un certain nombre d'entreprises de moyenne taille (10 ou 15 employés), comme par exemple les pharmacies. Le secteur public peut bénéficier de cette aide, comme les crèches qui forment des assistants socio-éducatifs. Il s'agit surtout d'un moyen de reconnaissance pour le travail effectué par l'entreprise. La clinique de l'œil est une entreprise de service à la population qui a un apprenti. Ensuite, il y a des PME. Deux salons de coiffure (une responsable formatrice et un à deux employés) forment également des apprentis.

A une question d'un commissaire Vert, Mme Kast répond que le soutien est accordé à tous les apprentis, mais qu'il est doublé pour ceux qui sont domiciliés dans la commune. Elle souligne que le soutien est octroyé à l'entreprise.

Le député Vert demande si les 73'000 CHF correspondent à environ à 35 apprentis et 45 pour la deuxième année.

M^{me} Kast répond que la première année compte 28 apprentis (3 d'Onex et 25 d'ailleurs) et que la deuxième en compte 40 (5 d'Onex et 35 d'ailleurs).

Un commissaire Vert demande si elle a observé une évolution statistique du nombre d'apprentis sur la commune.

A la question de savoir si une évolution statistique du nombre d'apprentis a pu être observée, M^{me} Kast répond que non, car elle ne possédait pas les chiffres avant (seul l'OFPC les avait) et qu'Onex n'a que deux années d'expérience, ce qui est court pour tirer des conclusions. L'augmentation du nombre d'apprentis entre la première et la deuxième année est peut-être liée à l'augmentation des démarches de prospection de l'OFPC.

Un commissaire UDC demande si le but mis en place à Onex est de récompenser les entreprises formatrices, alors que le but du PL 11560 est d'inciter les entreprises à prendre des apprentis. Il est différent de remercier une entreprise formatrice et d'inciter financièrement une entreprise afin qu'elle le devienne.

M^{me} Kast répond que les deux vont ensemble. Le dispositif incitatif doit s'adresser aux nouvelles entreprises, mais également valoir pour celles qui sont déjà dans le comportement qu'on cherche à favoriser. L'aide est modeste. Pour une toute petite PME, les 4'000 CHF ou 5'000 CHF sont significatifs. Ils sont peut-être plus symboliques pour les grandes entreprises.

A une question concernant l'intérêt d'autres communes, M^{me} Kast répond que trois communes (Ville de Genève, Onex et Meyrin) ont fait la même initiative, lancée par le Parti socialiste au niveau des pré-campagnes pour les municipales en 2011, soit il y a quatre ans. Onex est la commune la plus rapide à avoir mis ce dispositif en place. La Ville de Genève a, lui semble-t-il, une année de retard par rapport à Onex et requiert un ratio entre le nombre d'apprentis et la taille de l'entreprise.

Un commissaire UDC se demande si le PL 11560 aurait des incidences sur le dispositif mis en place par Onex. Des entreprises peuvent former un apprenti et ne pas en reprendre un tout de suite après.

M^{me} Kast répond penser que non. Le PL 11560 prévoit quelque chose lié à la participation aux fonds pour la formation. Ce montant est proportionnel

au nombre d'employés. Le dispositif d'Onex n'est pas proportionnel, mais se calcule au nombre d'apprentis et consiste en une aide par entreprise formatrice. Dans la liste de sa commune, il ne s'agit que de petites entreprises de moins de 100 employés. La pénalité qu'elles auraient si ce PL était adopté n'est pas énorme par rapport à l'aide qu'elles pourraient avoir si elles forment au niveau d'Onex.

M^{me} Kast ajoute que dans des prestations de service public autonome de la Ville de d'Onex, un apprenti a été engagé et la Ville d'Onex a du s'en séparer à la fin de la première année. L'aide pourrait être triplée que ce ne serait pas encore pas économiquement intéressant. Les 3'000 CHF reçus ne changent rien. Les mesures administratives existent et sont faites non pas pour obtenir les 3'000 CHF, mais car l'entreprise est convaincue du bien fait de former des jeunes au métier. Cette somme est fondamentale pour les toutes petites PME et symbolique pour les grandes entreprises. Ce dispositif peut être très incitatif pour les très petites entreprises convaincues qu'il faut former mais qui ont peur de le faire.

A une question d'un commissaire PLR sur l'augmentation du nombre d'apprentis suite à cette mesure, Mme Kast répond posséder deux années de comparaison et que l'augmentation est de 10%.

Un autre commissaire PLR demande si elle confirme qu'il y a une lourdeur administrative conséquente à l'engagement d'apprentis à Genève.

M^{me} Kast répond qu'il y a un travail administratif à faire pour engager un apprenti. Il lui paraît normal qu'un Etat qui forme ces jeunes vérifie les conditions dans lesquelles ils sont formés, qu'il existe des démarches de certification aux entreprises qui forment et que l'Etat vérifie que les conditions de travail soient correctes et aboutissent à une certification. Si une entreprise a envie de former des apprentis, ce n'est pas rédhibitoire. En revanche, il est clair que l'entreprise ne fera pas les démarches si elle veut uniquement « piquer » les 3'000 CHF à la commune.

Audition de M. Edouard Cuendet, directeur de Genève Place financière

27 avril 2015

M. Cuendet remercie la commission de l'économie d'avoir souhaité auditionner la Fondation Genève Place Financière dont il est le directeur depuis le 1^{er} janvier 2014. Créée en 1991, cette fondation regroupe les intérêts de tous les acteurs de la place financière au sens large. Les professions de la place financière ont des besoins spécifiques.

Un classement publié tous les six mois donne une tendance générale sur les places financières globales. Zurich est classé sixième et Genève treizième (Zurich est plutôt en train de monter dans le classement alors que Genève était auparavant neuvième). Genève est la première place francophone d'Europe continentale.

Qu'est-ce qui fait sa spécificité ? Il y a trois piliers. La place financière est composée d'une multitude de métiers, dont chacun demande des profils et des formations particuliers. Le premier pilier est la gestion de fortune privée et institutionnelle (notamment les fonds de pension). Cette spécialité est basée sur le fait que Genève est la seule place du monde à savoir gérer des fortunes importantes de manière multi-marché, soit sur tous les marchés mondiaux et sur toutes les monnaies.

Le deuxième pilier est le financement du négoce. Genève est la première place mondiale du financement du négoce de matières premières, devant Singapour. Le négoce de matières premières est le premier secteur économique du canton de Genève avec 22% du PIB. Si ce secteur se trouve à Genève, c'est notamment grâce au financement qu'il y trouve. Certaines banques sont notamment spécialisées dans ce domaine, extrêmement pointu.

Le troisième pilier est la banque commerciale et de détail. La banque commerciale concerne les entreprises, les hypothèques ainsi que les comptes épargnes pour les particuliers.

En terme d'apprentissage, c'est plutôt ce pilier qui est concerné. La place financière genevoise est extrêmement variée en terme d'entreprises. Elle se compose de banques (environ 20'000 emplois), de gestionnaires indépendants (s'occupant uniquement de la gestion de fortune), d'intermédiaires financiers, d'assurances, de fiduciaires/comptables et d'études d'avocats et de notaires.

Cela représente près de 37'000 emplois, très diversifiés et variés demandant des profils différents d'une entreprise à l'autre. Deux grandes banques sont présentes à Genève, de même que la banque cantonale, les banques Raiffeisen, les banques commerciales et de gestion ainsi que les banques étrangères. Ces banques de tous les pays et de toutes les tailles représentent environ 8'500 emplois, soit 40% de l'emploi bancaire à Genève. La seule langue pratiquée est l'anglais. Parmi les 19'000 emplois, certaines banques en comptent une vingtaine et d'autres plus de 2'500. Ces établissements engagent d'avantage la croissance des emplois à l'étranger qu'à Genève. La question du profil n'est pas étrangère à ce phénomène (surtout pour les banques de gestion). A la fondation Genève Place Financière, la formation fait partie de leurs priorités depuis 2014. Ils ne sont pas eux-mêmes formateurs, mais s'impliquent de l'apprentissage jusqu'à la

recherche fondamentale. Ils essaient d'améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de l'industrie. Elle est membre du conseil de l'institut supérieur de formation bancaire, qui soutient le GFRI faisant de la recherche fondamentale à l'Université. Cette fondation essaye d'améliorer les relations avec l'Unige. La semaine passée, il a reçu un représentant d'Uni emploi et pense recevoir rapidement le futur recteur. Ils essaient de promouvoir les études bancaires et informent les étudiants des différentes offres de formation sur le marché.

L'apprentissage en matière bancaire a un problème fondamental dans sa définition ; c'est un CFC d'employé de commerce (pas d'apprentissage spécifique pour le domaine bancaire). Il se réfère aux spécificités du domaine qui s'éloignent souvent de celui du commerce de détail. L'apprenti employé de commerce « branche banque » a trois interlocuteurs principaux lors de sa formation : l'école de commerce, le Center for Young Professional in finance (CYP) et l'entreprise formatrice. Un sondage représentant 70% des 19'400 emplois bancaires a été fait. La taille de l'infrastructure et l'investissement en temps et en ressources humaines est un frein à la création de places d'apprentissage. Seul l'anglais est parlé dans les petites structures souvent anglo-saxonnes qui ne connaissent pas l'apprentissage. Les gros acteurs prennent beaucoup d'apprentis car ils ont les infrastructures pour se faire. Le problème est le niveau des candidats à l'apprentissage. Le premier obstacle est la faiblesse en français, dont le niveau tant écrit qu'oral est considéré comme insuffisant. Le manque de motivation est une autre des lacunes rencontrées (la motivation est « de gagner vite beaucoup d'argent »). Il faut correspondre à l'image du métier. Un des reproches fait souvent est de prendre des apprentis trop âgés, entre 18 et 20 ans. Une banque ne prendra pas un apprenti à 15 ans qui ne connaît rien de la banque, ni un mot d'anglais.

Les banques reçoivent des centaines de candidatures et le profil doit correspondre au poste. Parmi les apprentis sortant d'un apprentissage bancaire, 90% ont un poste fixe dans la banque où ils ont fait leur apprentissage. La sélection au départ est assez sévère et les profils ne correspondent malheureusement pas aux attentes. La formation est exigeante, mais de très bon niveau et débouche souvent sur des emplois fixes de longue durée. Souvent, les apprentis sont formés par les grandes banques (p.ex. banque cantonale) et se retrouvent ensuite dans d'autres établissements ; ils sont très recherchés. L'OFPC est un acteur essentiel. Les banques formatrices sont satisfaites de ses services, mais le problème est que ses produits et outils sont mal connus. La simplification des démarches administratives et l'assouplissement des critères que l'établissement doit remplir pour accueillir

des apprentis permettraient d'augmenter le nombre de places d'apprentissage dans le domaine bancaire.

Il prend l'exemple d'une grande banque composée du secteur vente de détail ou commercial, du secteur financement du négoce et du secteur gestion de fortune. C'est dans ce dernier secteur qu'il faut regarder s'il y a des personnes aptes à prendre des apprentis, car c'est celui qui est le mieux à même d'en former. Ce PL a un a priori négatif sur les grandes entreprises soit disant non formatrices. Genève Place Financière prévoit une participation importante à la cité des métiers et a une motivation et une volonté de participer. Faire croire que les banques ne sont pas prêtes à former est un faux-procès. Cette fondation a aussi participé au Zoom métiers Banque et Financement le 4 mars 2015. Elle est très active, mais rencontre souvent des problèmes de profils.

En conclusion, la place financière comprend une immense variété de métiers. Les banques sont des entreprises formatrices et ce PL est dérangeant car il sous-entend qu'elles ne le sont pas. L'apprentissage ne constitue par la seule filière qui répond aux besoins spécifiques de la branche. Les banques sont connues et recherchées pour leurs stages tournant qu'elles font en interne, notamment les grandes banques prenant des maturants ou des universitaires. Ces stages sont la garantie d'un emploi extrêmement recherché sur toute la place et correspondent mieux aux attentes des entreprises qui investissent des millions dans la formation. Le but de ce sondage est d'ouvrir un dialogue avec le DIP et l'OFPC. Le PL 11560 a un effet très négatif. L'aspect des mesures de rétorsion attire l'attention des personnes qui estiment déjà faire beaucoup en matière d'emploi et de formation. L'apprentissage est l'une des voies qu'ils veulent améliorer. Ce PL rate totalement sa cible et ne tient pas compte des structures des entreprises qui sont divisées en secteur par domaine d'activités. Il faut tenir compte de tout ce qui se fait en formation en interne et des exigences du trading (maîtrise de l'anglais). L'environnement est extrêmement compétitif. La Fondation Genève Place Financière est très opposée à ce PL.

Un commissaire PS remarque que nulle part dans l'exposé des motifs n'est mentionné le terme « banque ». Il s'agit d'entreprises multinationales ou de grandes entreprises, mais en aucun cas ce PL ne se focalise sur les banques. Il est surpris du premier facteur de non-incitation à l'apprentissage, qui est la taille ou l'infrastructure de l'établissement. Il comprend l'aspect sectoriel. Il existe beaucoup de petites structures que ce PL inciterait. L'objectif de ce PL est d'aider par un financement supplémentaire les entreprises à créer des places d'apprentissage. Il rejoint M. Cuendet sur le fait de la diversité des métiers. Il sait qu'il n'existe pas que l'apprentissage, mais

aussi beaucoup d'autres types de formations. M. Cuendet a commencé son exposé en mentionnant le fait que les banques recrutent de plus en plus à l'étranger. Est-ce que c'est un phénomène nouveau, chiffrable et quelles en sont les causes ? Est-ce que les banques ne sont pas satisfaites de la main-d'œuvre locale et des diplômés locaux (aux différents niveaux de formation) ?

M. Cuendet répond qu'il y a un malentendu. Quand il a dit que les banques recrutaient plus à l'étranger, il voulait dire qu'elles recrutaient plus dans leurs bureaux à l'étranger. Ce n'est pas par rapport à Genève et ce n'est pas que les banques engagent plus d'étrangers en Suisse, mais qu'elles engagent plus dans leurs groupes à l'étranger. Cette tendance doit interpeller. Les coûts de la main-d'œuvre sont très élevés à Genève pour les grands groupes internationaux, notamment dans le domaine de l'informatique. La votation du 9 février a un impact sur la stratégie des banques, qui recherchent des personnes très spécialisées afin de les attirer en Suisse. L'accès au marché concerne avant tout la gestion de fortune en Suisse. L'UE prend des mesures protectionnistes en fermant les marchés. Le risque est de n'avoir à Genève plus que des backoffices qui sont des centres de coûts et que les centres de profits se délocalisent à l'étranger.

M. Evéquoz explique que le commerce regroupe une vingtaine de branche. La seule spécificité est l'organisation des cours interentreprises. Avoir un apprentissage de base est une volonté fédérale. Il a été proposé au CYP de faire après l'apprentissage un stage de 18 mois au sein de l'entreprise pour améliorer les connaissances.

A un commissaire PS qui s'étonne de l'absence du problème des langues, notamment de l'anglais dans le sondage, M. Cuendet répond que ceci s'explique pour diverses raisons. Le problème du français est tel qu'il escamote celui de l'anglais. Comme actuellement les apprentis sont avant tout engagés dans le domaine de la banque de détail, l'anglais est moins essentiel. En revanche, dans le domaine des banques étrangères (40% des emplois), l'anglais est vital. Si seules ces banques-là étaient interrogées, l'anglais serait beaucoup plus haut dans la liste des lacunes.

Un commissaire PDC partage les appréciations concernant la motivation, la présentation et les manques de connaissance de base. Il semble reprocher qu'il n'y ait pas d'apprentissage bancaire (strictement dévolu à la banque). Les spécificités bancaires invoquées devraient dans notre système être données normalement par l'entreprise formatrice ou par des cours interentreprises.

M. Cuendet répond affirmativement. Le tronc commun est très large et peu spécifique. L'entreprise formatrice estime que ce n'est pas suffisant pour répondre à ses besoins très particuliers. Les salaires ne sont pas les mêmes à la sortie. Entre une personne qui fait un apprentissage de commerce et une carrière dans le détail et celui qui fait un apprentissage dans une banque et une carrière dans une banque, les attentes en matière de salaire ne sont pas les mêmes. A l'inverse, les attentes en termes de compétences ne sont pas les mêmes non plus. L'aspect tronc commun est trop fort par rapport à l'aspect spécifique.

A une question du même député qui se demande si les entreprises formatrices dans le domaine bancaire ne peuvent pas augmenter leur partie théorique pour mieux former leurs apprentis en dehors de ce tronc commun exigé par la loi fédérale, M. Cuendet répond que c'est ce qu'elles font via le CYP, mais que c'est assez lourd à gérer pour un tronc commun (l'entreprise doit avoir une formation particulière). L'école de commerce n'est pas considérée comme satisfaisante et suffisante en terme de niveau.

A une question d'un député Vert, M. Cuendet répond que les apprentis sont environ 40 par année pour l'ensemble, soit 120 en permanence.

Le même député estime qu'il s'agit d'une formation et demande si la notion de formation ne devrait pas être élargie afin de modérer l'ardeur du PL. La formation existe dans la banque mais n'est pas toujours possible avec les différents besoins de base. Il demande s'il est possible d'orienter différemment le PL en prenant en considération le fait d'être une entreprise formatrice, mais pas uniquement pour l'apprentissage.

M. Cuendet répond que sa réaction serait plus positive, mais que tant que le « bâton » sera présent, il n'a aucun sens pour ces entreprises. Financièrement, rien ne changera. En revanche, il ne faut pas sous-estimer l'effet négatif de ce PL. Les banques sont des multinationales et de grandes entreprises. C'est une défiance vis-à-vis de ces entreprises de vouloir les pénaliser avec des amendes qui n'ont aucun sens. Symboliquement, on ne reconnaît pas leur action formatrice. Ce PL ne les motivera pas à prendre plus d'apprentis et elles verront au contraire un signal négatif. Tant qu'il y aura des mesures de rétorsion, ce PL n'a aucun sens.

A une question d'un commissaire sur l'évolution du nombre d'apprentis, M. Cuendet répond que leur nombre est plutôt en baisse. Les entreprises ont arrêté de prendre des apprentis car elles estiment que c'est trop compliqué. La date fatidique du changement de loi est l'année 2003. Au lieu d'utiliser le bâton, il faut utiliser la persuasion et expliquer les avantages d'un système mal connu par les entreprises étrangères qui n'ont pas beaucoup de monde.

Genève Place Financière intensifie le dialogue avec l'OFPC afin d'essayer de trouver des pistes pour motiver les gens à prendre des apprentis.

Un commissaire PS se demande si ce n'est pas un changement de culture de manière générale. A l'époque, on faisait plus facilement un apprentissage dans le secteur bancaire et on montait petit à petit ensuite dans l'échelle. Depuis les années 2000, les banques demandent plus de diplômés et engagent plus d'universitaires. Est-ce que ce changement de culture fait qu'on mise plus sur les hautes études que sur les apprentis ?

M. Cuendet répond affirmativement. Cela est dû à la globalité. On se trouve en concurrence avec des marchés qui ne connaissent pas l'apprentissage et où la compétence est féroce pour les talents. Ce n'est pas les profils HEC qui sont les plus recherchés, mais ceux qui ont étudié la physique et les maths. Les exigences ont augmenté de manière massive. Dans la gestion de fortune, il faut connaître ce qui est digital et être des techniciens de la finance. Les connaissances demandées sont très pointues. Ce n'est ni par un PL ni par des incantations que ceci changera. Il s'agit d'un trend mondial où Genève doit essayer de garder sa place. Il faut essayer au contraire de remonter le niveau général.

M. Cuendet estime qu'en 2014, il y a 300 emplois de plus dans la place financière. Les profils changent. Des postes et des secteurs entiers disparaissent mais sont remplacés par d'autres avec des profils assez différents. Pour les personnes qui perdent leur emploi, il est parfois difficile d'en retrouver un car leurs profils ne correspondent plus aux besoins de la banque. Pour l'instant, le solde est positif. Le phénomène de consolidation continue. Les centres de décision doivent rester à Genève. Concernant le refus de la masse sous gestion, cette donnée est extrêmement volatile car elle est calquée sur les marchés et notamment sur les taux de change. Quand le franc suisse est renforcé face aux autres monnaies, la masse sous gestion fond car beaucoup de comptes en dollars ou en euros se trouvent à Genève. La place financière souffre énormément du franc fort. Pour l'instant, la masse sous gestion tend à la stabilité en dehors de toute question fiscale. La Suisse est un havre de sécurité, ce qui attire des clients. Le refus de la masse sous gestion n'est pour l'instant pas net. Concernant le refus des apprentis, cela dépendra des discussions avec tous les acteurs (OFPC, DIP, banques etc.). Les banques doivent mieux connaître les outils offerts par l'OFPC et il faut adapter les exigences. Le cadre de l'apprentissage est trop rigide. L'apprentissage bilingue est peut-être une voie pour l'assouplir, mais il ne fonctionne pour l'instant pas. L'apprentissage doit s'adapter. Pour les métiers, les exigences ont augmenté. Au niveau de la formation, le trend n'a

pas forcément été suivi. Cela dépendra de la volonté de chaque acteur dans un esprit de collaboration et non de répression.

M. Evéquoz comprend que la simplification des démarches administratives est considérée par l'entreprise comme une mesure incitative, de même que l'aide financière mais il tient à préciser que certaines mesures mises en place ne sont pas connues par le secteur bancaire. Ce qui est valable pour le secteur bancaire l'est pour tous les autres. La complexification de l'économie se retrouve dans tous les secteurs. L'apprentissage est peut-être plus adapté à certains secteurs qu'à d'autres. Dans le canton de Vaud, les représentants de la banque cantonale et de la Raiffeisen ne seront pas d'accord avec nous. La complexité et la qualité de la formation qu'on nous envie est que l'apprenti se forme en produisant, ce qui fait la force de notre système. Le travail et les demandes du client sont aujourd'hui compliqués. L'assistante médicale doit effectuer maintenant des actes médicaux (perfusion, injection). La formation s'est complexifiée dans tous les secteurs. Les mesures incitatives ont pour but de maintenir cette formation. Dans les années 90, la chute du secteur industriel et la perte des emplois s'est répercutée sur les apprentis. Aujourd'hui, on est au même niveau qu'en 1989 (à peu près 2'000 apprentis). Le secteur social a développé l'apprentissage et développé des places. Le CFC ne suffit plus dans le domaine bancaire. Il faut faire d'autres types de formation (HES).

Il précise avoir présenté la quinzaine de mesures visant à aller dans ce sens. Le canton a une limite : les compétences et les conditions de l'apprentissage sont définies par les milieux professionnels. L'administration est uniquement là pour contrôler que tout se passe bien. La Suisse est le seul pays au monde où les associations professionnelles ont un tel pouvoir. En 2003, lorsque les associations professionnelles (banques comprises) ont défini des conditions qui apparaissent aux autorités cantonales comme disproportionnées, des centaines de places d'apprentissage ont été perdues dans le secteur du notariat, des avocats et des petites fiduciaires dans le secteur bancaire. L'apprentissage n'est plus adapté à la réalité du monde du travail. En 2012, l'OFPC a réussi à alléger. L'apprentissage en Suisse est supérieur au niveau français. La moyenne des entreprises formatrices est de moins de 10 employés (environ 9). La première année, quand son assistante prend un apprenti, 40% de son temps est dédié à la formation. La dernière année, l'apprenti produit plus que ce qu'il ne coûte. Le système fonctionne mais il y a un problème d'image. Le discours sur la formation professionnelle est toujours très négatif.

M. Evéquoz revient sur l'audition de M^{me} Kast, maire d'Onex et rappelle que la mesure incitative a été introduite en 2013. Entre 2012 et 2013, le

nombre de nouveaux contrats signés passe de 7 à 32. Ce chiffre n'est pas significatif car certaines entreprises prennent un apprenti pendant trois ans et en reprennent un ensuite. Concernant l'évolution du nombre d'apprentis, il est stable sur les quatre ans. En 2013, il y a une hausse probablement due aux effets des mesures incitatives. Il faut attendre pour voir s'il a un réel effet d'augmentation ; pour l'instant, il n'apparaît pas de manière significative. La plupart des apprentis proviennent de l'extérieur de la commune.

Un commissaire PDC explique avoir un problème par rapport à la gestion future des conséquences de ce PL, qui paraît compliquée. Il souhaiterait avoir l'avis des caisses d'allocations familiales chargées de récolter et percevoir ces montants chaque année. Il précise en outre avoir reçu les représentants de la FFPC et que manifestement les partenaires sociaux n'avaient pas été consultés par l'auteur de ce PL. Cette demande est appuyée par un commissaire MCG.

M. de Sainte Marie, premier signataire, explique que les partenaires sociaux étaient informés de ce PL.

Le Président met formellement au vote la proposition d'audition de la caisse des allocations familiales pour connaître les éventuelles complications face à l'application du PL 11560.

Pour : 14 (3 S, 1 Ve, 1 PDC, 3 MCG, 4 PLR, 2 UDC)

Contre : -

Abstention : -

Cette proposition est acceptée à l'unanimité.

Audition de MM. Girard et Evéquois – 11 mai 2015

Le Président demande quelle serait l'incidence du PL 11560 sur les caisses d'allocations familiales.

M. Girard répond que le problème principal est l'identification du nombre de contrats d'apprentissage conclus par une société. Le système de taxation est complexe et des disparités existent entre les caisses. L'année de référence pour la taxation est l'effectif au mois de décembre de l'année N-2. La mise en œuvre de ce PL nécessitera de se demander quelle période est à considérer. S'il entrerait en vigueur cette année, la taxe 2015 se baserait sur l'effectif 2013. Aucune période d'adaptation n'est prévue pour les entreprises. Celles qui auraient pris des mesures seraient pénalisées et celles qui ont pris des apprentis il y a deux ans et n'en ont plus aujourd'hui seraient favorisées. Il faudrait des mesures transitoires. Le problème est de connaître le nombre d'apprentis (comment le communiquer et faire des vérifications ?).

Les employeurs utilisent de plus en plus des outils informatiques pour communiquer leur masse salariale à la fin de l'année (standard fédéral). Rien n'est prévu par le PL pour déclarer ce type d'information. Une complexité supplémentaire est rajoutée aux entreprises ; de même pour la caisse et les services de formation professionnelle concernant la vérification. Les caisses d'allocations familiales sont la plupart du temps gérées par des caisses AVS et nécessitent une autorisation de l'Office fédéral des assurances sociales pour pouvoir effectuer des tâches supplémentaires. Aucun dédommagement n'est prévu par ce PL. Aujourd'hui, la caisse touche 50 centimes par salarié pour la taxe de formation professionnelle. Cette spécificité serait cantonale. Les systèmes informatiques devraient être développés, également pour les caisses hors du canton de Genève (frais). Il se demande si les entreprises de placement de personnel seraient soumises à ce PL. L'Etat de Genève comptant environ 25'000 salariés, 250 apprentis devraient être formés. Il est difficile d'avoir une prévision budgétaire pour gérer ce fond de formation étant donné que l'effectif 2013 est annoncé pour 2014 et taxé en 2015. Il y a un décalage entre le montant annoncé et celui effectivement prélevé (entre temps, entreprises fusionnent, tombent en faillite etc.).

Un commissaire PDC demande si ce PL fait l'objet d'une étude au sein de la conférence des caisses d'allocations familiales.

A une question d'un commissaire PDC sur l'étude de ce PL par la conférence des caisses familiales, M. Girard répond ne pas être membre de cette conférence et ne pas pouvoir se prononcer. A sa connaissance, il n'a rien vu au procès-verbal ni à l'ordre du jour.

Le même député demande comment sont décomptés actuellement les apprentis qui arrêtent après trois ou six mois.

M. Girard répond que pour la taxe de formation professionnelle, il s'agit du nombre de personnes employées par l'entreprise au mois de décembre.

Le député demande si d'autres cantons ont un système équivalent de fonds et s'ils appliquent le système de perception *per capita*.

M. Girard répond que le canton de Neuchâtel connaît un système semblable et a passé du système de perception *per capita* à celui du pourcentage de la masse salariale.

A une question d'un député PDC, M. Girard répond que les régies fédérales (SSR, Poste) devraient appliquer au minimum le montant d'allocations familiales genevois.

M. Evéquoz précise que la SSR n'était pas soumise à cotisation mais l'est maintenant. Il se renseignera pour les administrations fédérales.

Un commissaire Vert demande si un pointage annuel pour cette taxe est envisageable. Il appartiendrait à l'entreprise de prouver qu'elle a des apprentis et n'est pas soumise à cette taxe, par exemple par preuve du contrat de travail.

M. Girard répond que les entreprises envoient à la caisse les attestations de salaire annuel à la fin de l'année (comprennent salaires versés, périodes d'emploi). La caisse leur demande également de clarifier le nombre d'employés, ce qui servira de base pour le calcul annuel. Il pourrait être envisageable de prendre l'effectif 2015 pour le calcul 2015, mais cela créera des problèmes au niveau du fond pour l'anticipation.

Le député ensuite demande comment les entreprises employant du personnel uniquement en été et pas en hiver sont taxées.

M. Girard répond que celui qui n'a pas d'activités en décembre n'est pas assujéti.

M. de Sainte Marie, premier signataire, demande s'il existe un délai pour la réforme en cours de la loi sur la perception au niveau des entreprises pour le financement du FFPC.

M. Evéquoz répond négativement. La fondation a été réorganisée (précédemment un fond). La direction a mis en évidence la difficulté de gestion. Tous les fonds cantonaux fonctionnent sur le système par masse salariale pure, contraire aux directives de l'OFAS. 500'000.- CHF sur le budget de 13 millions de CHF sont attribués à la perception. La révision est en cours et un nouveau système de perception doit être trouvé avec la concertation des partenaires sociaux. Il ajoute que le système par masse salariale résout le problème de l'inégalité de traitement. En revanche, il est toujours présent si c'est le nombre de salariés à un moment de l'année dans l'entreprise qui est pris en compte.

Discussion et vote

Un commissaire PLR se réfère à l'audition des partenaires sociaux dans le cadre de la FFPC proposant le rejet du PL et demande si le PS souhaite le retirer.

M. de Sainte Marie, premier signataire, répond négativement. Le PS invite à voter l'entrée en matière et le gel successif du PL en attend la réforme en cours du financement de la FFPC. Le PS persiste dans l'idée d'une incitation financière de pouvoir trouver les moyens nécessaires pour assurer un renforcement du financement de la FFPC, étant donné les actions qu'elle effectue pour encourager la création de places d'apprentissage. Le

texte du PL serait amendé suite à la réforme législative sur ces mêmes articles.

Un commissaire PDC rappelle que le fond a été créé suite à la proposition d'un syndicaliste. La création de ce fond a fait l'objet d'un recours des organisations patronales partiellement admis par le TF, qui a demandé aux partenaires sociaux de convenir d'un accord. Depuis, ce fond finance à satisfaction un certain nombre de projets (formation continue, de base, cours interentreprises etc.). L'incitation à prendre des apprentis existe déjà. La genèse montre que les partenaires sociaux sont toujours arrivés de façon tripartite avec l'Etat à gérer correctement les millions mis à disposition. Le groupe PDC s'oppose à l'entrée en matière sur le PL 11560 et s'opposera également au gel du PL.

Le groupe Vert se réfère à la prise de position de l'UAPG et de la CGAS « *Si cet objectif est partagé par nos organisations, les moyens proposés nous semblent peu incitatifs, voire même contre-productifs* ». Il serait en faveur du gel, mais ne soutient pas l'entrée en matière de ce PL tel quel. Il ne faut pas péjorer le fond, d'autant plus que les montants sont peu incitatifs et n'influenceront pas les entreprises à prendre plus d'apprentis. La prise d'apprentis doit être favorisée.

Un commissaire PS ajoute que la discussion actuelle sur la fondation, la perception des montants pour l'alimenter et l'éventuelle surtaxe est une question de forme. Le dispositif proposé par ce PL n'est pas le plus efficace pour atteindre l'objectif visé. La question est celle du nombre de places d'apprentissage à Genève. Le dispositif mis en place a des effets. De façon générale, il est intéressant de trouver des mécanismes pour aider les PME à prendre d'avantage d'apprentis. Ce PL reste une opportunité. Soit le PL est gelé en attendant un PL plus complet. Soit il n'y a pas de PL répondant aux questions d'incitation aux entreprises avec des dispositifs particuliers, et le PL 11560 garde sa pertinence sur le fond. Il serait en faveur du gel du PL 11560.

Un commissaire PLR constate tristement le manque de travail sur ce PL de la part du PS par rapport à la FFPC. Il manque des syndicalistes travaillant dans l'esprit du partenariat social. Il se réfère à la prise de position de M. Joël Mugny « *En premier lieu, il est étonnant de constater que le système d'exonération proposé aux entreprises formatrices induit le mécanisme financier suivant : Une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage engendrera une baisse des cotisations FFPC et, par conséquent, moins de moyens financiers dédiés à la formation professionnelle initiale et continue* ». Cet argument est cinglant et ce PL manque complètement son objectif. La thématique est méconnue. Un des moyens pour favoriser des places

d'apprentissage concerne les critères de pondération sur la formation professionnelle dans les soumissions et les adjudications. Il est pour le refus d'entrée en matière sur le PL 11560 et pas en faveur de son gel.

Un commissaire UDC souligne la volonté du PS de proposer une mesure qui voudrait favoriser la formation professionnelle et l'accroissement de places d'apprentissage. Sur l'ensemble des auditions, il est démontré que le rapport coûts/bénéfices n'apporte aucune garantie quant à la réalisation de l'objectif visé. Le même niveau de places d'apprentissage qu'il y a 20 ans a été atteint, malgré le déficit au début des années 90. Le système mis en place a permis de combler ce vide. L'incitation ne passe pas par une sanction financière ou une récompense financière. Les difficultés administratives liées à la mise en œuvre de ce PL ne permettront pas d'atteindre l'objectif. Le groupe UDC s'oppose à l'entrée en matière sur ce PL.

Le groupe MCG remarque que les communes d'Onex, de Carouge, de Lancy et Vernier font une préférence communale pour l'apprentissage. Il se réfère à la conclusion de la prise de position de l'UAPG et de la CGAS « *Au vu des arguments développées précédemment, ce projet n'est pas applicable et rate sa cible* ».

M. de Sainte Marie, premier signataire, n'est pas satisfait du faible taux de places d'apprentissage à Genève mis à disposition des jeunes par rapport à la Suisse allemande. Des syndicalistes ont été consultés (un ancien syndicaliste a d'ailleurs participé à la rédaction de ce PL). Il est aberrant de prétendre qu'une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage engendrera une baisse des cotisations FFPC et, par conséquent, moins de moyens financiers dédiés à la formation professionnelle initiale et continue. Ce projet de loi n'a pas pour seul but une incitation financière, mais de doter d'argent supplémentaire la fondation pour la formation professionnelle et continue, dont l'utilité est largement reconnue. Il propose le gel du PL 11560 en attendant la réforme en cours sur ces mêmes articles.

Un député PS ajoute que si le mécanisme semble rater sa cible et être trop compliqué au niveau administratif, rien n'empêche de l'amender. Le gel ou l'entrée en matière permettrait à l'auteur de proposer éventuellement un autre système, qui peut-être résoudrait les problèmes. Une partie de cette commission ne veut pas répondre à la question du manque de places d'apprentissage à Genève et du manque d'intérêt de certaines entreprises concernant la formation. Les efforts faits par les entreprises ne suffisent pas à Genève.

Le Président met aux voix le gel du PL 11560.

Pour : 7 (3 S, 1 EAG, 1 Ve, 2 MCG)

Contre : 7 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC)

Abstention : 1 MCG

Le gel du PL 11560 est refusé.

Le Président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 11560.

Pour : 4 (1 EAG, 3 S)

Contre : 10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Abstention : 1 (1 Ve)

L'entrée en matière sur le PL 11560 est refusée.

Conclusions

Ce PL a permis à la commission de l'économie d'auditionner le totalité des acteurs impliqués dans le secteur de l'apprentissage (Etat, OFPC, FFPC, partenaires sociaux, NODE, Genève place financière, commune d'Onex...).

A part les signataires du projet – et encore – une unanimité particulièrement évidente s'est rapidement dégagée en faveur du rejet de ce PL.

Motifs :

- objectif louable, mais cible ratée
- mauvaise connaissance du terrain
- non concertation avec les acteurs concernés
- unanimité des partenaires sociaux
- complexité administrative
- non prise en compte de la situation actuelle
- PL punitif et non incitatif

Pour les mêmes raisons adoptées par une forte majorité de la commission, nous vous recommandons, Mesdames et Messieurs les députés, le rejet pur et simple de ce projet de loi.

Projet de loi (11560)

modifiant la loi sur la formation professionnelle (LFP) (C 2 05) (Pour encourager le développement et la diversification des places d'apprentissage)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur la formation professionnelle, du 15 juin 2007, est modifiée comme suit :

Art. 62A Exonération (nouveau)

¹ Les employeurs qui emploient moins de 100 salariés et sont liés, au minimum, par un contrat d'apprentissage durant l'année civile de référence sont exonérés de cotisation.

² L'année de référence est réputée complète si l'employeur a été lié par le contrat d'apprentissage durant au minimum 8 mois dans l'année.

Art. 63A Supplément de cotisation (nouveau)

¹ Un supplément de cotisation de 100% est dû par les employeurs qui emploient au minimum 100 salariés et ne sont pas liés, au minimum, par un contrat d'apprentissage pour 100 salariés par année de référence complète.

² Pour établir la proportion prévue par l'alinéa 1, le nombre de salariés est arrondi à la centaine inférieure jusqu'à la quarante-neuvième unité et à la centaine supérieure dès la cinquantième unité.

³ L'année de référence est réputée complète si l'employeur a été lié par le contrat d'apprentissage durant au minimum 8 mois dans l'année.

Art. 63B Affectation des ressources du supplément de cotisation (nouveau)

¹ Les montants générés par le supplément de cotisation, après déduction du montant de cotisations exonérées selon l'article 62 bis, sont alloués à des actions selon l'article 60, alinéa 4, et visant à augmenter le nombre d'apprentis en filière duale, notamment par la promotion de l'apprentissage auprès des employeurs et des jeunes.

² Le solde non-dépensé des montants générés par le supplément de cotisation selon l'alinéa précédent peut, dès la deuxième année qui suit l'année de leur

versement à la fondation, être alloué à des actions selon l'article 60, alinéa 4 et être considéré comme ressources de la fondation dans la cadre de l'application de l'article 61, alinéa 5.

Art. 64, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La cotisation et le supplément de cotisation sont perçus par les caisses d'allocations familiales regroupant les employeurs et employeuses visés à l'article 62.

Art. 65, lettres b, d et e (nouvelle teneur)

Les caisses d'allocations familiales, fonctionnant en tant qu'organes chargés de la perception en vertu de l'article 64 de la loi, sont compétentes pour :

- b) prendre les décisions relatives à la cotisation, au supplément de cotisation et à l'exonération de cotisation;
- d) adopter les décisions de taxation d'office lorsqu'un employeur ou une employeuse tenu de payer la cotisation ou le supplément de cotisation néglige, après sommation, de fournir les indications nécessaires à leur calcul; si l'employeur persiste à ne pas remplir ses obligations les années suivantes, le montant de la taxation d'office est majoré;
- e) procéder au recouvrement de la cotisation et du supplément de cotisation.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.