



Date de dépôt : 30 octobre 2023

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier :

- a) PL 12443-B** **Projet de loi de M^{mes} et MM. Romain de Sainte Marie, Grégoire Carasso, Léna Strasser, Sylvain Thévoz, Diego Esteban, Caroline Marti, Thomas Wenger, Nicole Valiquer Grecuccio, Helena Verissimo de Freitas, Jocelyne Haller, Salima Moyard, Pierre Bayenet, Jean Batou, Cyril Mizrahi, Olivier Baud modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20) (Pour une véritable politique de formation des chômeur-euse-s – Allocation cantonale complémentaire de formation)**
- b) PL 12444-B** **Projet de loi de M^{mes} et MM. Léna Strasser, Romain de Sainte Marie, Grégoire Carasso, Sylvain Thévoz, Diego Esteban, Caroline Marti, Thomas Wenger, Nicole Valiquer Grecuccio, Helena Verissimo de Freitas, Jocelyne Haller, Salima Moyard, Jean Batou, Pierre Bayenet, Cyril Mizrahi, Olivier Baud modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20) (Pour une véritable politique de formation des chômeur-euse-s – Allocation cantonale de formation)**

Rapport de majorité de Jacques Béné (page 6)

Rapport de minorité de Julien Nicolet-dit-Félix (page 26)

Projet de loi (12443-B)

modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20) *(Pour une véritable politique de formation des chômeur-euse-s – Allocation cantonale complémentaire de formation)*

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

Art. 1 Modifications

La loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983, est modifiée comme suit :

Art. 7, al. 1, lettre e (nouvelle)

Les prestations complémentaires cantonales de chômage sont :

- e) l'allocation cantonale complémentaire de formation ;

Chapitre III Allocation cantonale complémentaire de du Titre III formation (nouveau)

Art. 22 Allocation cantonale complémentaire de formation (nouveau)

¹ Le canton verse une allocation cantonale complémentaire de formation aux personnes bénéficiant d'une allocation de formation selon l'article 66a de la loi fédérale afin qu'elles disposent d'un revenu équivalent à 80% de leur gain assuré selon la loi fédérale et au minimum à 4 000 francs par mois.

² Le canton verse à l'employeur, sur présentation de la fiche de salaire de la personne en formation, l'allocation cantonale complémentaire de formation ainsi que la part patronale des cotisations sociales afférentes à l'allocation cantonale complémentaire de formation.

³ L'employeur verse à la personne en formation le salaire et l'allocation de formation selon l'art. 66c de la loi fédérale ainsi que l'allocation cantonale complémentaire de formation.

⁴ L'office met tout en œuvre pour que deux pour cent des demandeurs d'emploi inscrits en moyenne par année civile bénéficient d'une allocation cantonale complémentaire de formation. Si ce pourcentage n'est pas atteint, le Conseil d'Etat adresse au Grand Conseil un rapport analysant les causes et les moyens nécessaires afin d'y parvenir, au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

Art. 23 (abrogé)

Art. 2 **Entrée en vigueur**

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

Projet de loi (12444-B)

modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20) *(Pour une véritable politique de formation des chômeur-euse-s – Allocation cantonale de formation)*

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

Art. 1 Modifications

La loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983, est modifiée comme suit :

Art. 6F (abrogé)

Art. 7, al. 1, lettre f (nouvelle)

Les prestations complémentaires cantonales de chômage sont :

- f) l'allocation cantonale de formation.

Chapitre VB Allocation cantonale de formation du Titre III (nouveau)

Art. 45I Allocation cantonale de formation (nouveau)

¹ Les chômeurs ayant 22 ans révolus et étant au bénéfice des indemnités fédérales ou ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales ont droit à une allocation cantonale de formation d'une durée maximale de quatre ans s'ils entreprennent une formation qualifiante et certifiante facilitant leur réinsertion sur le marché de l'emploi.

² Le montant de l'allocation cantonale de formation est calculé afin que les bénéficiaires disposent, compte tenu d'un éventuel salaire touché dans le cadre de la formation, d'un revenu équivalent à 80% de leur gain assuré selon la loi fédérale et au minimum à 4 000 francs par mois.

³ L'allocation cantonale n'est pas soumise aux charges sociales et ne peut être considérée comme un gain assuré au sens de la loi fédérale.

⁴ L'autorité compétente établit le catalogue des formations certifiantes, qualifiantes et adaptées aux adultes facilitant la réinsertion des chômeurs sur le marché de l'emploi.

⁵ La formation se déroule au sein d'entreprises privées, de collectivités ou d'entités publiques et d'institutions de formation. Le lieu de formation est soumis à l'autorisation de former et à la surveillance de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

⁶ Avant le début de la formation, une convention de formation définissant le type et les modalités de la formation liant l'autorité compétente, l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue et le chômeur est signée. Le suivi individualisé du bénéficiaire incombe conjointement à l'autorité compétente et à l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

⁷ Le non-respect de la convention par le chômeur peut mener à des sanctions allant, dans les cas extrêmes, jusqu'à la révocation de la décision d'allocation cantonale de formation.

⁸ L'allocation cantonale est allouée au maximum une fois et est réservée aux bénéficiaires n'ayant pas terminé de formation durant les 2 ans précédents et n'ayant pas bénéficié d'une allocation de formation selon la loi fédérale.

⁹ Le versement de l'allocation cantonale se termine le jour où le chômeur termine ou interrompt sa formation.

¹⁰ L'autorité compétente met tout en œuvre pour que deux pour cent des demandeurs d'emploi inscrits ayant plus de 22 ans bénéficient d'une allocation de formation cantonale. Si ce pourcentage n'est pas atteint, le Conseil d'Etat adresse au Grand Conseil un rapport analysant les causes et les moyens nécessaires afin d'y parvenir, au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Jacques Béné

La commission de l'économie s'est réunie sous la présidence de M^{me} Léna Stasser et de M. Jean-Marc Guinchard. Elle a traité ces projets de lois durant 4 séances, soit les 22 août et 12 septembre 2022 ainsi que les 4 et 11 septembre 2023.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{me} Mathilde Parisi et M. Clément Magnenat.

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

Préambule

Le rapport initial sur ces deux projets de lois, traités initialement par la commission des affaires sociales, a été déposé le 27 avril 2020. Il a été traité par le Grand Conseil en séance plénière le 2 juin 2022. Le renvoi à la commission de l'économie a été soutenu par le Conseil d'Etat afin de poursuivre la réflexion, notamment en lien avec l'évolution de la situation liée au COVID.

Un député (PLR) souligne qu'il y a déjà eu six séances à ce sujet à la commission des affaires sociales. Il pense que le travail a été bien réalisé, au même titre que les auditions nécessaires.

Un député (S) pense que la majorité a voté en connaissance de cause en ce qui concerne le renvoi de ces projets de lois. Il relève que la demande de renvoi découle du traitement de plusieurs objets sur la réinsertion professionnelle, à la commission de l'économie. La question de l'employabilité, avec la création de la task force par le Conseil d'Etat, constitue un des enjeux majeurs de cette législature, suite à la crise et aux changements sur le marché du travail. Certains secteurs, tels que l'hôtellerie-restauration et l'aéroport, n'arrivent pas à recruter. La commission se doit donc d'entendre le Conseil d'Etat, respectivement M^{me} Fischer à ce sujet, en lien avec les autres projets traités.

Un député (EAG) rappelle que c'était avant le COVID et que la situation a passablement changé depuis. Il relève qu'il y a une opportunité avec la proposition de contreprojet à l'initiative 1000 emplois, qui a été refusée par une majorité de la commission. Ce refus n'est pas une opposition au développement d'une véritable formation pour les chômeurs et chômeuses,

mais un refus de le faire dans ce cadre. Il ne faut pas opposer entreprises et salariés. Il pense qu'il est de la responsabilité de la commission de l'économie de s'assurer que les engagements pris légalement devant la population, par le Conseil d'Etat, soient respectés. Il rappelle que la commission n'a jamais nié la nécessité d'approfondir la politique de formation des chômeurs et chômeuses. Il demande donc, si ce n'est pas à travers ce projet de loi, quelle est la proposition alternative.

Un député (PLR) fait la proposition d'entendre le département et l'OFPC. Il propose que chacun lise les conclusions figurant aux pages 35 à 37 du rapport. Il faudrait également que le département fournisse un chiffrage. Il évoque un effet de 1 à 10 sur le budget à consacrer sur cette mesure, sans impact réel sur la formation. Il s'agit uniquement d'un impact financier. Il souhaite donc obtenir des clarifications au sujet du coût de ces projets de lois.

Un député (PLR) pense qu'il faut avoir conscience de la réalité genevoise. Il relève que ce projet de loi propose 4000 francs d'indemnités pour la formation et rappelle qu'un bachelor en architecture a un salaire de 4330 francs par mois. De ce fait, une allocation à 4000 francs est complètement hors réalité. Il donne l'exemple d'un dessinateur CFC en architecture, qui est à 48 000 francs de salaire annuel, donc 4000 francs par mois. De ce fait, en formation, il aurait les mêmes revenus. Le projet de loi se situe donc totalement hors du champ d'application des conventions collectives.

A la suite de la demande de la commission, le DIP a transmis à la commission un tableau (voir annexe) du nombre d'apprentis qui commencent un 2^e CFC ou AFP après avoir achevé une première formation du secondaire II. Sachant que la rentrée 2022-2023 n'est pas terminée, le chiffre 2022 est encore instable.

Audition de M^{me} Fabienne Fischer, conseillère d'Etat, et de M^{me} Myriam Errouane, secrétaire générale adjointe, DEE

M^{me} Fischer apporte tout d'abord des considérations générales. La première c'est qu'elle considère qu'il y a un intérêt à légiférer sur les questions de faciliter la formation des personnes au bénéfice d'indemnités de chômage. En effet, la LASI actuelle freine la possibilité d'accéder à des formations pendant la période de chômage. Un nombre avéré d'études et de statistiques démontrent que la formation est la variable principale de réinsertion sur le marché de l'emploi. Elle considère qu'il faut mobiliser toutes les ressources existantes à ce sujet, les AIT ou les AFO, mais aussi le budget cantonal LMC, les ressources de la FFPC, etc. Au fond, l'objectif est d'arriver à mobiliser les ressources existantes diversifiées et non négligeables.

M^{me} Fischer aborde les changements depuis les débats qui ont eu lieu devant la commission sociale. Le projet de loi date de février 2019. Depuis, le salaire minimum a été voté et introduit à Genève, la crise sanitaire a eu lieu, avec une problématique de pénurie de personnel dans certains secteurs. La guerre en Ukraine a également eu lieu, avec des difficultés énergétiques et des pénuries de personnel dans d'autres secteurs. En parallèle, le Conseil d'Etat a mis en place une task force employabilité, essentiellement sous l'angle de la crainte et d'une réponse à trouver à un risque de chômage massif dans le contexte de la crise COVID. On constate également une pénurie dans certains secteurs. Concernant les travaux de la task force, M^{me} Fischer explique que ce sujet sera abordé au Conseil d'Etat d'ici quelques semaines. Elle pourra ensuite rapidement faire la présentation de propositions qui seront faites dans ce domaine.

Il est important de considérer que les chômeurs sont un bassin de recrutement, notamment dans les secteurs en pénurie. Cela nécessite de travailler sur les compétences et les qualifications des chômeurs. Elle préconise de travailler sur des programmes ciblés par secteurs ou par filières. La proposition du projet de loi, de cibler des AFO de la LASI, est un outil, toutefois, l'Etat ne va pas se cantonner à cet outil, ni à des formations certifiantes. La situation et la pénurie actuelles justifient de réfléchir sur des formations moins lourdes et plus rapides, à même de répondre aux besoins du marché de l'emploi. Dans ce domaine, les pistes de travail sont : la collaboration entre l'OCE et l'OFPC, agir le plus en amont possible et ne pas attendre que les personnes arrivent en fin de droit, ainsi que contrer certains freins (revenu, calendrier de formation), mettre en place de classes spécifiques pour les adultes. Il s'agit également de favoriser des cofinancements, au niveau fédéral et cantonal, d'utiliser les marges et de ne pas négliger les formations courtes, en particulier dans certains secteurs en pénurie.

M^{me} Fischer relève que les points importants dans les projets de lois sont le renforcement de l'utilisation de la formation et la problématique du maintien d'un revenu. De plus les conditions d'accès aux AFO de la loi sont restrictives. Il ne peut y avoir aucune formation préalable ou une formation totalement dépassée. Il faudrait donc travailler à des pistes pour élargir les possibilités d'accès aux AFO.

M^{me} Fischer aborde ensuite ce qui lui paraît problématique dans les projets de lois déposés en 2019. La formation doit être mise en avant par l'office cantonal de l'emploi. La mission de l'OCE n'est pas formatrice, c'est une mission de réinsertion sur le marché du travail. La formation est un moyen pour l'OCE et pas un but pour développer des collaborations interinstitutionnelles avec des organismes chargés de la formation. Les

objectifs chiffrés, en pourcentage de demandeurs d'emploi, ont peu de validité opérationnelle. Il faudrait donc mettre des indicateurs plus ciblés. Avec un travail d'identification des potentiels de formation très tôt dans le processus d'arrivée à l'OCE, on pourra avoir des indicateurs, des résultats et des mises en œuvre d'objectifs plus intéressants. Ce qui lui paraît également problématique, c'est de considérer comme égales les formations duales en entreprise et les formations en école, pour deux raisons. La première raison c'est qu'on ne peut pas garantir les mêmes revenus pour les deux catégories, notamment sous l'angle des revenus cotisants. La seconde raison, c'est qu'en termes d'employabilité, la formation en école lui semble moins performante que la formation duale, qui permet de s'insérer dans le monde de l'entreprise durant sa période de formation. Finalement, elle souligne que le chômage ne doit pas être une alternative mieux payée que les bourses d'études. Il faut conserver les objectifs et des lignes directrices.

Elle rappelle que des campagnes de promotion des AFO ont été réalisées, ainsi que des mesures de qualification +, qui combinent des cours et la validation d'acquis, qui sont des formules sur mesure pour les demandeurs d'emploi. Il y a également des projets pilotes, notamment pour les EDS dans le domaine des ASSC. Un nouveau projet pilote débutera dans le domaine de l'intendance, dans lequel il faut attendre que les personnes ciblées soient en fin de droit.

Pour toutes ces raisons, M^{me} Fischer suggère à la commission de geler ces deux projets de lois afin que le département puisse revenir avec des amendements, voire un nouveau projet de loi. Il s'agit de travailler à anticiper des mesures de formation dans le parcours de la personne demandeuse d'emploi et de faire coopérer pour construire des projets. Il y a matière à réaliser ces actions de manière cohérente.

Un député (PDC) aborde les projets pilotes. Il a été contacté par une personne qui a suivi le projet pilote Level +. Ce dernier concerne les cadres de plus de 50 ans, ayant eu des responsabilités durant leur carrière professionnelle. Cette personne a trouvé l'expérience intéressante et valorisante, toutefois, elle n'a pas débouché sur une reprise d'emploi. Il demande quel est suivi auprès des entreprises et si le bilan est bon au sujet de ce projet pilote.

M^{me} Fischer ne dispose pas de chiffres actualisés. Les chiffres avant l'été faisaient état d'un taux de placement des personnes suivant ce projet de plus de 30%. Compte tenu du public cible, il s'agit d'un très bon résultat. Dans sa première année, le projet était donc très positif. Toutefois, elle reconnaît que la situation est désolante pour les personnes ne faisant pas partie des 30%. Dans le cadre du suivi de ces personnes, il faut reprendre le travail avec les

conseillers de l'OFP, en essayant de ne pas perdre le profit et le bénéfice de ce champ d'activité. Elle a entendu que certains ont continué à se voir de manière spontanée, au-delà du programme lui-même, ce qui est positif. C'est un bon point de se questionner sur la mesure suivante pour les personnes n'ayant pas trouvé d'emploi dans la période de participation.

Un député (Ve) demande si la proposition est de réaliser des amendements à ces deux projets, et si ces derniers pourraient être intégrés dans le futur projet de loi qui sera réalisé par la task force employabilité.

M^{me} Fischer répond par l'affirmative. Soit des amendements seront proposés, soit un nouveau projet de loi sera établi. En ce qui concerne la task force, la présentation portera sur le bilan du travail, réalisé avec les partenaires sociaux. Cet aspect donne une solidité à la position. L'idée est de garder l'actif de la mise en commun dans les travaux task force et de les prolonger. Elle pense qu'on peut envisager ces problématiques de manière réunie, et de la manière la plus pragmatique possible.

Le député (Ve) demande à quelle échéance la présentation de la task force est prévue.

M^{me} Fischer répond qu'un rapport sera établi à l'automne, et portera sur la manière de poursuivre les travaux. Elle aimerait arriver à une proposition encore cet hiver, toutefois, les projets de lois prennent du temps à être établis et nécessitent de la concertation.

Audition de M. Gilles Miserez, directeur général, accompagné de M^{me} Dao Nguyen, directrice du service de la formation continue, OFPC

M. Miserez relève qu'au niveau intercantonal, Genève est un des cantons qui est le plus en avance en termes de formation des adultes. Il est souvent mis en exergue, par rapport à la politique menée au sein du département, mais également entre les départements. Ils souhaitent aujourd'hui partager sur les actions déjà réalisées et sur les freins existants.

M. Miserez aborde les chiffres, en dénotant qu'il y a 80 AFO par année. Dès qu'une personne commence ou termine une formation, il s'agit de la manière la plus mesurable. Il souligne qu'il y a des freins, car les AFO sont liés à des places d'apprentissage. Il souligne qu'il manque de places d'apprentissage à Genève, ce qui engendre des schémas de concurrence et fait que les employeurs choisissent le meilleur apprenti. Il y a également une distorsion au niveau du salaire, et une problématique au niveau des dates. De ce fait, pour tenter d'y remédier, une rentrée décalée sera testée cette année. Cette discussion a été réalisée avec l'OCE, afin d'imaginer une rentrée spécifique à partir du mois de janvier dans deux secteurs. Il relève ensuite que

les AFO demandent beaucoup d'investissements et posent question en termes d'engagement.

M. Miserez relève qu'un projet a été mené avec l'Hospice général. Il a été transposé aux personnes au chômage, en leur proposant une place de stage formatrice. Il s'agit d'une approche par un stage d'immersion chez un employeur avec des cours professionnels spécifiques, permettant de se présenter aux examens finaux après deux ans, pour obtenir un titre.

M^{me} Nguyen relève que la première option est constituée des AFO, qui sont limités. Il y a 1500 à 2000 demandes chaque année, alors que les AFO comprennent seulement 80 personnes par année, dont 40 nouvelles personnes. Les AFO sont liées à une place d'apprentissage et à un contrat et sont très cadrées.

La deuxième option à disposition est offerte dans le cadre de qualifications +. La condition est d'avoir de l'expérience dans le domaine, pour pouvoir se présenter aux examens finaux. Cela permet aux personnes avec de la qualification de se remettre à jour au niveau théorique pour pouvoir ensuite se présenter aux examens finaux.

La troisième option c'est les projets pilotes, les emplois de solidarité. Les personnes reprennent un emploi dans leur domaine ou dans un autre, dans le but de trouver ensuite un emploi durable. La réalité, c'est qu'il n'y a souvent pas de suite après l'emploi de solidarité. De ce fait, l'idée est d'établir un partenariat entre l'emploi de solidarité, l'OCE et l'OFPC. Ces emplois de solidarité sont accompagnés d'une formation et se déroulent en général sur 18 mois ; plusieurs modèles ont été testés. A l'issue de ce processus, la personne sort du chômage et de l'emploi de solidarité avec une activité. Les modalités sont testées et établies en fonction de chaque profession, et de chaque population. Pour revenir à l'OCE, elle précise que deux projets pilotes de ce type y sont actuellement menés. Il s'agit d'une possibilité qui permet de trouver un emploi de manière durable et plus pérenne. Il faut que les employeurs soient également preneurs. Elle relève que les employeurs favorisent souvent les jeunes qui sortent du cycle d'orientation plutôt que les adultes, car ils sont moins rémunérés. Cela crée des disparités au sein d'une même classe. Les projets pilotes permettent d'avoir des classes d'adultes uniquement, qui sont en formation et qui travaillent à côté, et il y a une autre dynamique.

Un député (S) demande quel est le facteur permettant d'expliquer le faible nombre de places d'apprentissage à Genève et quel est le levier pour y remédier.

M. Miserez pense qu'il s'agit de causes multifactorielles. Il évoque tout d'abord la perte de la culture de l'apprentissage et de la transmission du savoir à Genève. De par la nature de la proposition de la place économique de Genève, certains secteurs connaissent mal le secteur de l'apprentissage. Lorsqu'il rencontre des chefs d'entreprise, certains ont de la peine à passer à l'acte, par méconnaissance. Durant le COVID, les places d'apprentissage ont été notamment soutenues financièrement. Il s'agit toutefois d'une prise de conscience au niveau de la place économique et il y a la nécessité de proposer des places d'apprentissage pour former. Expliquer ce qu'est l'apprentissage est un travail d'envergure. L'apprentissage est un investissement, qui est coûteux les premières années mais qui devient rentable monétairement. Certaines entreprises proposent des places de travail à leurs apprentis, car c'est extrêmement rentable. Ainsi, il résume en soulignant que l'amenuisement de la culture de l'apprentissage est un frein.

M^{me} Nguyen complète en relevant que les entreprises considérées comme de bonnes entreprises formatrices sont les PME. Avec la crise COVID leur visibilité a été mise à mal. Pour former un apprenti, il faut au minimum une visibilité de trois ans, voire plus. Maintenant, les PME travaillent avec une vision à six mois – un an. Elles ne prennent donc pas le risque d'engager un apprenti. Il y a des places vacantes qui sont ensuite rétractées par les entreprises. Elle souligne que cela constitue également un frein à l'apprentissage.

M. Miserez ajoute que les pays latins ont une tendance à l'académisation de la société. Genève va battre cette année ses records en places d'apprentissage. En valeur absolue, c'est extraordinaire ; toutefois, en valeur relative, c'est plus compliqué. Il faudrait une phase ascensionnelle plus marquée, mais heureusement que les places d'apprentissage continuent d'augmenter chaque année.

M^{me} Fischer complète en citant les activités de soutien, qui ne vont pas directement agir sur le nombre d'apprentis, mais qui vont permettre de renforcer les entreprises, d'une part, et le choix des jeunes, d'autre part. Elle évoque tout d'abord la piste de soutien aux formateurs, car il s'agit d'un engagement conséquent et coûteux pour les entreprises. Ensuite, une autre piste est formée des orientateurs. Souvent, les jeunes n'ont pas forcément envie de rester à l'école et ont envie d'entrer dans des éléments concrets. Il faudrait donc lever des barrières dans la manière dont la filière de l'apprentissage est présentée par les orientateurs et les possibilités de poursuivre des formations.

Une députée (S) demande des compléments en ce qui concerne le projet pilote à l'OCE, et plus particulièrement les expériences de stage.

M^{me} Nguyen précise que les stages peuvent durer de six mois à deux ans, et sont gérés par l'OCE. Ce qui est important, c'est qu'ils sont reconnus par l'ORTRA santé social, et qu'ils font partie de la formation. Pour l'OCE, le projet pilote a été mis en place l'année précédente. Dans le cas de l'Hospice général, il peut y avoir un ou plusieurs stages, coordonnés par l'institution. Il y a donc un réel suivi qui est opéré par l'Hospice général, qui est partie prenante. Ensuite, elle évoque les projets Safe, qui sont des stages d'activité formation emploi, qui s'articulent en deux parties. La première partie consiste à « réapprendre à apprendre », avec des compétences de base. La deuxième partie porte sur l'apprentissage du métier. Il s'agit de projets pilotes car il n'y a pas vraiment de formule toute faite.

La députée (S) répond que le cas des personnes à l'Hospice général est assez clair. Elle demande des précisions par rapport au chômage et demande si les personnes concernées sont libérées de leur devoir de chercher du travail.

M^{me} Nguyen répond que c'est le cas, à sa connaissance.

M^{me} Fischer aborde le projet qui porte sur les stages aides et accompagnement. Elle relève qu'il s'agit d'EDS, qui sont rémunérés selon le salaire minimum. A la fin de cette période de deux ans, l'employeur formateur s'engage à faire le possible pour garder la personne.

La députée (S) souligne que le public cible est très restreint, par rapport aux personnes au chômage.

M^{me} Fischer répond que le projet est pilote et concerne 16 personnes pour l'instant. La seconde volée a déjà commencé. Un deuxième projet pilote a également débuté dans le domaine de l'intendance. Il s'agit de projets pilotes pour l'instant, mais, si les résultats se confirment, les modèles se développeront.

M^{me} Nguyen répond que, pour ces deux métiers, il s'agit de volées de 16 personnes. Pour les AFO, il s'agit de 40 nouvelles personnes par année, dans des domaines différents. Ainsi, le modèle pilote EDS est à son sens beaucoup plus intéressant. Il permet de commencer une volée lorsqu'un nombre de personnes suffisant est atteint.

La députée (S) se questionne sur les personnes au chômage, car l'EDS touche un public très spécifique. Les projets de lois sont plutôt basés, de manière large, sur un public pouvant toucher l'AFO. En voyant toutes les demandes d'adultes souhaitant se former avec qualifications +, n'étant pas au chômage, elle pense qu'il y a un potentiel de renforcer ces demandes, au niveau de l'OCE.

M^{me} Fischer souligne que l'objectif est de mettre des ressources pour pouvoir proposer ce type de formation.

Un député (Ve) demande quel est le record genevois, en termes de contrats d'apprentissage.

M. Miserez répond que le record est de 2300 contrats qui seront signés cette année, sous réserve. Mis à part les deux ans de crise sanitaire, Genève est dans une phase ascensionnelle.

Le député (Ve) demande s'il ne pense pas que les choix des adolescents se font en fonction de l'espérance des salaires. Il souligne que la vie à Genève est notamment plus chère que dans d'autres cantons.

M. Miserez aborde la question des orientateurs, qui jouent un rôle important dans le choix (20%). Les 80% restants sont constitués de la cellule familiale, qui oriente par rapport au choix. Ainsi, il existe une partie de la population qui ne connaît pas l'apprentissage. Il faut réaliser un travail important pour le rendre plus lisible. En ce qui concerne les salaires, il relève que les porteurs d'un CFC avec une formation supérieure ont un degré d'employabilité excellent.

Le député (Ve) relève que, chaque année, des sélections ont lieu pour déterminer les personnes ayant le droit à une place d'apprentissage. Il se demande s'il ne serait pas plus judicieux d'assouplir la procédure, par exemple lorsqu'une personne est considérée comme apte, elle peut le rester pendant deux à trois ans.

M. Miserez répond que la personne signant le contrat d'apprentissage est libre d'engager qui elle veut, et le choix lui appartient. L'OFPC ne joue qu'un rôle d'accompagnement.

M^{me} Nguyen ajoute que toute candidature qui arrive est analysée, afin de savoir quelles sont les qualifications dont dispose la personne. Puis, c'est relayé aux ORTRA, qui sont souvent responsables de la sélection. Elle souligne que des tests EVA, gratuits, sont passés et c'est le seul test qui est vérifié.

M. Miserez complète en disant que le test EVA n'est pas requis pour engager un apprenti. C'est les associations professionnelles qui le demandent, et c'est l'Etat qui l'organise. Toutefois, l'Etat ne met pas en avant ce test. Ce qui compte, c'est le lien entre employeurs et apprentis.

Le député (Ve) demande s'il est possible d'augmenter le nombre de CFC accélérés pour dégager une formation.

M^{me} Nguyen répond que c'est possible lorsque c'est dans le même domaine.

M. Miserez ajoute que, lorsque cela se fait dans le même domaine, l'apprenti débute en deuxième année. Il existe également des apprentissages accélérés en école.

Une députée (MCG) contredit les représentants de l'OFPC concernant le test EVA. Elle donne l'exemple des monteurs électriciens, en soulignant que, s'ils n'obtiennent pas 76% de réussite au test EVA, ils ne sont pas engageables. Ainsi, il ne faut pas dire que ce test ne fait pas partie de l'engagement, car il est réellement pris en considération par certaines associations faïtières. Il ne faut donc pas sous-estimer ce test, qui a de la valeur pour beaucoup d'entreprises dans l'engagement des apprentis.

M. Miserez rappelle que ce sont les ORTRA qui décident ou non d'utiliser ce test dans le choix de leurs apprentis. Ce test n'est donc pas imposé par l'OFPC ou l'Etat. Il s'agit d'un outil permettant d'aider à la sélection, qui est appliqué de manière différente selon les domaines.

Suite à la demande de M^{me} Fischer, les deux projets de lois sont gelés en attendant un retour du Conseil d'Etat.

Les travaux sont repris en septembre 2023, suite au changement à la tête du département de l'économie et de l'emploi en début de législature.

Audition de M^{me} Delphine Bachmann, conseillère d'Etat, et de M. Alexandre Epalle, directeur général de la DG DERI, DEE

M^{me} Bachmann relève que l'ensemble du Conseil d'Etat est en train de travailler sur la thématique de l'employabilité, qui est une thématique transversale, touchant plusieurs départements. **Une task force employabilité a été mise en place et a débouché sur des recommandations ainsi que sur la création d'un conseil de l'employabilité.** Avant de se prononcer sur le fond des deux projets de lois – qui soulèvent des questions intéressantes que le département souhaite traiter dans le cadre du programme de législature – elle souhaite présenter les conclusions de la task force et les perspectives du conseil pour l'employabilité. Elle suggère d'attendre que le programme de législature soit terminé pour la suite, afin d'orienter les travaux et de revenir avec un échéancier plus précis des projets législatifs à venir.

M^{me} Bachmann précise que la task force employabilité a une mission spécifique, qui est le travail sur l'employabilité, en réunissant plusieurs départements. Le résultat est de déboucher sur des propositions et des résultats. A l'issue de ses travaux, la décision a été prise de créer le conseil de l'employabilité, dans le but de travailler les propositions faites durant la législature et de s'assurer du suivi du travail fait précédemment. Les syndicats sont intégrés dans le conseil de l'employabilité (CGAS et UAPG).

M^{me} Bachmann relève que les deux projets de lois soulèvent des questions intéressantes. Toutefois, comme ces projets concernent plusieurs départements, elle ne peut pas donner de position formelle tant que le programme de législature n'est pas établi. Elle peut dire qu'il y a des pistes, notamment sur le financement et le montant des AFO. Les éléments de ces projets de lois font partie des réflexions générales sur l'employabilité. Toutefois, elle a besoin de davantage de temps avant de venir avec des éléments concrets.

Un député (PLR) estime que cela ne sert à rien que la commission continue à travailler sur ces projets de lois, si le département en propose des nouveaux.

M^{me} Bachmann précise que, a priori, le Conseil d'Etat reviendra avec de nouveaux projets, touchant aux mêmes thématiques, et non pas avec des modifications des existants.

Un député (Ve) souligne l'évolution relativement rapide et relève qu'il y a une question de calendrier qui se pose. Il demande si une date peut être donnée.

M^{me} Bachmann répond qu'une réflexion est en cours, le plus rapidement possible. Toutefois, elle ne peut pas présenter les propositions pour l'instant, car elles sont transversales. Elle pense qu'un calendrier pourra être donné à l'automne, une fois que le programme de législature aura été adopté et qu'elle aura un retour formel des directions à prendre avec les offices. Elle fera volontiers une mise à jour de la situation, fin novembre ou début décembre. Pour l'instant, il est trop tôt.

Un député (Ve) demande s'il y a une interaction quelconque avec la loi sur l'insertion sociale, votée récemment.

M^{me} Bachmann répond par l'affirmative. En effet, cette loi inscrit dans ses principes, des points concernant l'insertion et la réinsertion professionnelles. Il y a une mise en application de cette loi sur le volet emploi, qui doit être décliné. Il y a donc une prise en considération de cette loi, en se posant la question de son application concrète.

Le député (Ve) relève qu'il y a plusieurs cas de figure : des personnes souhaitant changer d'emploi, des personnes au chômage et des personnes en fin de droit.

M^{me} Bachmann répond que c'est pour cette raison que la question de l'employabilité est transversale. La réflexion porte notamment sur la personnalisation des propositions, en tenant compte de la pénurie de main-d'œuvre et en s'assurant que les modes de financement soient adaptés. Cependant, il est encore très tôt et cela doit encore être entériné. Elle fera volontiers une présentation à ce sujet, fin novembre ou début décembre.

M. Epalle explique que « l'employabilité désigne l'aptitude de chacune et de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ». Il s'agit donc de l'adéquation d'une personne avec le marché du travail, et plus particulièrement en ce qui concerne ses compétences. Même s'il s'agit d'une aptitude individuelle, l'employabilité relève de la responsabilité collective. C'est un enjeu collectif et partagé.

Il relève que l'employé est acteur de sa propre évolution, donc il a un intérêt marqué à garantir son employabilité et à perfectionner ses compétences tout au long de sa vie professionnelle. L'employeur a aussi un intérêt marqué, car tous les secteurs économiques font déjà face actuellement à une pénurie de compétences. De ce fait, le besoin d'avoir des personnes formées concerne également les entreprises. Les partenaires sociaux sont également concernés, car ils sont les garants de la pertinence des formations professionnelles. Finalement, l'administration publique doit garantir les conditions-cadres nécessaires au développement de l'employabilité.

M. Epalle aborde le volet institutionnel. Il relève que la notion d'employabilité paraissait importante aux yeux du Conseil d'Etat et qu'un arrêté du Conseil d'Etat du 11 novembre 2020 a mené à la création de la task force employabilité. Les objectifs de cette dernière sont de soutenir les entreprises (dans leur capacité à former et à garantir l'obtention des compétences nécessaires pour conserver leur compétitivité et leur modèle d'affaires), de répondre aux besoins de formation et de présenter des mesures en termes d'employabilité à la délégation du Conseil d'Etat à l'économie et à l'emploi. Il aborde ensuite les caractéristiques de la task force. Tout d'abord, cette dernière est tripartite, car elle rassemble plusieurs départements, ainsi que la CGAS et l'UAPG. De plus, elle a été créée en plein cœur de la crise COVID, dans un contexte de crainte majeure pour plusieurs secteurs, dont celui de l'hôtellerie-restauration menacé par un risque fort de disparition partielle. Dans ce cas précis, la notion d'employabilité portait notamment sur la question de la formation du personnel. Actuellement, c'est l'inverse qui se produit, car ce secteur a eu des problèmes pour trouver les compétences nécessaires.

M. Epalle souligne que, comme la task force est née au cœur de la crise, elle était liée à l'idée d'urgence et d'action à court terme. Cette notion s'insère toutefois plus dans le moyen et le long terme. Il présente la brochure de Suisseénergie, publiée en septembre 2021. Un travail a été réalisé avec les branches professionnelles, afin de savoir quelles sont les compétences manquantes et qui manqueront, par secteurs. Il souligne que ce ne sont pas uniquement des personnes avec une formation professionnelle initiale. En effet, même dans les hautes écoles et les formations professionnelles

supérieures, il y a des manques cruels à identifier, notamment dans le secteur de la construction. Il donne ensuite un autre élément, sorti en octobre 2022 dans PME Magazine, dans lequel les métiers appelés à se transformer avaient été identifiés. Cela faisait appel à la question de la formation professionnelle continue, qui est au cœur de l'employabilité.

Concernant les activités poursuivies par la TFE, M. Epalle explique que le premier élément a été d'établir et de partager la définition et la vision de l'employabilité. Le deuxième élément a été de fédérer les acteurs du territoire (50 personnes de 23 entités). Le troisième élément a été de recenser les dispositifs existants, ainsi que leur financement (165 millions de francs investis en 2020 et 178 millions budgétés en 2021). Il ajoute qu'un outil numérique d'aide à la décision, qui analyse de manière croisée les offres d'emploi et les profils des candidats, ouvert à tous les acteurs, a également fait l'objet d'une proposition soumise au conseil. L'intelligence artificielle est utilisée pour identifier les compétences recherchées, notamment celles en déclin, et repérer les évolutions. Un travail a également été réalisé avec certains secteurs économiques, en analysant leurs besoins (hôtellerie-restauration, commerce de détail, transport routier, mécanique automobile). Il cite également la participation marquée à la Cité des métiers, en 2022. Il y a eu 18 conférences, 5 ateliers, 1 world café ainsi qu'une mobilisation de 21 personnes de la task force sur le stand et de 15 entités partenaires. Il précise que le public de la Cité des métiers est mixte et qu'il y a eu énormément de questions sur les possibilités de reconversion professionnelle.

M^{me} Bachmann précise, concernant le matériel utilisé et proposé, que l'expérience sera réitérée durant les Automnales.

M^{me} Bachmann présente brièvement les projets en quelques mots. Elle relève que le projet pilote du bonus employabilité, est une allocation supplémentaire accordée par le canton, en cas d'engagement d'un chômeur. Le projet InASA/OrTra santé social, est un projet d'accompagnement pour des personnes demandeuses d'emploi, pour lesquelles l'Etat contribue à financer le salaire durant la période de formation. Il y a également un engagement des employeurs à les conserver, dans ce secteur sujet à pénurie. Ensuite, elle aborde le projet Digitalizers, et le projet Level+. Ce dernier est sujet à un financement fédéral, donné sur une période test. Elle souligne que les retours des entreprises sont très positifs à ce sujet et que le projet est encore insuffisamment connu.

M. Epalle aborde ensuite les recommandations. Il relève que le rapport fait suite à la demande dans l'arrêté de proposer des mesures. Ce dernier propose donc 28 recommandations, pour le développement de l'employabilité, priorisées selon leur degré d'impact et l'effort nécessaire pour leur mise en œuvre.

M. Epalle passe ensuite aux constats. Dans le cadre des axes d'amélioration proposés, l'avenir de la task force a été évoqué notamment en matière de gouvernance et d'organisation. Plusieurs constats ont donc été établis : la nécessité de donner une assise institutionnelle stable, l'absence de ressources propres à disposition (humaines ou financières), l'articulation manquante entre la dimension stratégique et la dimension opérationnelle, le processus de décisions restent à définir au vu de la composition particulière, ainsi que la question de la communication. L'ensemble des membres de la task force s'accorde pour dire que l'organisation et la gouvernance du dispositif actuel doivent être repensées dans une optique de renforcement et de pérennisation. L'idée a été de mettre en place un nouveau dispositif pour l'employabilité. Ce dernier doit répondre à différents enjeux : permettre d'ancrer la politique de l'employabilité dans une continuité, clarifier le fonctionnement global, notamment les processus décisionnels de la politique de l'employabilité, et doter l'entité chargée de l'employabilité des ressources humaines et financières nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

M. Epalle relève qu'une commission officielle pour l'employabilité a été créée. Il s'agit d'un conseil pour le développement de l'employabilité, rattaché au DEE et réuni pour la première fois le 30 mai 2023. Ses compétences sont les suivantes : formuler des avis et des propositions, une force de proposition et de recommandations (Conseil d'Etat, parties prenantes internes et externes, administration), ainsi qu'une analyse des évolutions sociétales sous l'angle de l'employabilité et des besoins en formation. Il y a également la coordination des mesures et la mise à disposition des outils indispensables à leur bon déploiement.

En ce qui concerne la composition de ce conseil, M. Epalle précise qu'il comporte 12 membres, désignés par le Conseil d'Etat : 8 membres représentant des offices et directions de l'administration cantonale, 2 membres représentant l'Union des associations patronales genevoises, et 2 membres représentant la Communauté genevoise d'action syndicale. Par ailleurs, des experts se joignent également au conseil en cas de besoin. Concernant la gouvernance, la présidence et la vice-présidence sont assurées à tour de rôle, pour une durée d'une année, par un représentant des délégations suivantes : l'Etat, les partenaires sociaux, alternativement les milieux patronaux et les milieux syndicaux. Il précise qu'actuellement, le conseil est présidé par l'UAPG, en la personne de Jean-Luc Favre, et la vice-présidence est assurée par le DIP, plus précisément par Gilles Miserez, le directeur général de l'OFPC. Au niveau du fonctionnement, il explique que les décisions sont prises à majorité simple, avec une voix par délégation (Etat, UAPG, CGAS). Il ajoute que le conseil se réunit au moins 6 fois par année.

M. Epalle aborde les prochaines étapes en expliquant que la question de la mise à disposition de ressources, financières et RH, est une des missions premières de ce conseil. Ensuite, il s'agit également de rendre au plus vite un plan directeur de l'employabilité.

Une députée (S) a le sentiment qu'il y a un changement de paradigme. Elle donne l'exemple de demandeurs d'emploi ou chômeurs qui arrivent à l'office avec un métier. Généralement, l'idée qu'il faut les remettre dans le même métier reste forte. Partant du principe que cette personne a cherché un emploi, si elle n'a pas trouvé, c'est peut-être que la personne ne correspond plus aux offres ou que le domaine n'a plus de besoins. Elle aborde la notion d'ajout de compétences, qui n'est généralement pas un réflexe. Elle demande comment il est possible de faire passer le message qu'il y a un besoin fort de compétences et que, lorsqu'une personne n'a pas trouvé d'emploi, il peut être préférable de la former vite dans une autre branche. Elle demande comment il est possible de faire redescendre ce qui a été présenté auprès de personnes sur le front.

M^{me} Bachmann relève qu'il y a deux axes. Le premier est le cadre légal fédéral, dans lequel s'inscrit l'activité de l'office cantonal de l'emploi. Dans l'application, la marge de manœuvre est appliquée au maximum, toutefois, le cadre fédéral n'évolue pas, notamment sur le regard porté sur les demandeurs d'emploi et sur le marché de l'emploi. De plus, le marché de l'emploi à Genève est spécifique et complètement différent de celui d'autres cantons. Ensuite, le second est la question pratique, du terrain. Le message donné est d'appliquer un maximum de souplesse aux personnes qui arrivent. Toutefois, le cadre fédéral impose de sanctionner. Les conseillers ORP font preuve de bon sens, et ne vont pas sanctionner une personne malade, par exemple. Elle explique qu'une réflexion se fait au niveau de l'OCE, qui est pleinement associé dans les méthodes de réinsertion. Des projets sont également lancés avec des entreprises formatrices (telles que Réalise) qui mettent en place des formations courtes (4 à 6 mois), en s'intéressant aux compétences des individus, et les taux de réinsertion sont bien meilleurs. Les réflexions dans les réformes tiennent compte de ce paradigme, du fait qu'on n'exerce plus le même travail toute sa vie, et du parcours de vie. Elle fait passer au quotidien le message du pragmatisme et du bon sens à ses équipes, cependant, le cadre légal et fédéral est peu souple et très en retard par rapport aux réflexions. L'objectif serait de faire baisser encore le taux de chômage à Genève, qui n'a jamais été aussi bas historiquement sur les 30 dernières années. Elle ajoute qu'une réflexion est également en cours avec le DCS, en ce qui concerne la mise en application de la nouvelle loi sur l'aide sociale votée récemment. Il s'agit notamment d'avoir un diagnostic précoce sur les demandeurs d'emploi, en identifiant les obstacles

à la réinsertion, et en les supprimant pour permettre aux gens de se réinsérer sur le marché de l'emploi.

Un député (LC) demande si la durée des formations proposées n'est pas un obstacle, par rapport à la mise en adéquation de l'offre et de la demande.

M^{me} Bachmann relève qu'il y a plusieurs obstacles : la durée de la formation, le fait que les formations soient certifiantes, le moment de la rentrée en apprentissage (une fois par année), etc. Elle ajoute que, dans l'apprentissage, les compétences qui posent problème ne sont pas celles en lien avec le métier mais les compétences scolaires. Il faudrait se poser notamment la question de savoir si on souhaite réellement chercher les mêmes compétences chez ces personnes que chez des jeunes entrant en apprentissage. Elle n'a pas de position stricte sur ces questions, toutefois, elle pense que ces dernières doivent être discutées. Par exemple, un adulte de 40 ans n'a pas la même capacité d'apprentissage qu'un jeune de 16 ans, ni le même parcours de vie, etc. Cela fait partie des obstacles à lever. Concernant la question de la durée de la formation, l'Etat travaille notamment avec des entreprises telles que Réalise pour cette raison, car elles réalisent des formations courtes de 4 à 6 mois, et recrutent sans CV. Elle estime qu'une prise de conscience est nécessaire chez les employeurs. Il faut avoir une offre qui soit la plus large possible et qui puisse être adaptée ensuite en fonction des capacités.

Un député (Ve) a une question sur les personnes encore en emploi. Il demande si un travail est réalisé pour ces personnes, notamment dans des métiers menés à disparaître, qui souhaiteraient passer à temps partiel pour pouvoir se requalifier, parfois dans des domaines totalement différents.

M. Epalle répond que cette question lui permet de souligner que l'idée de l'employabilité est plutôt du domaine de la prévention. Les personnes déjà actives sur le marché de l'emploi sont visées en priorité, et plus précisément celles dont le métier et les compétences évoluent et qui risquent de ne plus avoir leur place dans leur entreprise. Il s'agit de la cible centrale de la démarche employabilité. Actuellement, il n'existe pas grand-chose et le cadre légal n'est pas construit selon cette réflexion. Toutefois, il existe des éléments, tels que l'allocation de reconversion, qui s'élève à un montant de 40 000 francs par année, durant le temps de formation, avec un montant de 5000 francs par enfant. Ces éléments constituent un soutien. Il ajoute qu'il a souvent été souligné que les critères sont actuellement particulièrement difficiles à remplir. Le travail du conseil de l'employabilité sera de changer ce dispositif et cette mentalité, car le cadre légal n'est pas adapté à cette réflexion.

Le député (Ve) demande si cela pourrait faire partie des projets de lois proposés par le département, dans le cadre du calendrier.

M^{me} Bachmann répond qu'il est difficile, après trois mois d'entrée en fonction, de donner la totalité des réformes et projets de lois qu'ils envisagent de déposer. Elle relève qu'il y a notamment des discussions sur l'allocation de reconversion, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle et continue. La question du financement de la formation professionnelle n'est actuellement pas réglée.

Un député (MCG) trouve la remarque sur la rigidité fédérale intéressante. Il évoque une problématique importante indirectement liée à l'employabilité. Il s'agit de la problématique des certifications fédérales, qui indiquent l'employabilité pour des personnes habitant sur le territoire, mises en concurrence avec des personnes venant de France. Il semblerait que certains de ces diplômés ou certaines compétences reconnues ne seraient pas du niveau annoncé. Il y aurait donc un différentiel et une concurrence déloyale, entre du personnel venant de l'autre côté de la frontière et du personnel genevois. Il se fait le porte-parole de deux personnes qui lui ont fait part de ce problème, et ont été en concurrence avec des personnes dont les compétences ont été surévaluées par rapport à leurs titres. Il sait que ce ne sont malheureusement pas des cas isolés et il est personnellement choqué que la Confédération ne se rende pas compte de ce problème.

M^{me} Bachmann souligne qu'il lui est difficile de répondre sur des propos généralistes parlant de cas particuliers, sans en avoir le détail. Elle ajoute qu'il y a un engagement assidu du monde de l'entreprise et de l'OCE afin d'appliquer la préférence cantonale et d'avoir une reconnaissance des compétences formées sur le sol suisse. Le fait d'avoir fait ses études en Suisse démontre une bonne connaissance du système, qui est souvent un gage de compétences sur le marché de l'emploi. Si des personnes sont dans des cas particuliers et difficiles, elles peuvent s'adresser à l'OCE et leur dossier sera traité avec toute la diligence requise.

Une députée (S) a entendu dire que la Cour des comptes avait surveillé l'attribution et l'octroi d'allocations d'initiation au travail et d'ARE, en disant qu'ils étaient limités à Genève, car ils en avaient trop donné. Elle demande s'il y a une limitation de l'octroi du nombre d'allocations d'initiation au travail et, si c'est le cas, s'il existe une possibilité que le canton se substitue au fédéralisme, en imaginant qu'on ne limite pas aux entreprises l'octroi des modalités. Finalement, elle demande en quoi les ARE ne peuvent pas être octroyées aux entreprises publiques et parapubliques.

M^{me} Bachmann prend note de ces deux questions. Elle va regarder avec l'OCE et reviendra auprès de la commission de l'économie avec une réponse plus précise.

Discussion de la commission et votes

Un député (LC) rappelle que ces deux PL ont été initialement traités par la commission des affaires sociales et qu'ils ont été tous les deux rejetés par 9 voix contre 6. Le travail en commission a été approfondi. Il ne voit pas dans quelle mesure il faudrait recommencer ce travail au sein de la présente commission et il propose de voter sur les entrées en matière de ces 2 PL.

Un député (Ve) relève que M^{me} Bachmann a mentionné un calendrier du Conseil d'Etat sur les mesures d'adaptabilité. Il propose de geler ces 2 PL dans l'attente des propositions du Conseil d'Etat. Il trouve opportun de se laisser quelques mois avant de les traiter.

Un député (PLR) relève que ces PL sont très anciens. M^{me} Bachmann a dit qu'elle reviendrait avec un nouveau PL. Il ne voit pas quelle serait l'utilité de garder ces PL gelés. La commission des affaires sociales a refusé ces PL. Il préfère que la commission traite de la nouvelle proposition faite par M^{me} Bachmann plutôt que de geler ces PL.

Vote sur les gels du PL 12443-A et du PL 12444-A :

Oui : 4 (2 S, 2 Ve)
 Non : 10 (1 LJS, 2 MCG, 4 PLR, 2 UDC, 1 LC)
 Abstentions : –

Les gels du PL 12443 A et du PL 12444 A sont refusés.

1^{er} débat

Vote sur les entrées en matière du PL 12443-A et du PL 12444-A :

Oui :	4 (2 S, 2 Ve)
Non :	9 (1 LJS, 1 MCG, 4 PLR, 2 UDC, 1 LC)
Abstentions :	1 (1 MCG)

Les entrées en matière du PL 12443-A et du PL 12444-A sont refusées.

Conclusions

Ces projets de lois ont déjà été traités par la commission des affaires sociales, entre 2019 et 2020, qui les a rejetés. Entre-temps, la pandémie est passée par là et nombreux sont ceux qui souhaiteraient une meilleure adéquation entre les places disponibles sur le marché et les compétences des demandeurs d'emploi, d'où l'intérêt d'une meilleure politique de formation. Mais il ne suffit pas de décréter cela pour que tout roule, encore moins à coup de subventions et d'allocations.

La modification de la LIASI et la création d'un conseil du développement de l'employabilité sont un signe clair que la problématique a été prise en main par le Conseil d'Etat, qui devrait revenir prochainement avec des propositions concrètes.

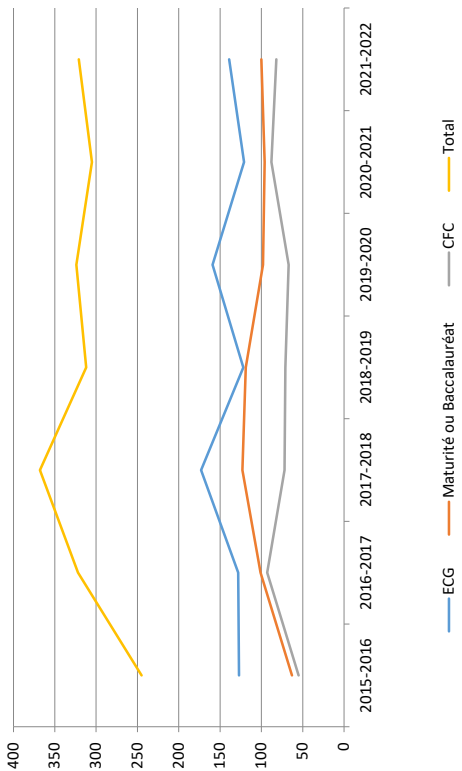
Il est donc inutile de vouloir maintenir ces projets de lois en commission, car ils ne correspondent plus du tout à la situation du marché de l'emploi et aux attentes des employeurs.

La majorité de la commission vous recommande donc, Mesdames et Messieurs les députés, de rejeter ces projets de lois.

Catégorie de débat préavisée : II, 30 minutes

ANNEXE

NOMBRE DE CANDIDATS TITULAIRES D'UN TITRE DU SECONDAIRE II À L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE CFC



Titres	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
ECG	127	128	173	122	159	121	139
Maturité ou Baccalauréat	63	101	123	119	98	96	100
CFC	55	93	72	71	67	88	82
Total	245	322	368	312	324	305	321

Total contrats CFC	2006	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012
% total contrats titulaires d'un titre secondaire II	1972	2006	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012
% contrats titulaires ECG	12.4%	16.1%	18.3%	15.5%	15.7%	14.5%	15.6%					
% contrats titulaires Maturité ou Baccalauréat	6.4%	6.4%	8.6%	6.1%	7.7%	5.8%	6.8%					
% contrats titulaires CFC	3.2%	5.0%	6.1%	5.9%	4.7%	4.6%	4.9%					
	2.8%	4.6%	3.6%	3.5%	3.2%	4.2%	4.0%					

Date de dépôt : 19 octobre 2023

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de Julien Nicolet-dit-Félix

De l'aveu même de notre conseillère d'Etat, les PL 12443 et 12444 « soulèvent des questions intéressantes » puisqu'ils proposent, l'un d'augmenter le montant de l'allocation fédérale de formation (AFO) de 3500 à 4000 francs et l'autre d'élargir le champ des bénéficiaires potentiels, en abaissant l'âge minimal d'accès et en agrandissant la liste des cursus et certifications permettant de l'obtenir.

Suite à son renvoi à la commission de l'économie après un passage à la commission des affaires sociales, et à l'audition de la conseillère d'Etat, il y avait un consensus manifeste pour geler ces projets dans l'attente des dispositifs en matière d'employabilité annoncés par le département lors de cette audition. Cette proposition de gel était par ailleurs suggérée par M^{me} Bachmann.

En effet, cette thématique étant transversale, il s'agissait d'attendre la publication du programme de législation du Conseil d'Etat, dont certains éléments pourraient coïncider avec les objectifs de ces projets de lois, avant de statuer sur leur sort.

Las, lors de la séance suivante, la majorité a cependant refusé de geler formellement ce couple de lois, comme cela avait été suggéré par notre magistrate et, sans autre explication ni débat sur le fond, de le voter sans délai, ce qui a conduit à un refus immédiat d'entrée en matière.

La minorité regrette cette manière de procéder, peu respectueuse de la décision de notre parlement de renvoyer ces PL à la commission de l'économie pour un examen approfondi et du travail de notre magistrate qui aurait pu, cas échéant, être enrichi par ces projets de lois.

La commission n'ayant pas traité du fond de ces objets, la minorité vous renvoie aux excellents rapports de minorité¹ de M^{mes} Léna Strasser et Alessandra Oriolo, suite au passage de ces textes à la commission des affaires sociales.

¹ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12443A.pdf>

Pour toutes ces raisons, la minorité vous invite, Mesdames les députées, Messieurs les députés, à renvoyer ces textes à la commission de l'économie pour un traitement approfondi, une fois que les propositions du DEE seront formulées.