

Date de dépôt : 15 janvier 2020

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de M. Christo Ivanov : Politique d'embauche des TPG : pourquoi les chômeurs genevois sont-ils écartés ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 13 décembre 2019, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Les TPG engagent généralement de 40 à 50 conducteurs par an pour remplacer les départs, nombre qui a été porté à 70 selon les déclarations de M^{me} Hornung-Soukup dans Le Temps en septembre 2018, à l'occasion d'une campagne de recrutement qui aurait dû être menée sur les réseaux sociaux et toucher au-delà du bassin genevois.

L'objectif de cette campagne avortée était, d'après les TPG, d'attirer davantage de candidats vers les postes à pourvoir, car l'établissement public ne trouverait pas suffisamment de chauffeurs formés parmi les personnes inscrites au chômage. C'est aussi l'occasion de préciser que malheureusement 70% des candidats échouent au cours de leur formation de conducteur de tram/bus.

Depuis 2014, un arrangement entre l'OCE et les TPG permettrait de fournir 60% des besoins en nouveaux chauffeurs, le reste provenant des candidatures spontanées. Pourtant, de nombreux chômeurs genevois déplorent le fait de voir leur excellent dossier écarté par les TPG avec la désespérante réponse standard « votre profil ne correspond pas au poste », ceci sans même avoir été auditionnés. Des chômeurs d'à peine 50 ans sont exclus de la formation dispensée par l'entreprise publique, bien que cumulant de nombreuses qualités (p. ex. pompier volontaire, officier, moniteur de tir...)

et qu'en théorie l'entreprise engagerait jusqu'à l'âge de 54 ans. L'exclusion de candidats âgés d'à peine 50 ans semble en totale contradiction avec le label « I+ pour tous », créé pour favoriser le retour en emploi de personnes discriminées sur le marché du travail, notamment à cause de leur âge.

Mes questions sont les suivantes :

- Selon quels critères des chômeurs genevois sont-ils exclus de la formation dispensée par les TPG ?*
- Pourquoi des candidats sérieux et compétents à la formation de conducteur ne sont-ils même pas auditionnés ?*
- L'exclusion des chômeurs âgés est-elle compatible avec les objectifs et valeurs promus par le label « I+ pour tous », auquel les TPG ont adhéré ? Pourquoi une telle discrimination liée à l'âge ?*

Je remercie le Conseil d'Etat pour ses réponses.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

– *Selon quels critères des chômeurs genevois sont-ils exclus de la formation dispensée par les TPG ?*

En 2019, selon les chiffres à fin novembre, 140 conducteurs/conductrices ont été engagés par les TPG, notamment en raison de l'augmentation de l'offre de transport votée par le Grand Conseil, dont 81 personnes venaient du chômage. Cela signifie qu'environ 58% des conducteurs et conductrices ont été recrutés par le biais de l'office cantonal de l'emploi (OCE). Sur les 59 conducteurs/conductrices engagés qui ne provenaient pas du chômage, 8 personnes étaient tout de même sans emploi avant leur engagement aux TPG, sans provenir toutefois de l'OCE, ni de l'Hospice général. Il convient de souligner qu'en 2018, le pourcentage de conducteurs et conductrices recrutés par le biais de l'OCE s'élevait déjà à environ 59%.

Il n'existe aucune distinction dans la procédure de recrutement mise en place, s'agissant des critères de sélection entre une candidature provenant de l'OCE ou une candidature d'une personne en emploi. Aussitôt l'engagement d'un candidat confirmé, celui-ci est formé sans restriction aucune par l'entreprise TPG. A noter que les TPG ont constaté un taux d'échec de seulement 2,1% durant la période d'essai et de formation.

Parmi les critères de sélection à l'engagement, se trouvent les compétences humaines et relationnelles, la gestion du stress, l'expérience et/ou les aptitudes à gérer des horaires irréguliers, le passage de différents tests psychotechniques, l'état de santé, etc. Ce dernier critère est bien souvent sous-estimé par les candidats. Il est également important de souligner que certains de ces critères, notamment des critères relatifs à l'aptitude physique ou psychique des candidats, répondent à des exigences découlant de lois et ordonnances fédérales ainsi que de directives de l'Office fédéral des transports.

Commencer à exercer une fonction de conducteur professionnel dans un trafic aussi dense que celui de Genève n'est pas une tâche facile et l'adaptation à ce nouveau contexte professionnel très contraignant peut parfois être difficile. Le rôle du recrutement de l'entreprise est notamment de distinguer les personnes qui seront susceptibles de relever ce défi sur le long terme de celles qui ne pourraient pas supporter la pression quotidienne subie par les conducteurs.

Au niveau du recrutement au sein des TPG, un accent particulier est mis sur le recrutement des demandeurs d'emploi, pour la conduite tout comme pour les autres emplois au sein des TPG. Les TPG sont par ailleurs systématiquement présents une fois par mois dans les locaux de l'OCE et des

séances très fréquentes sont organisées pour améliorer constamment le travail en commun.

– ***Pourquoi des candidats sérieux et compétents à la formation de conducteur ne sont-ils même pas auditionnés ?***

En 2019, la cellule recrutement des TPG a reçu 1860 postulations pour le poste de conducteur/conductrice, dont 429 émanant de l'OCE. Après étude des dossiers et sélection par le biais du pré-test effectué par l'OCE et validé par les TPG, 275 entretiens ont finalement été organisés au sein des TPG avec des candidats provenant de l'OCE, pour pouvoir finalement en engager 81. Ces chiffres démontrent la nécessité d'effectuer une sélection déjà sur la base des dossiers et des pré-tests, avant d'éventuels entretiens.

– ***L'exclusion des chômeurs âgés est-elle compatible avec les objectifs et valeurs promus par le label « 1+ pour tous », auquel les TPG ont adhéré ? Pourquoi une telle discrimination liée à l'âge ?***

Les TPG respectent totalement les valeurs liées à l'utilisation de ce label et n'excluent aucunement les chômeurs âgés dans leur politique de recrutement. La volonté de trouver des solutions pour des candidatures âgées provenant du chômage est présente dans l'esprit de tous les recruteurs des TPG. Plusieurs personnes seniors ont d'ailleurs été engagées en 2019 au sein des différents domaines des TPG.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Antonio HODGERS