

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le projet de délibération du 27 avril 2017 de M^{me} Natacha Buffet-Desfayes: «Modification du règlement d'application du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage en ville de Genève».

Rapport de M^{me} Martine Sumi.

Ce projet de délibération a été renvoyé à la commission des finances lors de la séance du Conseil municipal du 16 mai 2017. La commission, sous la présidence de M. Simon Brandt, a étudié le projet de délibération PRD-142 lors des séances des 30 août et 10 octobre 2017. La rapporteuse remercie M^{me} Shadya Ghemati et M. Andrew Curtis pour leurs parfaites notes de séance.

Rappel du projet de délibération

Considérant:

- le manque criant de places d'apprentissage dites «duales» (en entreprise) sur l'ensemble du canton de Genève;
- la volonté affirmée par le Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) de tout mettre en œuvre pour augmenter très fortement le nombre de places d'apprentissage à Genève ces prochaines années;
- les perspectives professionnelles nombreuses qu'offre l'apprentissage;
- l'existence d'un fonds visant à promouvoir l'apprentissage en Ville de Genève;
- la possibilité offerte aux entreprises qui en font la demande de bénéficier d'un coaching par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC);
- la nécessité de soutenir les entreprises formatrices sans lesquelles l'apprentissage serait amputé d'une de ses principales forces, qui est celle de réunir les apprentis, l'Etat et les entreprises autour d'un projet solide de formation pour les jeunes;
- la nécessité d'élargir la gamme des offres de soutien de coaching aux entreprises formatrices d'apprentis,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition d'un de ses membres,

décide:

Article unique. – L'article 14 du règlement d'application du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage en ville de Genève est modifié comme suit:

Art. 14 Usage de l'allocation pour le *coaching des formateurs d'apprentis*

¹ Lors du dépôt de sa demande d'allocation, l'entreprise bénéficiaire peut informer la Ville de Genève qu'elle souhaite bénéficier du dispositif de coaching «chèque label entreprise formatrice» (CLeF), proposé par l'OFPC, *ou de tout autre dispositif de coaching dispensé par une des associations faîtières professionnelles du canton.*

² Le secrétariat transmet les informations nécessaires à l'OFPC *ou à toute autre association faîtière professionnelle du canton*, qui met en œuvre le coaching en accord avec les besoins de l'entreprise.

³ *(Inchangé.)*

⁴ *(Inchangé.)*

Préambule

Pour mémoire le Fonds d'apprentissage de la Ville est actuellement doté de 1,5 million et la présente proposition n'entraînera pas de surcoût, dans la mesure où les entreprises qui en feront la demande ont déjà droit à un coaching dispensé par l'OFPC. La différence avec le système actuel est de proposer d'autres formations provenant des faîtières professionnelles plus à même d'offrir une formation spécifique à chaque métier.

Par ailleurs et bien que cet objet s'inscrive dans le cadre de la promotion de l'apprentissage, sujet qui a passionné les commissaires et nourri le débat, la rapporteuse n'a pas jugé utile de résumer les aspects découlant directement des dispositions fédérales et qui ne sont par conséquent pas de la compétence du Conseil municipal.

Séance du 30 août 2017

Audition de M^{me} Natacha Buffet-Desfayes, signataire du projet

Il existe deux types d'apprentissages:

- en dual, où les apprenti-e-s partagent leur formation en entreprise et en école,
- uniquement à l'école, sans employeur.

C'est en système dual qu'il y a un manque de places dans le Canton de Genève. M^{me} Natacha Buffet-Desfayes explique cette lacune en partie par le fait que les entreprises ne sont pas au clair avec les avantages de ce type de formation: possibilité d'effectuer autant un certificat fédéral de capacité CFC qu'une maturité professionnelle, acquérir simultanément savoirs théorique et pratique, facilitation à s'intégrer dans le marché du travail une fois son apprentissage accompli.

Le Fonds d'apprentissage est entré en application à la rentrée 2016. Toutes les entreprises pouvant prétendre à une aide du fonds ont reçu une lettre les informant de cette possibilité. Le règlement d'application du fonds détermine précisément le fonctionnement et l'attribution des différentes sommes allouées aux entreprises exerçant leur activité sur le territoire de la Ville et engageant un-e apprenti-e.

M^{me} Natacha Buffet-Desfayes avait alors émis de sérieux doutes quant à la capacité du fonds à créer de nouvelles places, jugeant que le système n'était pas la solution la plus adéquate au problème bien qu'elle admette que ce fonds est tout de même mieux que rien.

D'autres Cantons ont tenté l'expérience avec un fonds similaire mais sans grand succès et elle relève que le problème central résidait dans la pérennité du système, qui n'était pas capable d'augmenter le nombre de places sur le long terme. Elle cite le Canton de Vaud qui avait mis en place un fonds identique à celui de la Ville de Genève il y a dix ans puis indique que les autorités avaient constaté que la première année de vie de ce fonds vaudois avait été un grand succès mais que les années suivantes ne l'avaient plus été. Selon elle cela met en lumière le fait que le problème dans l'engagement et la formation d'apprenti-e-s n'est de loin pas que d'ordre financier, mais plutôt en lien avec «l'utilisation» des jeunes au sein d'une entreprise donnée.

Forte de son expérience professionnelle, elle affirme que la principale difficulté des entreprises n'ayant jamais accueilli d'apprenti-e-s est de savoir quoi en faire. Elle remarque qu'il est communément admis que l'apprenti-e ne rapporte rien, financièrement parlant, la première année de sa formation et ne devient rentable qu'après sa deuxième, voire sa troisième année.

Selon elle, bon nombre d'entreprises ne savent pas comment accompagner leurs jeunes en formation, ne connaissant pas bien quelles sont les tâches à

apprendre à quel moment de l'apprentissage. Les maîtres d'apprentissage ainsi que l'OFPC sont là pour soutenir et conseiller les entreprises, ce qui est prévu dans le règlement d'application du Fonds d'apprentissage mais pas suffisamment pour les spécificités de chaque métier. Comme M^{me} Anne Emery-Torracinta, conseillère d'Etat en charge du DIP, M^{me} Natacha Buffet-Desfayes souhaite que soit développé un réseau d'apprentissages, une plateforme pour que les patronne-s puissent échanger sur des cas concrets et des expériences vécues.

M^{me} Natacha Buffet-Desfayes résume son propos en soutenant que le frein principal à l'engagement d'apprenti-e-s est le fait que les entreprises ne savent pas comment les accompagner. C'est pourquoi elle propose de donner la possibilité aux entreprises le souhaitant de s'adresser aux faïtières professionnelles afin d'obtenir une aide plus adaptée aux spécificités du métier concerné.

Au souhait d'illustrer par des modèles de formations s'effectuant sur le terrain et au cœur de la présente proposition – après constat de ce que la majorité des formations actuellement proposées par les faïtières professionnelles ne s'adressent que très rarement aux maîtres d'apprentissage sur les lieux de travail – l'autrice n'a pas d'exemple en tête, mais affirme que la FER lui avait assuré que c'était organisable.

Au jour de cette audition le nombre de demandes de coaching auprès du fonds de la Ville n'étaient pas encore disponibles.

Actuellement les cours proposés par l'OFPC aux entreprises ne sont pas ciblés sur les métiers mais sont d'ordre plus général. Ces cours sont d'une durée totale de quarante heures et sont une aide au suivi administratif exigé par la Confédération ainsi qu'un coup de pouce à enseigner à des apprenti-e-s d'une manière pédagogique. Il y a parfois une aide à l'élaboration d'un plan de travail par année selon les métiers.

Tout le monde s'entend pour faire ressortir la nécessité d'une simplification des procédures administratives d'accompagnement de plus en plus lourdes et qui dissuadent les entreprises d'engager des apprenti-e-s.

A la question d'une commissaire, M^{me} Natacha Buffet-Desfayes remarque que l'investissement en temps demandé aux mentors afin de faire fonctionner un tel système serait problématique, les apprenti-e-s ayant un emploi du temps très chargé. Elle ajoute qu'à son sens, c'est l'autonomie dans l'emploi du temps des étudiant-e-s universitaires qui rend possible la mise en place du mentorat. Une autre commissaire fait toutefois remarquer que les apprenti-e-s sur le terrain au sein de l'entreprise sont suivis non seulement par leur maître d'apprentissage, mais par toute une équipe qui in fine fonctionne bien comme un type de mentorat de groupe.

Séance du 10 octobre 2017

Audition de M. Grégoire Evéquo, Directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, et de M. Frank Sobczak, directeur formation de la Fédération des entreprises romandes (FER)

Contrats CFC et AFP signés avec des employeurs domiciliés en Ville de Genève			
période de référence = année scolaire 2014: du 1.7.14 au 30.6.2015			
Année scolaire	Nombre total de contrats	Nombre de contrats AFP	Nombre de contrats CFC
2014	952	73	879
2015	1076	77	999
2016	1303	101	1202
2017	1302	105	1197

Constat est fait, sur la base du tableau ci-dessus, que les entreprises ont fait un réel effort. Les coachings sont fait par des privé-e-s, qui connaissent à la fois bien la formation et bien leur métier. Ce sont alors les entreprises qui les paient directement. L'OFPC, elle, organise le partenariat entre autres en assurant le lien. Le contact est permanent avec les associations professionnelles.

Tant l'OFPC que la FER tiennent à soutenir toute initiative destinée à promouvoir l'apprentissage comme par exemple le présent fonds municipal où la complémentarité est bien mise en place et les associations professionnelles clairement citées. Dans le contexte de cet objet il est précisé que les coaches sont approuvés par les associations.

Toutefois, la FER souhaite introduire une nuance. Le mot coaching n'est pas le mieux adapté, car c'est une prestation standard délivrée par le processus clé: il s'agit ici plutôt de mesures de soutien, que ce soit au niveau de l'entreprise, du formateur, de la formatrice ou de l'apprenti-e. Il conviendrait également d'indiquer «associations professionnelles du canton» en lieu et place de «associations fatièrès».

Cette modification de «coaching» avec le mot «soutien» est nécessaire. Si un-e chargé-e de formation a besoin d'un coaching en amont, cela peut déjà se faire avec le processus clé. Mais si la personne a besoin de plus, cela peut alors se faire auprès d'une association. Il s'agit d'élargir et de spécifier les prestations.

Questions-réponses

Eclaircissements sur l'articulation et l'organisation, en lien avec les modifications demandées, entre la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC) et les cours inter-entreprises

C'est justement M. Grégoire Evéquoqz qui préside actuellement cette fondation constituée de deux fonds:

- le budget ordinaire auquel les entreprises cotisent. Les entreprises et les individus n'y ont pas accès car il est destiné uniquement aux associations et à la Ville de Genève,
- le budget extraordinaire alimenté par l'Etat à hauteur de 4 millions de francs par année. Il est activé dès que le taux de chômage dépasse les 4% notamment pour financer les actions de formation ou de requalification des adultes. Ce fonds peut financer des entreprises à travers la perte de gain. Par exemple, quand une entreprise a une personne qui suit une formation d'adulte pour obtenir un CFC sur son temps de travail, la moitié du salaire est pris en charge. C'est une mesure incitative. La Cour des comptes a fait un audit là-dessus avec satisfaction. Ainsi, il n'y a aucun doublon entre la FFPC et le Fonds municipal y compris la proposition contenue dans le présent projet délibération.

Direction FFPC

Elle est assurée par l'Etat, l'Union des Associations patronales genevoises et la Communauté genevoise d'action syndicale. M. Frank Sobczak y représente justement la partie patronale.

Etonnant de devoir donner du soutien à des personnes qui ont déjà obtenu l'autorisation de former des apprenti-e-s. Pas à niveau?

La formation est en perpétuel mouvement: il s'agit d'évoluer. Ainsi, la question de la formation du formateur et de la formatrice revient régulièrement. Mais il est clair qu'au moment de l'autorisation d'engager des apprenti-e-s, la personne en charge de la formation a toutes les compétences requises.

La modification proposée au règlement va-t-elle permettre de mieux atteindre les objectifs?

La modification proposée, qui est mineure, permet surtout de préciser les choses. Actuellement peu d'entreprises sollicitent du soutien. Cette modification permettrait sans doute de passer un message aux entreprises et de leur faire comprendre qu'elles peuvent aussi s'adresser aux associations. Le dispositif existe et mérite de continuer à fonctionner.

Proportion de jeunes en apprentissage dans le canton

Environ 50% de jeunes suivent une formation professionnelle et obtiennent un CFC. Ce taux de 50% est le même que dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel. Le CFC est le diplôme le plus remis dans le canton de Genève. En automne 2017 plus de 3000 CFC ont été remis, soit le double des maturités gymnasiales. Genève a la particularité d'avoir créé de nombreuses écoles de métiers. Cela découle du contexte du début des années 1980; il était alors difficile de trouver un apprentissage. L'économie était en pleine transformation, d'où la création de ces écoles de métier, par exemple l'Ecole d'horlogerie. Les associations professionnelles ont contribué à maintenir le savoir et le savoir-faire. Les écoles plein temps ont un autre rapport à la productivité que l'entreprise. Elles créent des clubs et évoluent vite. Il y a une dynamique surtout en matière d'innovation. Probablement un club des formateurs et formatrices verra-t-il certainement bientôt le jour. Ainsi, citer les associations professionnelles dans le présent règlement permettra-t-il de les ancrer et de mieux préparer le futur.

Y aurait-il d'autres domaines en lien avec l'apprentissage pour lesquels la municipalité peut avoir un effet de levier ou exercer une autre action?

En fait ce projet n'est pas le premier au niveau du Canton: Onex et Meyrin ont des projets et des dispositifs déjà en place. La Ville fait beaucoup de choses pour les jeunes en rupture de formation. Mais dans le cas d'espèce, il s'agit de soulager les entreprises de leurs charges. Elles ressentent en effet une surcharge du fait de former, mais aussi une surcharge administrative. Il faut être à l'écoute. L'économie devient complexe et les entreprises ont besoin de personnel qualifié. Il faut vraiment les soulager. Fort heureusement 98% des apprenti-e-s qui commencent un CFC en dual le terminent. Comme les associations sont devenues très sélectives afin de répondre aux besoins des entreprises le risque que la population des jeunes rencontrant des difficultés augmente. Il semble nécessaire de développer les AFP et de soigner l'information auprès des parents en faisant bien faire comprendre les perspectives.

Les CFC ont-ils de la peine à trouver un premier emploi?

C'est inexact: le taux d'insertion du CFC est de plus de 95%, ce qui est très bon. Il existe certes un problème par rapport aux employé-e-s de commerce qui sont très nombreux sur le marché: plus de 900 sont formé-e-s chaque année en école. Les entreprises, elles, sélectionnent bien les apprenti-e-s dès le départ, d'où le succès de 9% de réussite. En revanche, les diplômé-e-s des écoles n'ont pas d'expérience en entreprise et trouvent plus difficilement une place, mais c'est un chômage de transition. En effet, ce système ne produit pas de chômage longue durée et suscite l'admiration à l'étranger.

Existence de contrats de deux ans en entreprise aux porteurs et porteuses de CFC pour acquérir de l'expérience professionnelle, pour ceux et celles qui ne trouvent pas de débouchés?

Lorsque que l'on a réussi un CFC il convient d'être engagé selon les conventions collectives ou les recommandations des branches. La question des stages après formation est autre. Or l'employabilité des CFC est très bonne. Le problème est même plutôt devenu celui des entreprises de garder les jeunes dans le secteur où ils ont été formés, car il y a une grande mobilité.

Contrats en cours sur le canton

Cinq mille jeunes sont en apprentissage dual et 4500 en formation professionnelle en école dont environ 3000 décrochent un CFC ou une AFP chaque année.

Action de la Ville à entreprendre par rapport aux entreprises afin qu'elles offrent plus de places d'apprentissage?

Le système de l'apprentissage fonctionne en adéquation avec les besoins. Autrement dit, on forme parce qu'on a besoin de former. A Genève, il y a 2500 entreprises formatrices parce qu'il y a 2500 entreprises qui ont besoin de former et pas 4000. Ce chiffre est stable sur les dix dernières années. Maintenant, au sein de ces entreprises, il y a d'importantes modifications. Par exemple, il y a eu un développement dans les secteurs de la santé et du social. Cela s'explique par une adaptation aux besoins de la société. Il convient de relever également que la structure de l'économie genevoise est particulière. On ne peut pas, à titre indicatif, la comparer à celle de Nidwald. Il cite comme référence le document «Stratégie et Economie 2030» sorti par M. Pierre Maudet, Conseiller d'Etat en charge de la sécurité et de l'économie, qui est excellent. Il en ressort que le trading est un secteur en développement à Genève. Or, on ne forme pas d'employés de commerce dans le trading. C'est une piste pour un gisement d'emplois. Aussi, il faut vraiment tenir compte des particularités de l'économie genevoise qui implique des adaptations fines. Les efforts qui sont faits actuellement vont dans le sens, non pas d'augmenter les places d'apprentissage, mais de les conserver. Aujourd'hui, par rapport à la situation des années 1990, la situation est assez miraculeuse à Genève: les places d'apprentissage sont passées de 1500 à 2700. Il y a eu un renforcement. Et on ne peut considérer que les entreprises ne se préoccupent pas des places de stage, simplement elles tiennent compte des besoins réels et de la structure économique. L'acte de former doit être volontaire. On peut certes inciter une entreprise à former, mais jamais la forcer. En réalisant un panorama des entreprises formatrices à Genève, on constaterait peut-être que le potentiel d'entreprises formatrices qui reste à convaincre n'est pas si important. La mutualisation des efforts des entreprises représente un allègement là où c'est

possible. Les entreprises se réunissent pour créer une opportunité de formation. La nécessité de se former tout au long de la vie modifie la perception de l'entreprise par rapport à l'apprentissage.

Risque de financer des associations professionnelles qui œuvrent dans le Canton et ont leur propre source de financement à travers les cotisations?

Le financement des associations est prévu par le Canton et les lois cantonales. Il ne s'agit pas de subvenir à leur existence, mais d'assurer des prestations, notamment pour des délégations de tâches. Elles n'ont pas besoin du Canton pour exister et les communes peuvent jouer un rôle de proximité: en effet, les entreprises perçoivent positivement l'existence de ce fonds, et sont sensibles à une participation des collectivités publiques. Le fonds municipal est vraiment complémentaire de tout ce qui se fait déjà. Il n'y a aucun doublon.

Ce dispositif ne devrait-il pas être cantonal?

Certes les partenaires sociaux ont relevé une éventuelle inégalité de traitement mais il est important de faire vivre ce type de dispositif qui a valeur d'exemple. Pour toutes les activités en lien avec la formation, la réglementation existe. En revanche si la Ville soutient une association, le message est fort. Cela montre une position commune. La Ville participe à maintenir la formation dans le Canton, notamment pour des métiers peu représentés quantitativement, par exemple les métiers d'art.

Répartition entre Ville, Canton et secteur privé? et dans quels secteurs?

La réponse écrite de M. Grégoire Evequoz a été fournie à la mi-novembre et permet de donner les renseignements précis ci-après:

2718 contrats actifs au 13 novembre 2017 sur le territoire de la Ville de Genève

Secteur privé 2366 apprenti-e-s

Etat de Genève 266 apprenti-e-s

Ville de Genève 86 apprenti-e-s

Effort du Canton en tant qu'employeur?

Un plan d'action du Conseil d'Etat a démarré en 2015. Le taux des apprentissages dans les départements a été fixé à 4%. A partir de là, des questions se posent par rapport aux institutions subventionnées et par rapport au grand Etat. La HES, les HUG et les SIG forment beaucoup d'apprenti-e-s. Un travail de promotion est accompli auprès des TPG et des EMS. Il y a aussi toute la question des entités subventionnées à développer mais c'est une thématique

compliquée pour les petites structures. L'Etat a fait de gros efforts et le nombre d'apprenti-e-s y est passé de 190 à 260 en l'espace de trois ans ce qui est tout à fait remarquable.

Evaluation de la différence entre les apprenti-e-s sortant des écoles et des entreprises?

Depuis trois ans on constate un meilleur taux de réussite au niveau des apprenti-e-s en entreprise. Le taux d'échec est de 16% en école et de 13% en entreprise. Cette différence expliquerait le taux d'insertion dans le marché de l'emploi. Aujourd'hui, la sélection devient plus sévère en entreprise, ce qui n'était pas le cas par le passé.

Age limite et âge minima pour l'apprentissage?

L'apprentissage est un statut, pas un âge. Ce qui le qualifie c'est le contrat de formation en entreprise. La moyenne d'âge des jeunes qui entrent en apprentissage se situe entre 18 et 20 ans. Aujourd'hui, il y a même des jeunes qui choisissent un apprentissage après la formation gymnasiale, soit après leur maturité, car un accès plus direct au monde du travail est recherché. Ils sont environ 3%. La vision de l'apprentissage a changé. Lorsque quelqu'un a 23 ou 24 ans, on lui conseille plutôt une formation professionnelle en filières pour adultes. En effet lorsqu'une personne a les charges fixes d'un adulte, il est difficile financièrement d'être dans une filière d'apprentissage. Quant à l'âge minimum, il est fixé à 15 ans. Mais il faut distinguer avec les métiers dangereux, soit 130 métiers considérés comme tels, par exemple bûcheron, où on ne peut pas avoir moins de 16 ans. Dans d'autres cas, la limite est fixée à 17 ans, notamment dans le médico-social qui demande une certaine maturité. En Suisse, on entre en apprentissage entre l'âge de 15 et 20 ans.

Concernant la répartition hommes/femmes, pourquoi y a-t-il moins de femmes en apprentissage?

Les stéréotypes persistent: les filles sont majoritaires dans certains métiers et minoritaires dans d'autres. On les retrouve plus facilement dans les domaines du commerce de la santé. Mais de plus en plus de filles ont accès à différents métiers, comme la micromécanique ou la conduite de poids lourds. L'équilibre avance.

Vote

Sur les conseils de l'OFPC et de la FER, l'article unique est amendé et accepté à l'unanimité de la commission. Dans la partie concernant les associations professionnelles du Canton modifiant l'article 14, objet du présent projet de délibération,

le terme «coaching» a été remplacé par «mesures de soutien» et celui de «associations faitières» par «associations professionnelles du Canton».

PROJET DE DÉLIBÉRATION AMENDÉ

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition d'un de ses membres,

décide:

Article unique. – L'article 14 du règlement d'application du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage en ville de Genève est modifié comme suit:

Art. 14 Usage de l'allocation pour les mesures de soutien des formateurs d'apprentis

¹ Lors du dépôt de sa demande d'allocation, l'entreprise bénéficiaire peut informer la Ville de Genève qu'elle souhaite bénéficier du dispositif de mesures de soutien «chèque label entreprise formatrice» (CLeF), proposé par l'OFPC, *ou de tout autre dispositif de mesures de soutien dispensé par une des associations professionnelles du canton.*

² Le secrétariat transmet les informations nécessaires à l'OFPC *ou à toute autre association professionnelle du canton*, qui met en œuvre le *dispositif de mesures de soutien* en accord avec les besoins de l'entreprise.

³ L'entreprise paye *les mesures de soutien*, une fois *celles-ci effectuées*. Elle peut faire usage de l'allocation reçue dans le cadre du Fonds pour payer la prestation.

⁴ *(Inchangé.)*