

7 janvier 2022

**Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la proposition du Conseil administratif du 22 juillet 2020 en vue de la modification du règlement du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage de première année en ville de Genève (LC 21 523).**

**Rapport de M<sup>me</sup> Patricia Richard.**

Cette proposition a été renvoyée à la commission des finances le 8 septembre 2020. Elle a été traitée, sous la présidence de M<sup>me</sup> Brigitte Studer, le 14 septembre 2021. Les notes de séance ont été prises par M<sup>me</sup> Jade Pérez, que la rapporteuse remercie pour leurs qualités.

*PROJET DE DÉLIBÉRATION*

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2 de la loi sur l'administration des communes du 18 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

*décide:*

*Article unique.* – L'article 4 alinéa 3 du règlement du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage de première année en ville de Genève (LC 21 523) du 28 avril 2015 est modifié comme suit:

*Article 4 alinéa 3 (nouvelle teneur)*

Le nombre des employé-e-s en ville de l'entreprise bénéficiaire doit être au maximum de 50.

## **Séance du 14 septembre 2021**

*Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M<sup>mes</sup> Chiara Barberis, cheffe du Service Agenda 21, Corinne Taddeo, administratrice Fonds d'apprentissage, et de M. Romain Bischoff, responsable de l'entité formation*

M. Gomez déclare que le Conseil administratif considère l'apprentissage comme une de ses principales priorités car il est une clé de la formation pour les jeunes.

Le système d'apprentissage de la Suisse est envié par de nombreux pays.

Un plan d'action a été déployé pour l'apprentissage en Ville de Genève afin d'augmenter le nombre d'apprentis, qui sont 76 actuellement, l'objectif est d'atteindre le nombre de 100 apprentis à l'horizon 2025.

M<sup>me</sup> Barberis rappelle que cette modification règlementaire avait été proposée par le Conseil administratif en juin 2020, pendant la crise Covid-19, le traitement de cette proposition a donc pris du temps, ce qui s'explique par le contexte.

La modification porte sur un article, qui fait partie des articles de critères d'éligibilité des entreprises qui peuvent ou non prétendre à l'allocation du fonds d'apprentissage. Il s'agit de l'article 4, le règlement initial prévoit que le ratio d'apprentis doit s'élever à 10% des employés.

Le département propose, suite à un rapport d'évaluation d'Evaluanda, de simplifier le règlement en proposant de soutenir les entreprises éligibles sur les autres critères mais qui possèdent un maximum de 50 employés.

Le fonds d'apprentissage est le fruit d'une initiative populaire votée par le Conseil municipal en septembre 2012. Il a fallu attendre 2015 pour que le Conseil municipal puisse adopter le règlement qui le mettait en œuvre.

La mise en œuvre administrative de ce fonds a été confiée au Service Agenda 21, qui a donc eu quelques mois pour mettre en place tout le système d'allocations avec une validation des critères. Cette initiative a donc été annoncée officiellement en 2016.

L'article 13 du règlement du fonds prévoit une évaluation externe de ce dispositif afin de savoir si celui-ci permet d'atteindre son objectif auprès des petites à moyennes entreprises et si les montants à disposition et critères mis en place sont adéquats.

Ils ont également souhaité faire une évaluation plus qualitative menée par les entreprises afin de savoir si celles-ci bénéficiaient réellement de ce fonds et quels en étaient les avantages. Cette évaluation est portée à trois ans.

Un certain nombre de critères d'éligibilité sont fixés selon le règlement et sont relativement simples à comprendre.

L'entreprise doit se situer sur le territoire communal, le lieu de formation doit également se situer sur le territoire communal, le contrat pour lequel on alloue la somme doit être signé dans l'année en cours et un minimum de 10% d'apprentis est requis dans le personnel.

Ce dernier critère a été établi afin de s'assurer que l'on apporte de l'aide aux petites entreprises. Deux allocations différentes ont été mises en place. Celle touchant les certificats fédéraux de capacité (CFC) s'élève à 3000 francs et celle pour les attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) s'élève à 5000 francs.

Très peu d'allocations AFP ont été demandées, car elles comprennent des publics plus difficiles à encadrer et qui demandent plus d'attention.

Le fonds alloue une majorité d'allocations pour les CFC. Sur les 1202 contrats d'apprentissage soutenus depuis la création du fonds, 1129 concernent des CFC et 73 des AFP.

Beaucoup d'autres stages et contrats sont signés en Ville de Genève mais concernent des stages seulement ou des stages de pré-qualification pour lesquels le Service Agenda 21 ne rentre pas en matière. C'était d'ailleurs un des motifs de refus, car le service recevait régulièrement des demandes.

Le coût moyen du fonds s'élève à 728 000 francs par année.

Jusqu'à présent, 3,6 millions de francs ont été engagés pour tous ces contrats.

Les chiffres les plus importants sont ceux de l'année dernière. Une importante baisse est survenue en 2019 et a été corrigée en 2020. Cette remontée a surpris le service, puisque la situation Covid-19 laissait croire que l'intérêt des entreprises à former faiblirait.

Cela n'a pas été le cas pour les demandes reçues, mais au niveau du Canton. L'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) référence tous les contrats signés et a constaté une perte de 400 contrats en 2020. Le fonds a donc pu soutenir un tiers des contrats signés en Ville de Genève, ce qui représente le plus haut score jamais observé.

Le budget annuel de l'année dernière s'élevait à 1 million de francs et 737 000 francs ont été décaissés. Le fonds soutient en moyenne 155 entreprises.

Les profils types des entreprises sont des S.A., Sàrl ainsi que des raisons individuelles. L'immense majorité possède moins de 50 employés, il s'agit donc de petites entreprises. Les profils n'ont pas évolué depuis la création du fonds.

Les secteurs d'activité les plus formateurs sont les commerces (de détail), la réparation automobile et moto et les activités spécialisées comme la construction (second œuvre, électricien, sanitaires et autres).

Les activités spécialisées concernent aussi le domaine juridique, la comptabilité, l'architecture et les vétérinaires. La santé humaine comprend les opticiens, dentistes, etc. Les répartitions sont à peu près équivalentes entre activités spécialisées, construction et santé humaine.

En ce qui concerne la question d'évaluation, le service a choisi d'établir deux volets. Le premier était quantitatif, avec trois objectifs principaux: vérifier l'adéquation du budget avec le volume de demandes, vérifier que le volume de demandes acceptées était en correspondance avec le volume des demandes éligibles, voir si chaque demande obtenait une réponse et si chaque entreprise éligible était touchée.

Ce volet consistait aussi à déterminer des pistes d'amélioration pour atteindre un maximum de contrats éligibles.

Le deuxième volet était qualitatif, il a eu lieu en 2019 et consistait à connaître la satisfaction des entreprises, connaître l'usage de leur allocation ainsi que de déterminer des pistes d'amélioration pour les entreprises.

Les entreprises ont proposé de donner une allocation chaque année, de la doubler, etc.

Le service a réalisé un appel d'offres pour faire cette évaluation. Trois entreprises ont été contactées, une n'a pas répondu à l'appel d'offres, et sur les deux restantes, Evaluanda a été choisie. Chacun des volets a coûté 20 000 francs.

La principale conclusion est que la différence entre le budget et le financement nécessaire pour les allocations était importante. Le budget de base s'élevait à 1,5 million de francs et une fois l'évaluation effectuée, il a régulièrement été baissé (1 million, puis 890 000 francs en 2021).

L'évaluation a également révélé que depuis 2017, le fonds a permis aux deux tiers des entreprises potentiellement éligibles d'avoir accès aux allocations. Le service a continué à faire de la communication chaque année et a exprimé de la satisfaction quant à la visibilité du fonds d'apprentissage.

Ils sont en collaboration avec l'OFPC qui dépose un flyer du fonds d'apprentissage dans chaque contrat signé.

L'étude a révélé que 97,4% des entreprises étaient contentes, et parmi celles-ci 68% sont très contentes.

Les entreprises apprécient en particulier la simplicité des procédures; un formulaire à remplir est disponible en ligne. Chaque donnée statistique demandée

pour faire le monitoring est ajoutée par le service, afin d'alléger au maximum la démarche pour les entreprises.

L'utilisation de l'allocation n'est pas conditionnée. Certaines entreprises incorporent l'allocation dans le pot commun de l'entreprise, d'autres l'utilisent pour payer des cours d'appui si l'apprenti rencontre des difficultés et aussi pour valoriser le travail des accompagnants en leur proposant des primes.

En ce qui concerne les recommandations, la problématique des 10% a régulièrement été soulevée car elle est complexe pour les entreprises. Elles ont donc demandé de proposer une règle plus simple avec un critère à 50 employés maximum.

Effectivement, cette condition exclut un certain nombre d'entreprises. Elle est le principal motif de refus. Les entreprises ne comprenant que 10-20 employés ne peuvent former qu'un seul apprenti, *de facto* cette règle les exclut. Elle rappelle que ce n'était pas la volonté du Conseil municipal.

Le calcul du ratio se fait en fonction des données transmises par les entreprises, sur un principe de bonne foi. Les entreprises ont parfois du mal à comprendre la manière dont les calculs ont été élaborés.

Sur les 465 refus, 157 sont dus à la condition des 10%.

En 2019 et 2020, plus de la moitié des refus est due à cette règle des 10%.

Cette modification règlementaire permettra de toucher un maximum d'entreprises concernées pour être éligibles à cette allocation. La majorité des entreprises qui ne répondent pas à ce critère disposent de moins de 50 employés.

Environ une trentaine de demandes par année ne sont pas intégrées pour le moment, mais pourraient l'être grâce à cette modification de règlement les années prochaines.

Les 30 demandes engendreraient un coût supplémentaire entre 90 000 et 100 000 francs.

### *Questions des commissaires*

Une commissaire demande si le budget prévu pour 2022 a augmenté de 890 000 francs à 1 million de francs afin de couvrir les 30 demandes supplémentaires.

M. Gomez répond par la négative. Le budget a encore légèrement diminué.

M<sup>me</sup> Barberis ajoute que le service ne savait pas si la modification allait être acceptée ou non. Si 100% des entreprises qui envoyaient une demande étaient éligibles, le budget ré-augmenterait de 100 000 francs, mais ce cas est peu réaliste.

L'objectif est que le budget et les dépenses soient le plus proches possible.

Une commissaire demande comment le service s'assure que l'accompagnement et le suivi des apprentis par les entreprises soient de qualité.

M<sup>me</sup> Taddeo répond que cela ne relève pas de leur compétence, mais de celle des commissaires d'apprentissage et de l'OFPC.

Une commissaire comprend que le budget au lancement de cette initiative s'élevait à 1,5 million de francs mais qu'il a réduit car le service ne recevait pas suffisamment de demandes de la part des entreprises. Elle demande pour quelle raison le service n'a pas essayé de faire augmenter le nombre de demandes plutôt que de diminuer le budget. Dans le rapport, une des recommandations des entreprises est d'augmenter le montant des allocations. Elle demande également ce que pense le service par rapport aux autres recommandations. Parfois, les apprentis ont des places d'apprentissage sur le territoire de la Ville mais également à l'extérieur. Selon les conditions, ces places ne peuvent pas être prises en compte. Une autre recommandation impliquait de recevoir une allocation durant toute la durée de l'apprentissage. Le service alloue de l'argent uniquement au début de l'apprentissage. Elle demande si ces recommandations peuvent être appliquées.

M<sup>me</sup> Barberis répond que le montant n'a pas réellement d'importance car il ne va pas permettre à une entreprise non formatrice de devenir une entreprise formatrice. Le service intervient dès le moment où un contrat d'apprentissage est signé. Cela implique que l'entreprise est déjà formatrice. Le montant est symbolique, en comparaison avec l'effort fourni par l'entreprise. Allouer une somme de 5000 francs ou plutôt de 3000 francs n'aura donc pas énormément d'impact. Il s'agit d'une reconnaissance, par le biais d'un montant financier, du statut formateur de l'entreprise.

Un commissaire comprend qu'il s'agit d'un versement unique l'année de signature pour un apprentissage de trois ans. Il demande si le Canton fait la même opération.

M<sup>me</sup> Taddeo répond par l'affirmative. Le Canton prend en charge les trois premiers mois de salaire et soutient les entreprises formatrices lorsqu'elles commencent.

Elles sont soutenues la première année et ont la possibilité de créer un réseau d'entreprises formatrices pour lequel elles touchent une certaine somme qu'elles se partagent.

Les informations à ce sujet sont disponibles sur le site de la Cité des métiers/Interface entreprises.

Un commissaire dit qu'il est difficile pour une petite entreprise de gérer son bon fonctionnement si elle est composée à 40-50% d'apprentis car ceux-ci ne sont pas encore formés. Il demande quels sont les critères concernant le nombre d'apprentis maximum pouvant travailler au sein d'une même petite entreprise.

M<sup>me</sup> Taddeo répond qu'elle n'a pas connaissance d'entreprise dans laquelle le nombre d'apprentis est trop élevé. Elle explique qu'il est plus difficile de faire respecter le ratio de minimum 10% d'apprentis dans les entreprises que de gérer les excès. L'OFPC vérifie ces informations car elle est l'intermédiaire entre les apprentis et les entreprises.

M. Gomez rappelle qu'un apprenti nécessite un formateur. Les exigences de l'OFPC et du monde de l'entreprise pour devenir formateur sont importantes. Il y a minimum 40 heures de cours à suivre. Il y a pour chaque apprenti une série de documents à préparer, dont une série d'évaluations, d'entretiens avec l'apprenti, avec les collaborateurs de l'OFPC, etc.

Un formateur assume une charge de travail relativement importante. Il est donc difficile pour un formateur d'être responsable de plus de deux apprentis. Il n'a pas connaissance de cas d'excès d'apprentis au sein d'une même entreprise.

Une commissaire demande comment les entreprises en Ville ont connaissance de cette possibilité d'avoir accès à l'aide.

M<sup>me</sup> Taddeo répond que chaque année à la rentrée le service envoie un mail aux entreprises qui se base sur le registre des entreprises genevoises piloté par le Canton. Le service met également à la disposition de l'OFPC le flyer du fonds, qui est joint à chaque contrat signé.

M<sup>me</sup> Barberis ajoute que le service demande à toutes les associations faîtières de réserver un point dans le journal de l'association au fonds d'apprentissage.

### *Discussion et vote*

Un commissaire de l'Union démocratique du centre trouve intéressant ce règlement et que celui-ci pourrait être davantage modifié. Si la commission ne souhaite pas modifier plus ce règlement, il est en faveur de voter la proposition.

Selon une commissaire du Parti socialiste, l'audition a montré que le règlement actuel fonctionne bien et qu'il répond à la demande. La seule contrainte est ce chiffre de 10% qui les empêche d'atteindre leur objectif, ce que le service propose de changer. Il n'est donc pas nécessaire de changer tout le règlement.

La commissaire du groupe des Vert-e-s déclare que son groupe est en faveur de cet objet. Le changement demandé permettra aux petites entreprises d'embaucher

des apprentis, ce qui n'était pas le cas. Tout a été réglé et réfléchi au mieux pour accueillir des apprentis dans les entreprises de la Ville.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois indique que son groupe est prêt à voter cet objet.

Un commissaire du Parti libéral-radical comprend que la demande de modification est minime. La précédente proposition du Conseil administratif était que le nombre des apprentis doit représenter au moins 10% des employés. Actuellement, le nombre maximum des employés doit s'élever à 50. Ils se sont donc rendu compte que cette règle excluait certaines entreprises. Raison pour laquelle le Parti libéral-radical est prêt à voter.

Un commissaire d'Ensemble à gauche indique que pour son groupe, ouvrir le champ de ce règlement afin de permettre aux petites entreprises d'acquérir et de gérer des apprentis lui semble adéquat.

Un commissaire du Parti démocrate-chrétien indique que son groupe est prêt à voter.

La proposition PR-1413 est acceptée à l'unanimité.