

**Rapport de la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse chargée d'examiner le projet de délibération du 8 juin 2011 de M<sup>mes</sup> Mireille Luiset, Danièle Magnin, MM. Jean-François Caruso, Jean-Philippe Haas, Claude Jeanneret, Carlos Medeiros, Denis Menoud, Soli Pardo, Antoine Salamin, Daniel Sormanni et Pascal Spuhler: «Cinq cents emplois aidés pour les jeunes».**

**Rapport de M<sup>me</sup> Maria Casares.**

Cette proposition a été renvoyée à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse lors de la séance plénière du Conseil municipal du 13 septembre 2011. La commission s'est réunie les 23 février, 8 et 22 mars, 19 avril, 3 mai et 30 août 2012 ainsi que les 25 avril, 2 et 23 mai 2013 sous les présidences successives de M<sup>mes</sup> Marie Chappuis et Nicole Valiquer Grecuccio. La rapporteuse tient à remercier M<sup>me</sup> Sarah Maes pour ses excellentes notes de séances.

*Note de la rapporteuse: plusieurs séances ont été réalisées pour examiner conjointement cette proposition et l'initiative IN-4. Les discussions et les questions ont été communes aux deux projets. Aucun rapport écrit n'a été rédigé pour l'initiative IN-4 et les notes de séances ne délimitaient pas les deux projets. La distinction entre les places d'apprentissage et les emplois jeunes n'étaient pas faciles à identifier.*

**Rappel du projet de délibération**

Considérant:

- que le Mouvement citoyens genevois a proposé aux électeurs de la Ville de Genève des actions concrètes pour l'emploi des jeunes résidents;
- la précarisation alarmante d'une partie de la jeunesse de notre ville;
- que beaucoup de jeunes ne trouvent pas de places d'apprentissage pour diverses raisons, alors qu'un apprentissage permet d'obtenir un certificat de capacité et de trouver un travail autre que ceux de livreur de pizzas et de nettoyeur de voiture ou qu'un emploi précaire chez McDonald's;
- qu'une formation professionnelle en entreprise, avec un vrai patron, permet de comprendre comment fonctionne le monde du travail ainsi que ses exigences;
- que parfois des jeunes ont un parcours chaotique sur le plan scolaire, ce qui les handicape pour trouver une place d'apprentissage car souvent il y a une sévère sélection pour être éligible à un poste d'apprenti;
- que dans notre société de consommation effrénée ceux qui sont laissés sur la touche peuvent être amenés à «faire des conneries» pour financer leurs besoins vitaux;

- qu’être apprenti c’est avoir un statut social qui évite la marginalisation et la perte de confiance en soi;
- que beaucoup de jeunes ont peu ou pas d’expérience professionnelle, ce qui les handicape grandement pour leur carrière professionnelle future;
- que la nouvelle loi sur le chômage pénalise les jeunes et que le Canton ou la Ville délaissent les jeunes qui sont livrés à eux-mêmes,

## LE CONSEIL MUNICIPAL,

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

sur proposition de onze de ses membres,

*décide:*

*Article premier.* – Un crédit de fonctionnement de 7 500 000 francs (dont les trois quarts seront provisionnés sur les trois prochains exercices budgétaires) est ouvert au Conseil administratif en vue de soutenir financièrement durant quatre ans la création de 250 «Places d’apprentissage en emploi aidé», selon les dispositions prévues à l’article 3 de la présente délibération. Une ligne budgétaire spécifique est inscrite au budget de fonctionnement de chaque exercice.

*Art. 2.* – Un crédit de fonctionnement de 6 750 000 francs est ouvert au Conseil administratif en vue de soutenir financièrement 250 «Places de travail première embauche en emploi aidé», selon les dispositions prévues à l’article 4 de la présente délibération. Une ligne budgétaire spécifique est inscrite au budget de fonctionnement lors de chaque exercice budgétaire.

*Art. 3.* – Les emplois aidés «Place d’apprentissage» couvrent la durée d’un contrat d’apprentissage d’une durée maximale de quatre ans et ils sont notamment contrôlés par les autorités compétentes communales, cantonales et fédérales. Le montant maximal de la subvention est de 50% de la masse salariale de l’apprenti telle qu’elle est définie par les usages de la profession ou les conventions collectives de travail de chaque branche économique.

*Art. 4.* – Les emplois aidés «Première embauche» couvrent la durée d’un contrat privé au sens de l’article 319 du Code des obligations et suivant d’une durée maximale d’une année. Le montant maximal de la subvention est de 50% de la masse salariale de l’employé telle qu’elle est définie par les usages de la profession ou les conventions collectives de travail de chaque branche économique.

Les contrats de «Première embauche» sont réservés prioritairement à ceux qui six mois après l'obtention d'un certificat fédéral de capacité n'ont pas trouvé d'emploi convenable, ceux qui sont de retour du service militaire et qui sont sans travail et ceux qui six mois après avoir obtenu un Master de l'Université de Genève ou un titre équivalent d'une haute école genevoise n'ont pas trouvé un emploi convenable.

Ceux qui ont bénéficié d'une place d'apprentissage en emploi aidé telle qu'elle est mentionnée à l'article premier ne peuvent pas bénéficier d'un contrat de première embauche auprès du même employeur.

*Art. 5.* – Les ayants droit des emplois aidés sont, d'une part, tous jeunes âgés entre 15 et 25 ans domiciliés sur le territoire de la Ville de Genève et dont eux-mêmes ou leurs responsables légaux sont contribuables sur la Ville de Genève, et, d'autre part, les employeurs privés contribuables en Ville de Genève, prioritairement les PME, les artisans ou les professions libérales, inscrites au Registre du commerce, à jour sur les plans fiscaux et dont les charges sociales sont régulièrement payées et qui n'ont pas subi de condamnation pour infraction à la loi sur l'assurance vieillesse et survivants ou la loi fédérale sur les étrangers; seuls les employeurs n'ayant pas procédé à des licenciements économiques ou abusifs dans les trois ans précédant la signature du contrat d'apprentissage ou de travail privé «Première embauche» sont éligibles aux présentes mesures.

Ces aides de la Ville de Genève ne sont pas cumulables avec d'autres prestations en faveur de l'emploi ou de l'aide sociale de la Ville, du Canton ou de la Confédération, ni d'organismes privés ou sociaux tels que l'Hospice général.

*Art. 6.* – Le Conseil administratif établit un rapport annuel sur l'application des mesures définies aux articles premier et suivants de la présente délibération et il le fournit au Conseil municipal.

*Art. 7.* – Le Conseil municipal, notamment par l'intermédiaire de la commission des finances, est autorisé, en tout temps, à demander un rapport au Contrôle financier de la Ville de Genève ou de tout autre organe mandaté par elle.

*Art. 8.* – Il sera pourvu à la dépense prévue aux articles premier et 2 par l'affectation d'une partie du boni 2010 de la Ville de Genève, lequel s'élève à 81 100 000 francs.

## **Séance du 23 février 2012**

*Audition de M. Daniel Sormani, motionnaire*

La présidente explique que ce projet de délibération est cohérent avec l'initiative IN-4 sur les places d'apprentissage du Conseil administratif.

M. Sormanni confirme le lien entre la présente proposition et l'IN-4. L'idée de ce projet de délibération se situe entre deux axes: les places d'apprentissage pour les jeunes et les premiers emplois des jeunes. Il est en effet difficile pour les jeunes de trouver un apprentissage et un premier emploi, comme le confirme toutes sortes d'études, même universitaires. L'idée est de donner un coup de pouce pour faciliter leur entrée dans le monde du travail, même avec un contrat à durée déterminée. Il s'agit de subventionner à l'employeur une partie du salaire, pour le premier emploi et pour l'apprentissage. Les problématiques sont différentes pour l'apprentissage. Il y a l'intérêt de développer au mieux les places d'apprentissage.

L'idée est trouver le meilleur encadrement pour les jeunes dans les entreprises. De plus, pour des petites structures, c'est plus difficile et elles renoncent donc à former. Il s'agirait de subventionner 250 places d'apprentissage et 250 emplois. Pour financer ce projet, une ligne budgétaire supplémentaire serait possible mais trop chère et trop compliquée. Il y a également le fonds chômage, qui est sous-utilisé. Il reste aujourd'hui plus de 9 millions, et une partie pourrait être utilisée pour financer ce projet.

### *Questions*

Une commissaire trouve que le projet de délibération est très axé sur les jeunes et elle se pose la question des personnes qui ont passé la quarantaine et qui ne trouvent pas de travail. C'est dramatique pour ces personnes aussi.

M. Sormanni pense qu'il n'est pas possible de tout faire. Il s'agit d'un petit coup de pouce, car le démarrage dans la vie est très important. Il est essentiel de trouver une formation, la terminer et trouver un travail. Pour d'autres âges, c'est difficile aussi, mais il existe le chômage, les mesures cantonales.

Une autre commissaire a beaucoup d'intérêt pour le projet de délibération. Tout le monde est très sensible à cette question, aussi en Europe. Elle demande néanmoins d'où sortent les chiffres avancés par le projet de délibération.

M. Sormanni estime que la plupart des places d'apprentissage sont dans l'économie privée. Il s'agit d'aider les petites entreprises qui ne peuvent pas former car elles sont trop petites. Le but n'est pas d'offrir à ces structures une main-d'œuvre bon marché, mais bien de proposer un encadrement, une vraie formation. C'est une aide financière à travers la prise en charge d'une partie du salaire. Les chiffres sont calculés à partir du salaire moyen, divisé par deux. C'est une estimation, qui peut être affinée.

Une commissaire pense que ce projet de délibération s'inscrit dans les mêmes objectifs que l'initiative socialiste. Sur la question du financement, l'idée du fonds chômage est judicieuse, mais elle rappelle que ce fonds est prévu pour

financer des associations qui font des démarches de réinsertion. Ce ne serait donc pas dans la même optique.

M. Sormanni estime que le fonds chômage soutient surtout l'économie sociale et solidaire et fonctionne peu pour aider des individus chômeurs. Le fonds est partiellement utilisé, il reste 9 millions en fin d'année alors qu'il est interdit de thésauriser. La question se pose du réaménagement du fonds ou de la baisse de la subvention. Des mesures sont indispensables aujourd'hui pour aider à créer des places d'apprentissages et des premiers emplois. Même si ces emplois ne durent pas, c'est déjà une première expérience et, pendant une période, de petites structures pourraient être aidées.

### **Séance du 8 mars 2012**

*Audition de M. Grégoire Evéquo, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)*

M. Evéquo explique la position du département par rapport à l'initiative et tout ce qui vise à renforcer l'apprentissage dual va dans le bon sens. Il faut soutenir toute volonté politique dans ce cadre. L'apprentissage est de manière générale dans une évolution positive dans le canton. Néanmoins, l'initiative elle-même pose problème, notamment autour de la question des critères pour former.

Il rappelle que la loi cantonale n'est qu'une loi d'application de la loi fédérale, qui reste la loi supérieure. La loi fédérale précise que toutes les entreprises ne peuvent pas être formatrices. Elles doivent remplir des conditions et celles-ci ne peuvent pas être posées par une commune.

Les autorisations de former dépendent de deux types de contrainte. Premièrement, celles liées à la formation du formateur qui doit avoir à son actif une formation de quarante heures dispensée par l'OFPC. Il existe une ordonnance pour chaque profession qui définit la qualification du formateur et les outils nécessaires aux entreprises pour engager des apprentis. Le Canton doit surveiller la qualité de la formation professionnelle pour vérifier que toutes les conditions sont réunies.

Une fois par année, un commissaire rend visite à l'entreprise et à l'apprenti pour vérifier que les conditions sont réunies. Pendant longtemps, il était difficile de trouver des commissaires. Aujourd'hui, 90 % des apprentis ont un commissaire. C'est un filet de sécurité qui permet des retours sur les conditions de travail des apprentis.

M. Evéquo déclare qu'il est problématique si les conditions et critères de formation ne sont pas les mêmes pour tous entre les différentes communes. Les mesures incitatives devraient concerner les entreprises qui ont déjà une autorisation, selon les prescriptions cantonales.

### *Questions*

La présidente demande si la question financière est le frein principal à la décision des entreprises de former ou si c'est plutôt le temps; quarante heures lui semblent beaucoup pour une petite PME.

M. Evéquoq explique qu'un programme d'incitations financières avait été mis en place sur deux ans, pour voir si cela encourageait les entreprises à s'engager dans la formation. L'enquête a montré que c'est plutôt une question de temps et pas d'argent. Il existe un nouveau projet autour des jeunes en difficulté. Il s'agit d'un soutien des entreprises qui engagent en apprentissage des jeunes en difficulté, avec la présence d'un coach, qui prend en charge toutes les questions administratives; 50 entreprises ont été d'accord de former dans ces conditions. Les mesures incitatives doivent être liées davantage au temps et à la disponibilité.

Un commissaire demande quel est le secteur qui n'est pas en mesure d'accueillir des apprentis, s'il s'agit de petites structures, il souhaite savoir quel pourcentage représente ces entreprises sur l'ensemble des entreprises.

M. Evéquoq répond que le secteur des machines a perdu beaucoup d'emplois. Ce secteur forme les automaticiens et les polymécaniciens. Dans le domaine de l'industrie, les moyennes et grandes entreprises forment beaucoup. Une nouvelle formation existe dans le domaine des voitures: les mécatroniciens. La plupart des petits garages ne peuvent pas former ces apprentis et forment seulement des réparateurs.

Dans le secteur tertiaire, ce sont les grandes entreprises qui sont les plus réticentes à former, comme les multinationales, qui représentent à Genève 80 000 emplois. Le fait que ces entreprises ne travaillent qu'en anglais est sans doute un frein. Il y a eu donc l'idée de mettre en place des apprentissages bilingues.

Le secteur bancaire forme des apprentis, mais par rapport à ce que représente la place financière à Genève, ce n'est rien. De plus, les banques engagent des jeunes de 20 ans, qui ont déjà fait d'autres formations. Dans le secteur secondaire, il n'y a pas vraiment de problème, puisqu'il y a 1000 apprentis sur 5000 employés. Dans le secteur des services, c'est plus difficile.

Les commissaires sont désignés par les associations professionnelles. Il explique qu'il y a 450 nouveaux formateurs par année formés à l'OFPC. Ils peuvent se former en entreprise ou à distance.

Une commissaire aimerait avoir plus de détail sur le programme de coaching et sa spécificité. Elle aimerait avoir des informations sociologiques des jeunes en difficulté. Elle se demande également quel type de cadre il faudrait pour que l'expérience soit la plus positive possible.

M. Evéquoq explique que le programme de coaching existe grâce à l'aide de la Confédération. Il concerne les jeunes en attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), diplôme d'apprentissage en deux ans, car certains jeunes n'arrivent pas à faire le certificat fédéral de capacité (CFC) en trois ans.

Les jeunes en difficulté ont des problèmes scolaires ou comportementaux qui les empêchent parfois d'être engagés en entreprise. Le niveau des CFC est très élevé, il y a l'étude d'une deuxième langue étrangère obligatoire, qui est une troisième pour certains. Le niveau de la formation en deux ans est moins élevé et ne ferme pas les portes car après une attestation, les jeunes peuvent entrer en deuxième année de CFC.

Dans le programme de coaching mis en place, les entreprises s'occupent uniquement de la formation et tout le travail administratif est fait par un coach extérieur. Ce travail administratif peut être très important pour ces jeunes, car ils ont des situations spécifiques, ils ont parfois besoin d'un répétiteur, ils ont des problèmes médicaux ou de dépendance. En général, un coach aide 15 entreprises. Il reste atteignable s'il y a le moindre problème et font le contact entre l'école, les enseignants et les parents. Ainsi, les entreprises ne sont sollicitées que pour la formation, ce pour quoi elles sont compétentes.

La présidente demande le coût de l'incitation financière dans le cadre du projet pilote.

M. Evéquoq explique qu'il s'agissait de 500 francs versés à la personne formatrice si l'apprenti obtenait son diplôme. Après enquête, il a été démontré que cette somme n'était pas incitative. Il pense que c'est plus une question d'engagement que d'argent.

*Audition de M. Molnar et de M<sup>me</sup> Weber, représentants de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)*

M<sup>me</sup> Weber remercie la commission de les avoir invités pour donner leur point de vue sur l'initiative et le projet de délibération. Elle explique que la CGAS est très impliquée dans la formation. Le tripartisme est très important dans ce domaine. L'initiative du PS est vue d'un très bon œil car donne une visibilité des efforts de la Ville dans la formation des jeunes. La progression des places d'apprentissage est très importante. La CGAS est sensible à l'importance des places pour les jeunes en difficulté, car ils sont plus difficiles à encadrer.

Elle espère que l'initiative aboutira à une vraie discussion pour faciliter l'accès de tous les jeunes aux apprentissages. L'accès à l'apprentissage est effectivement de plus en plus difficile, en raison des exigences strictes des ordonnances. Les exigences scolaires également augmentent, ce qui laisse des jeunes sur le carreau.

L'appui à envisager pour ces jeunes est un meilleur suivi social, un renforcement de la formation, un appui au formateur au sein des entreprises. Il existe des mesures d'encouragement comme des primes pour les formateurs ou des possibilités de conseillers sociaux proposés par l'OFPC. Il faut faire plus avec l'OFPC dans ce sens.

En ce qui concerne le soutien financier, il est important de se poser la question de la forme. La CGAS n'est a priori pas favorable à des rabais fiscaux car cela créerait des distorsions au niveau cantonal. Le soutien financier est envisageable dans le sens où les entreprises devraient aider les formateurs, faciliter l'encadrement en collaboration avec l'OFPC.

La présidente demande si les entreprises jouent le jeu en matière de places d'apprentissage et si certains secteurs sont moins ouverts que d'autres.

M<sup>me</sup> Weber répond positivement; en général, les entreprises jouent le jeu. Mais certaines ont des difficultés, de nombreuses questions à poser. L'OFPC est en discussion avec des partenaires sociaux et ont imaginé des mesures pour faciliter les contacts avec les entreprises. Certaines PME trouvent que la démarche est trop compliquée. Les entreprises multinationales, par exemple, ne jouent pas le jeu. La Commission interprofessionnelle de formation fait le même constat. Il est difficile pour le SIT d'avoir des contacts avec les multinationales car ces employés ne sont pas syndiqués. Dans la vente, les entreprises engagent des apprentis mais les traitent très mal. Par exemple, certains apprentis sont seuls dans la boutique.

Un commissaire demande si les apprentis sont syndiqués. M<sup>me</sup> Weber explique que dans le domaine des chantiers, ils sont en partie syndiqués. Une séance d'information paritaire, c'est-à-dire par les employeurs et les syndicats, est donnée en troisième année d'apprentissage. Il serait sans doute utile de le faire en première année. Les jeunes sont sensibilisés aux syndicats.

Une commissaire explique que les personnes auditionnées auparavant ont dit que les aides financières n'étaient pas incitatives. M<sup>me</sup> Weber répond que l'OFPC donnait 500 francs au formateur lorsque les apprentis ont eu leur diplôme, ce qui est un soutien symbolique. Elle pense que ce n'est effectivement pas incitatif.

Une commissaire demande s'il y a des difficultés rencontrées par rapport aux associations patronales dans la commission paritaire, s'il y a des points particuliers sur lesquels il y a des désaccords.

M. Molnar explique qu'il n'y a pas de divergences majeures avec les partenaires dans la commission. Les problèmes à régler sont les mêmes et les solutions sont parfois différentes. Les commissions paritaires et le système des pôles avec un système tripartite semblent remplir leur rôle. Pour être formateur, il faut se former. Pour un employeur, cela signifie un effort en temps, un effort intellectuel,

une remise en question. Il s'agit de trois efforts qui mériteraient des incitations plus fermes que ce qui se fait aujourd'hui.

M<sup>me</sup> Weber note que, comme employeur, la Ville est attentive à développer des places. Elle pourrait sans doute faire mieux. Ce serait bien que la Ville soit la vitrine des efforts faits dans le domaine. La Ville a des liens avec les classes transitoires au postobligatoire, comme le Service des classes d'accueil et d'insertion (SCAI). Chaque école professionnelle a des classes de transition. La Ville a des contacts avec les directions des établissements de classes transitoires pour essayer de trouver des jeunes qui répondraient aux conditions pour l'AFP.

Pour les jeunes apprentis en difficulté à la Ville, il faut un grand engagement et un suivi social individualisé, ce qui demande de l'aide. Des PME sont intéressées à prendre des apprentis qui ont des difficultés, mais elles risquent de se retrouver face à des besoins qui les dépassent.

Il y a beaucoup d'examens pour les futurs apprentis, comme l'EVACOM, ou d'autres formes d'examens payants. La CGAS est contre ces examens.

Les employeurs peuvent aujourd'hui demander un examen proposé par l'OFPC, pour des raisons d'efficacité et de rentabilité, pour mieux sélectionner les apprentis.

Pour encourager les entreprises, il faut une forme mixte d'appui aux formateurs, choisis au cas par cas.

M. Molnar explique que les commissaires sont des miliciens dont le rôle est de remplir une fonction donnée par l'Etat. Mais ce rôle est limité en raison du temps. Ils sont payés grâce à une indemnité forfaitaire. On ne peut pas leur demander la lune non plus. C'est un travail quotidien, car c'est en tout cas une heure par entreprise par jour. Le temps de déplacement est pris sur son temps de travail ou son temps libre. Dans la vente auparavant, il n'y avait pas 20% des visites à réaliser qui l'étaient, car il n'y avait pas assez de commissaires ni assez de temps. Grâce à la professionnalisation des commissaires, aujourd'hui 99% des visites sont remplies. Mais les commissaires donnent seulement vingt minutes par apprenti.

Il ajoute que les formateurs ne sont pas au courant de tous les détails et pourtant le travail administratif doit être fait. Les formateurs ont besoin d'aide pour cela. Les employeurs de la Ville, par exemple, mériteraient un coup de main pour faire le travail dans le temps imparti.

Un commissaire demande quelle forme d'appui au formateur serait pertinente.

M<sup>me</sup> Weber répond qu'il faut voir les besoins des entreprises au cas par cas. Il faut se former, cela prend du temps. Certaines entreprises sont habituées et font

ça avec facilité. Mais d'autres ont besoin de ressources, d'appui administratif, de temps, d'appui externe. De bonnes pistes peuvent être menées avec l'OFPC. Il y a aussi des abus à mieux surveiller. Par exemples, certaines entreprises ont encore des autorisations de former alors que le formateur est parti. Certains jeunes sont mal ou pas encadrés, et sont considérés par les entreprises comme une main-d'œuvre bon marché.

M<sup>me</sup> Weber pense que dans un avenir proche, la Ville devra penser à aider les associations. Le tissu associatif est énorme à Genève, et il y a de vraies poches d'emploi. Il faudra appuyer les associations dans le social pour former des apprentis.

De nouveaux métiers dans ce milieu sont à inventer, à définir. Une réflexion sur les emplois de solidarité est nécessaire, car le terme «emploi de solidarité» ne correspond pas à un vrai métier. Il faut nommer des métiers spécifiques et créer des formations pour ces emplois.

### **Séance du 22 mars 2012**

*Audition de M<sup>me</sup> Dalcinda Garrido, directrice des ressources humaines à la Ville de Genève, et de M<sup>me</sup> Anne Cifali, responsable développement et formation en remplacement de l'audition de la conseillère administrative Sandrine Salerno*

M<sup>me</sup> Cifali précise le nombre d'apprentis, entre 40 et 43, pour la rentrée scolaire 2002-2003. A ce moment-là, ils ont commencé à essayer de développer les places d'apprentissage, en travaillant avec Interface Entreprises. Les résultats ont été positifs, car à la rentrée 2010-2011 les apprentis ont été doublés. La stratégie était de développer et diversifier les filières de formation. A la rentrée 2011-2012, une légère baisse a été enregistrée, car certains services ont une nouvelle organisation et ils ont donc remis à plus tard l'engagement d'apprentis. Pour la prochaine rentrée, 32 engagements sont prévus, et ils pensent arriver à un effectif de 83 apprentis. Il peut y avoir des résiliations, ou certains n'ont pas le niveau et arrêtent.

Des fonctionnaires s'occupent d'encadrer les apprentis ainsi que des jobs d'été, pour lesquels ils ont mis en place un nouveau mode de recrutement des jobs d'été. L'inscription se fait en ligne. La période est de trois semaines de travail; il y a entre 150 et 170 jobs d'été. En 2010 il y a eu 167 engagements; en 2009 il y en a eu 177. La diminution entre 2009 et 2010 est due au fait que les salaires ont augmenté.

La Ville de Genève engage également des stagiaires, qui sont des personnes qui doivent faire un stage obligatoire dans le cadre de leur cursus. En 2011, il y a eu 154 stagiaires. Il y a également un nombre croissant de civilistes: en 2011, il y en a eu 109, et en 2010 102. Dans ce secteur, il y a eu une augmentation de

presque 300%. Parfois les filières ont tendance à privilégier les civilistes car ils sont déjà compétents.

En 2011, la Ville de Genève a offert 380 postes à des jeunes, toutes filières confondues, et ils ont l'intention de continuer à augmenter. Ils vont réfléchir à créer une plateforme pour que les jeunes puissent déposer leur dossier; peut-être que l'offre créerait la demande.

Une commissaire demande dans quels départements il y a eu une légère baisse pour les formations d'apprentis.

M<sup>me</sup> Cifali répond qu'elle n'a pas les données exactes. De manière générale, on peut dire que dans tous les départements enregistrent une augmentation. Une année peut débuter avec 80 jeunes mais il peut y avoir des résiliations en cours de route.

Une commissaire demande s'il est possible d'avoir un complément d'informations sur le nombre d'apprentissages par domaine ou par département, et quels sont les moyens pour l'encadrement des apprentis.

M<sup>me</sup> Cifali peut remettre un document sur le nombre d'apprentis depuis 2007, par rentrée scolaire, par département.

Pour former des apprentis, il y a des exigences fournies par l'OFPC et celles de l'ordonnance fédérale:

- un poste de travail aménagé;
- une personne compétente ayant un diplôme dans la profession avec un CFC ou formation équivalente.

Chaque fois qu'ils ont une nouvelle filière de formation, ils contactent l'office qui va dans le service pour délivrer une autorisation de former; à ce moment l'entreprise est habilitée ([www.geneve.ch/ofpc](http://www.geneve.ch/ofpc)). Le formateur doit suivre une formation qui s'appelle EduPro, d'une quarantaine d'heures.

Une commissaire demande combien de fonctionnaires possèdent le certificat de la formation EduPro à la Ville.

M<sup>me</sup> Cifali répond que c'est obligatoire, ils doivent tous l'avoir; ils sont environ 50-60. C'est un investissement important, quarante heures sur une année, la formation est gratuite, et les personnes peuvent être libérées à cet effet.

Une commissaire demande s'il serait possible d'avoir les mêmes statistiques pour les stages et pour les emplois de solidarité, par service et domaine d'activité. Pour l'ensemble des apprentis formés par la Ville, elle demande s'il y a des personnes qui retrouvent un emploi à la Ville. Elle demande s'il y a une répartition par sexe.

M<sup>me</sup> Garrido répond qu'ils peuvent fournir les statistiques, mais la taille des départements varie beaucoup. Il y a eu des modifications dans les chiffres des départements, donc il faut faire attention.

Une commissaire dit que suite à la dernière audition il était ressorti que la formation demandait une très grande disponibilité et de l'engagement. Elle demande comment la Ville peut faciliter l'engagement des formateurs. Pour les jeunes qui ont des difficultés, elle demande ce qu'ils peuvent faire. Elle demande s'ils prennent aussi des personnes en formation.

M<sup>me</sup> Cifali dit qu'encadrer un apprenti est un investissement. La question dans l'article de l'Hebdo «faut-il inciter les entreprises à former ou financer la formation?» est bonne. Ils ne donnent pas seulement leur chance à ceux dont les notes sont bonnes, de plus en plus les étudiants ont des parcours en dents de scie.

Pour inciter les services, tout d'abord ils pratiquent le case management; dès qu'il y a un problème, ils regardent comment aborder la question. Depuis deux ans, ils donnent des bonus en bons cadeau aux jeunes et cette année un bonus de 500 francs à tous les formateurs, la Confédération a fait pareil. Ils ont commencé à développer les AFP en deux ans, pour que les jeunes raccrochent la filière CFC. Pour soutenir les formateurs, ils les reçoivent et font des entretiens pour voir si tout se passe bien, ils prennent le temps pour eux.

*Audition de M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative chargée des finances et du logement*

M<sup>me</sup> Salerno indique que les informations demandées précédemment ont été préparées et sont transmises aux commissaires. Elle propose de passer aux questions sur ce sujet.

Un commissaire demande l'avis de M<sup>me</sup> Salerno sur ce projet.

M<sup>me</sup> Salerno précise tout d'abord qu'aucune décision du Conseil administratif à ce stade n'ayant été prise, les propos tenus n'engagent que sa propre personne. A titre personnel donc, elle dit voir cette proposition d'un œil favorable, même si certains aménagements seront certainement nécessaires. Elle rappelle à ce sujet que pendant longtemps l'administration n'était pas très active en ce qui concerne l'insertion professionnelle, mais qu'un bond spectaculaire a été fait ces dernières années en ce qui concerne l'apprentissage, mais aussi en termes de démarchage des entreprises et de mise à disposition de temps. Elle relève que, depuis 2007, il y a une volonté affirmée au Conseil administratif d'augmenter les capacités de la Ville en matière d'accueil et d'insertion, et que par conséquent, le texte pour lequel elle est auditionnée devrait être bien reçu sur le principe. Au sujet de la faisabilité, M<sup>me</sup> Salerno ne peut se positionner, les débats n'ayant pas eu lieu à ce sujet.

La présidente demande quelle pourrait être la mise en application du texte. Soutiendrait-on les entreprises via les impôts communaux (ce qui pourrait poser des problèmes aux initiants socialistes, suivant les entreprises soutenues). N’y a-t-il pas un problème d’égalité de traitement si le soutien n’est apporté qu’aux nouvelles places d’apprentissage.

M<sup>me</sup> Salerno souligne la pertinence des questions posées par la présidente mais explique qu’elles ne sont pas insolubles. Elle rappelle à ce propos que le même type de problème s’était posé au moment où il a été question de financer les nouvelles places de crèche, ce qui montre qu’il est possible de trouver des solutions. M<sup>me</sup> Salerno termine sa réponse en précisant que de nombreuses autres questions, par exemple sur le mode de financement, sont encore également ouvertes.

Une commissaire indique qu’en dehors de la formation pour le formateur, la formation de l’apprenti lui-même nécessite encore une disponibilité régulière, et qu’à ce titre le versement d’une subvention de 500 francs est bienvenu d’un point de vue symbolique, mais sans commune mesure avec le coût réel de la formation. A ce sujet, elle évoque un projet pilote de M. Evéquois offrant la possibilité aux entreprises formant des apprentis d’avoir recours à des personnes de l’extérieur pour le soutien aux apprentis. Relevant que certains jeunes ont un parcours particulièrement chaotique, elle demande si le fait de s’occuper particulièrement de ces jeunes en difficulté pourrait faire partie des mandats de la Ville.

M<sup>me</sup> Salerno précise qu’il y a un libre choix dans l’apprentissage du formateur vis-à-vis de l’apprenti et que, dans ce choix, il est possible que la Ville, en tant que collectivité publique, soit plus sensible aux parcours heurtés. A ce sujet, elle indique que la Ville a un partenariat avec le SCAI permettant aux jeunes qui y effectuent leurs études d’être ponctuellement immergés dans la vie professionnelle de la Ville.

*Audition de M<sup>me</sup> Geneviève Arnold, conseillère administrative et maire de Planles-Ouates et responsable de la jeunesse, du social et de l’insertion*

M<sup>me</sup> Arnold précise avoir été sollicitée afin de partager son expérience par rapport au soutien aux places d’apprentissage, particulièrement dynamique dans la commune de Planles-Ouates. Elle explique qu’en 1997 a été mise en place une ligne budgétaire afin de soutenir les places d’apprentissage en entreprise, ligne budgétaire revue à la baisse en 2002, dans la mesure où ce budget (de 25 000 francs) n’a jamais été complètement utilisé, et n’a été sollicité que par quelques entreprises. Cette ligne budgétaire a encore été diminuée en 2007 avant d’être supprimée en 2008. M<sup>me</sup> Arnold explique que cette démarche d’investissement uniquement financier et pour les entreprises n’était plus considérée comme étant de la plus haute pertinence à ce moment-là. Dès lors, M<sup>me</sup> Arnold souligne

que la commune a privilégié l'idée de soutenir les apprentissages en offrant elle-même des places d'apprentissage. Elle précise qu'il y a eu par la suite la création d'une antenne jeunesse (avec un bureau et des personnes engagées pour effectuer le lien avec la jeunesse) afin de s'occuper des jeunes en situation difficile.

M<sup>me</sup> Arnold explique enfin que Plan-les-Ouates a créé des «journées entreprises» afin de favoriser l'insertion de la génération actuelle. Elle conclut son intervention en rappelant qu'elle est pour une activité de l'administration poussant les jeunes à aller vers les entreprises, et qu'à ce sujet le fait d'avoir une ligne budgétaire pour subventionner les entreprises formant des apprentis est une idée, mais certainement pas la meilleure.

Un commissaire demande si les entreprises sollicitant la ligne budgétaire étaient en définitive toujours les mêmes.

M<sup>me</sup> Arnold indique qu'effectivement les entreprises faisant appel à ce fonds n'étaient pas très variées, ce qui a justement poussé la commune à revoir son implication.

Le même commissaire demande si le fait que la commune change de politique à ce sujet a découragé les entreprises en question d'engager des apprentis.

M<sup>me</sup> Arnold répond que ces entreprises ont persisté dans leur volonté de former des jeunes et que la suppression de la ligne budgétaire ne les a pas découragés.

Une commissaire demande quels sont les domaines d'activité des quatre apprentis engagés par la commune.

M<sup>me</sup> Arnold indique que deux sont rattachés à l'administration (un du côté des espaces verts, l'autre au Service des écoles et des institutions pour l'enfance; un autre travaille plutôt en lien avec le secrétariat général, le dernier apprenti évoluant dans une garderie municipale). Elle précise que ces apprentis tournent dans les différents services, tout en ayant un point d'attache dans un secteur désigné.

Une commissaire demande si la commune pourrait accueillir plus d'apprentis.

M<sup>me</sup> Arnold relève que vu les besoins en place et en encadrement inhérent à ces apprentissages, il serait difficile pour eux de proposer plus de place avec la même qualité d'accueil.

La présidente demande encore si cette politique a permis de créer de nouvelles places, ou uniquement d'alléger les charges des entreprises formant déjà des apprentis.

M<sup>me</sup> Arnold dit avoir eu l'impression que cette politique de la commune a stimulé les différentes places d'apprentissage en entreprise.

### **Séance du 19 avril 2012**

*Audition de M<sup>me</sup> Elizabeth Böhler, conseillère administrative du Grand-Saconnex*

M<sup>me</sup> Böhler donne deux statistiques: la commune de Grand-Saconnex a 12 000 habitants, et 10 000 emplois.

En 2007, il y a eu une initiative du Conseil administratif pour encourager les entreprises à engager des apprentis à travers un programme avec Interface Entreprises. L'association a contacté 100 entreprises et ils ont réussi en six mois à placer une dizaine d'apprentis.

Il y a une année, une motion similaire à celle de la Ville de Genève a été déposée. La commune y a renoncé par équité: fallait-il financer toutes les entreprises ou seulement celles en difficulté? De plus, il n'y avait aucune garantie que ce geste créerait des places d'apprentissage. La commune a donc préféré encourager les entreprises par un soutien autre que financier.

Une commissaire demande si le sujet a été abordé au sein de l'ACG. M<sup>me</sup> Böhler répond que depuis qu'elle siège à l'ACG (septembre), la question n'a jamais été abordée. C'est surtout les problèmes de la petite enfance qui sont abordés. Au sein des communes voisines, à Vernier ou Meyrin, l'enjeu est peut-être important, mais pas dans les petites communes.

La présidente demande comment s'est passée la collaboration avec Interface Entreprises. M<sup>me</sup> Böhler répond que c'était gratuit, qu'il y avait juste besoin de leur envoyer une lettre.

Une commissaire demande quel secteur engage le plus d'apprentis et si la commune travaille avec les communes avoisinantes. M<sup>me</sup> Böhler répond qu'il s'agit du tertiaire et il serait possible de développer des collaborations avec la Ville de Genève, par exemple.

### **Séance du 3 mai 2012**

*Audition de M. Taillé, membre de la Fédération des artisans et commerçants (FAC)*

M. Taillé explique qu'il représente la FAC et, concernant les apprentissages dans le commerce de détail, il est vrai qu'il est difficile de trouver des apprentis à Genève. Il précise qu'il est imaginable que les jeunes en rupture de scolarité deviennent des assistants dans le commerce de détail. Il est persuadé qu'il y a un réservoir énorme de jeunes qui pourraient être intéressés par la vente, mais il y a un vrai manque de structure. De plus, le métier change car, dans le commerce de détail, les entreprises disparaissent les unes après les autres, au profit de grandes structures.

Une commissaire explique que, lors des auditions passées, il a beaucoup été dit que d'autres aspects que l'appui financier jouent un rôle: l'aspect administratif et le suivi correct des apprentis. Elle demande donc quels types d'appuis sont imaginables.

M. Taillé répond que, pour le suivi de l'apprenti, il serait bien qu'une personne déléguée fasse le suivi pendant toute la durée de l'apprentissage du jeune. Les commissaires d'apprentissage font deux visites par an et le jeune est laissé à l'abandon. Souvent l'apprenti arrête et du coup le formateur aussi. Il faudrait quelqu'un qui puisse suivre l'apprenti en dehors du maître d'apprentissage.

Une commissaire revient sur la question du suivi scolaire. Elle pense que certains jeunes ne sont pas scolaires et font pourtant de bons apprentis. Elle pense aussi que de multiplier les personnes autour des jeunes pourrait avoir des effets néfastes.

M. Taillé pense que'il est important que le jeune soit bien encadré car le maître d'apprentissage ne peut pas gérer l'apprentissage, la scolarité et la vie privée du jeune.

Une commissaire comprend également qu'il serait plus judicieux d'aider plutôt les fédérations professionnelles.

M. Taillé pense que c'est une bonne solution. Ce serait quelqu'un au sein de la fédération qui ferait le suivi des apprentis placés dans les entreprises membres, car les commissaires d'apprentissage ne peuvent pas suivre tous les apprentis.

## **Séance du 30 août 2012**

### *Audition de Madame Djemâa Chraïti, responsable d'Interface entreprises*

M<sup>me</sup> Chraïti présente le projet Interface Entreprises mis en place depuis 2009 et qui vise un soutien aux entreprises formatrices d'apprentis. Les conseils prodigués dans le cadre de ce projet portent sur la manière de venir en aide aux entreprises afin qu'elles deviennent formatrices. Elle indique que les motifs de refus des entreprises de former des apprentis ne relèvent pas du coût mais davantage de l'encadrement nécessaire du jeune et du temps à consacrer aux cours pour formateurs. Après avoir constaté les principaux freins pour les entreprises, Interface Entreprises s'est rendu dans les entreprises, sur le terrain, afin de les aider avec les formalités administratives et les modalités du recrutement direct des jeunes. Pour résumer, elle indique que le projet a pour but de fournir une aide à l'entreprise pour l'intégration d'un jeune apprenti dans la structure. Cent vingt entreprises ont pu bénéficier de ce soutien et être convaincues de créer une place d'apprentissage. Depuis le début de ses activités, le groupe Interface Entreprises a constaté qu'une année de soutien était suffisante. Les problèmes sont surtout

au démarrage de l'intégration du jeune dans l'entreprise et la plupart des résiliations ont lieu dans les trois premiers mois. Elle annonce que le projet sera ainsi reconduit car le bilan est très positif.

Les places cibles visées par le projet concernent majoritairement les formations AFC, mais de plus en plus aussi les entreprises formatrices pour le CFC qui souhaitent également bénéficier de ce soutien. En termes de chiffres, M<sup>me</sup> Chraïti indique que 169 contrats ont été conclus en 2011 et qu'il y a plus de 20 000 entreprises concernées à Genève. Peut-être que sur la totalité, 10 000 ou 15 000 sont potentiellement formatrices et Interface Entreprises réfléchit à la manière de proposer son soutien. Elle répète que ce qui a été constaté sur le terrain, c'est qu'il y a un réel besoin d'encadrement et de compréhension et moins d'aide financière. En effet, quand une entreprise refuse pour des raisons budgétaires, c'est souvent que l'entreprise se porte mal financièrement et que l'ajout d'un apprenti n'arrangera pas ses affaires.

Concernant la Ville de Genève, M<sup>me</sup> Chraïti pense qu'il y a beaucoup d'entreprises qui s'installent au cœur de Genève mais qui ne sont pas très connectées avec la réalité locale. Elles pourraient être approchées par la Ville de Genève sur un mode incitatif. La Ville pourrait les inviter à présenter leur potentiel formateur et à travailler sur la proximité du tissu économique. Elle-même explique avoir constaté que le porte-à-porte sur le terrain est la meilleure manière d'avoir des résultats probants. Interface Entreprises a beaucoup collaboré avec le projet VIA et la Ville de Genève et il serait tout à fait possible d'imaginer prévoir un soutien à la Ville pour envoyer des gens formés sur le terrain. Elle affirme que c'est plus de cette aide de terrain que les entreprises ont besoin, plus que d'une aide financière. Une approche d'aide financière serait plus justifiée pour les premiers emplois car l'apprenti n'est alors plus dans une optique de formation.

Elle annonce qu'à la rentrée 2012 il y a eu une augmentation de 30% des places d'apprentissage AFP; 50% des jeunes suivis dans le cadre du soutien à l'entreprise ont réussi; 31% des apprentis qui ont réussi leur AFP ont effectué la passerelle CFC. Sur 90 contrats signés qui concernent les jeunes de 15 à 25 ans, 30 ont été signés avec 16 nouvelles entreprises. Dans le cadre du soutien, il n'y a quasiment aucune perte de places. Elle note enfin que 67% des contrats signés ont duré.

Pour conclure, M<sup>me</sup> Chraïti rappelle que d'expliquer l'apprentissage aux entreprises, de participer à la procédure d'autorisation à la formation de formateurs, d'encourager les entreprises à participer à la Cité des métiers et de les accompagner pendant un an sont les soutiens clés qui permettent d'offrir plus de places d'apprentissages aux jeunes. Il ressort donc que c'est la proximité et le conseil de terrain qui font que le projet permet un résultat aussi probant et un bilan positif. Elle ajoute finalement que les contrats conclus à la Ville de Genève représentent 60% de la totalité des contrats et que ce chiffre pourrait encore augmenter.

Une commissaire se rappelle que l'une des critiques formulées par les entreprises est que les jeunes sont peu cadrés et notamment par leur commissaire d'apprentissage.

M<sup>me</sup> Chraïti explique qu'une grande réorganisation des commissaires d'apprentissage a eu lieu et que des améliorations sont attendues. Elle ajoute que très souvent, ce type de commentaires relève plus d'appréhensions des entreprises que d'expériences négatives. Il y a deux ou trois cas difficiles, elle en convient. Dans ces cas-là, Interface Entreprises sert à faire le relai.

Une commissaire demande si le titre de l'initiative paraît adapté compte tenu des places disponibles.

M<sup>me</sup> Chraïti répond par l'affirmative, près de 2000 contrats seront signés malgré la crise. Il va certainement rester des places et elle trouve qu'il serait utile de faire un travail d'information auprès des enseignants. Aujourd'hui, il lui semble qu'il faut sortir du monométier du type employé de commerce, de bureau et de vente. Il existe beaucoup d'autres métiers et le but d'Interface Entreprises est aussi d'expliquer aux enseignants quels sont ces nouveaux métiers et quelles en sont les exigences. Une mauvaise information sur les possibilités d'apprentissage fait qu'il reste des jeunes sans places et des places sans jeunes.

Une commissaire indique avoir été étonnée d'apprendre que les jeunes sont de plus en plus âgés lors des apprentissages.

M<sup>me</sup> Chraïti confirme et n'a pas vraiment de réponse à apporter. Il y a de moins en moins de jeunes de 15 ans qui cherchent une place, et ce probablement parce qu'aujourd'hui les choix se font plus tard. Souvent, les jeunes prennent une année sabbatique, parfois ce sont les secteurs qui préfèrent des jeunes plus âgés, d'autres fois ce sont des jeunes qui ont commencé un cursus, l'ont arrêté, puis repris ensuite ailleurs. Pour elle, c'est un constat et une question sociologique actuelle.

Une commissaire demande où se place la Ville de Genève en tant que pourvoyeur de places pour les jeunes.

M<sup>me</sup> Chraïti répond que la Ville de Genève offre de nombreuses places de gestion et d'assistantat en commerce de détail. Le cœur de la Ville de Genève est clairement tourné vers le secteur des services, mais beaucoup d'entreprises nouvelles s'implantent chaque année et ne connaissent pas la formation. C'est pourquoi Interface Entreprises a décidé d'organiser une fois par mois une visite pour les entreprises. La Ville de Genève est ainsi un pourvoyeur important de places qui voit une augmentation très intéressante et qui pourrait encore être améliorée avec une prospection appropriée.

### **Séance du 25 avril 2013**

*Audition de M<sup>mes</sup> Monique Boget, conseillère administrative à la commune de Meyrin, et Melissa Rebetez, responsable du Service développement social et emploi*

M<sup>me</sup> Boget fait référence au premier krach avec la crise des subprimes et des différentes crises successives qui ont engendré un important taux de chômage. Il y avait à l'époque dans la commune un local, pour accueillir les gens et les aider à la rédaction de CV et rien de plus. Les autorités de Meyrin ont mesuré combien les lois en vigueur, tant la loi sur l'assurance-chômage que la loi en matière de chômage, ont réduit leur champ d'action. La commune c'est alors concentrés sur une population qui ne bénéficiait plus de droits et sans accès à l'OCE. Ils ont fait une recherche de ce qui pouvait se faire et ils se sont développés en analysant deux axes: les aides administratives (CV, recherche d'emploi, etc.), qui ont fortement augmenté dans le Canton; en revanche, les mesures pour accompagner les gens en recherche d'emploi étaient très peu développées.

La commune imagine que le travail social va peut-être, dans un avenir proche, progressivement se diriger dans cette grande démarche d'intégration sociale et professionnelle. Il y aura des étapes, de manière que l'accès soit facilité et que les objectifs finaux d'un travail social prennent du sens.

M<sup>me</sup> Rebetez explique la création de l'Antenne objectif emploi (AOE), structure municipale qui a comme première caractéristique d'être intergénérationnelle. La commune a fait le choix d'accueillir dans un même lieu, pour un objectif qui peut être commun à un public d'âges différents, à savoir la formation et l'emploi, des jeunes et des personnes adultes dans l'âge de la vie professionnelle. Cette démarche a été souhaitée ainsi pour sortir d'un travail par public cible, et pour entrer davantage dans un travail par objectif poursuivi et, ce faisant, travailler autour de l'intergénérationnel.

Le Service développement social et emploi (ci-dessous: le service) accompagne des jeunes adultes et des adultes dans des enjeux autour de leur choix d'orientation professionnelle. Le service est un «Atelier des inégalités sociales», c'est-à-dire que des personnes ont besoin d'un accompagnement plus ou moins important et, en fonction des publics différents, il va y avoir un accompagnement différencié.

M<sup>me</sup> Rebetez explique le tableau présenté, qui détaille l'articulation du service par rapport à d'autres intervenants dans la sphère de l'insertion. L'antenne accueille des Meyrinois, mais aussi des populations proches des communes de Russin, Satigny, Dardagny, puisque ce sont des organisations administratives moins complètes, avec lesquelles l'AOE développe des collaborations. Au sein de l'AOE, ils accueillent des personnes au bénéfice d'indemnités chômage, mais

également des personnes inscrites auprès des Centres d'action sociale (CAS) de l'Hospice général, et puis il y a des personnes qui ont des droits auprès des assurances sociales et d'autres non.

L'AOE a estimé que 50% du total des candidats qui fréquentent leur structure sont des personnes qui ont une réelle distance à l'emploi. Chaque mois, il y a 300 nouveaux dossiers d'assistance qui sont ouverts, donc des personnes qui quittent le dispositif de l'assurance-chômage, pour 150 places existantes. Quand le service a franchi certaines étapes avec la personne et qu'elle retrouve confiance pour reprendre une activité, le service assure un accompagnement personnalisé à l'intérieur de l'entreprise, dans le but de travailler avec l'employeur et la personne pour permettre de progresser. La dernière étape est celle qui concerne des personnes. L'AOE souhaite donc plus de partenariat avec les entreprises. L'antenne fait du travail social, mais elle ne veut pas l'afficher comme tel.

A Meyrin, il y a un ensemble d'institutions qui ont chacune un rôle spécifique. Il n'y a pas deux institutions avec le même rôle et la commune essaye d'articuler le réseau pour que ce soit cohérent et qu'il y ait une large palette entre ceux qui travaillent sur la détection de la jeunesse précarisée, ceux qui sont spécialisés dans les questions d'orientation. Si on travaille la coordination, c'est plus aisé ensuite de traiter des situations individuelles de jeunes vraiment menacés par la rupture et la déscolarisation.

M<sup>me</sup> Rebetez présente ensuite l'équipe de l'antenne. C'est une équipe toute jeune, qui a commencé à travailler en 2010. Dans le cadre du budget 2012, le Conseil municipal de Meyrin leur a attribué 630% de temps de travail complémentaire. Ils ont donc aujourd'hui des forces de travail réelles, avec un soin particulier pour l'accueil des personnes, avec cinq conseillers en insertion.

Un commissaire demande si, suite à la crise, ce ne serait pas à l'Hospice général de faire ce genre de choses. Qu'est-ce qui légitime le service de faire ce genre d'action? Ensuite, concernant le coût, est-ce qu'il est possible de chiffrer les économies réalisées en intégrant les personnes dans le marché de l'emploi, en leur permettant de payer des impôts, etc.? Quels sont les coûts positifs?

M<sup>me</sup> Boget explique que la commune de Meyrin n'a pas les capacités de faire les recherches économiques que cette question suppose.

M<sup>me</sup> Rebetez explique que l'OCE n'a pas les moyens pour travailler véritablement à l'insertion. Cela justifie le fait que le service existe car ça ne fait pas doublon. Après, est-ce au Canton de faire ce travail? C'est là une autre question. Pour la seconde partie de la question concernant l'Hospice général, lorsqu'une personne a épuisé ses droits au chômage, elle est soumise à une check-list, qui s'intéresse à des éléments très structurels, tels que «possédez-vous un logement, un mode de garde, etc.».

Le service sait qu'il y a des tiraillements entre les professionnels du service de réinsertion professionnelle et les professionnels des CAS puisqu'ils ne développent pas toujours la même lecture de l'aptitude au travail. Donc l'AOE est le partenaire naturel du CAS de Meyrin.

Une commissaire trouve pertinent de lier l'accompagnement et toutes les démarches d'intégration et que c'est important pour la commission de connaître ce travail. Elle demande aussi quelle évaluation est faite avec les personnes qui viennent demander de l'aide, pour savoir si elles sont suivies dans le temps ou s'il est prévu de le faire pour savoir ce qu'elles deviennent.

M<sup>me</sup> Rebetez répond que les stages sont un tremplin. Dans la réalité c'est un tremplin pour accéder à un contrat CDI. C'est pour ça qu'il y a aussi des adultes mis en situation de stage. Ça permet aussi au service de faire une évaluation des compétences pendant le stage, car les personnes tiennent un discours quand elles sont reçues, elles ont un CV, mais l'antenne doit s'assurer que les personnes puissent tenir les différentes fonctions qu'elles prétendent pouvoir tenir. C'est la raison principale des stages, car ça permet de consolider la qualité de l'information que le Service donne à la déléguée d'Interface Entreprises, pour que, de manière assurée, elle puisse approcher une entreprise. La crainte du service, c'est de proposer un profil non adapté aux entreprises, ce qui lui est arrivé dans sa jeunesse. C'est un défaut de jeunesse et c'est une des fonctions du stage. Concernant les stages, il y a des stages rémunérés, et d'autres de courte durée ne le sont pas forcément. C'est donc un moyen de tester la réelle motivation des personnes à trouver un emploi, car certaines personnes pensent qu'on va faire un miracle à leur place.

Le service n'a pas vraiment à ce jour les moyens de prendre contact avec les personnes qui ne sont plus suivies. Celles qui sont en stage sont toujours suivies, puisque le but est d'obtenir un travail digne, avec un salaire qui leur permette de vivre et si possible dans leur champ de compétence, mais pour celles qui trouvent une activité professionnelle et sortent du portefeuille du service, aujourd'hui, il n'y a pas de systématique de suivi. Le service aimerait développer ça pour s'assurer que ces personnes gardent leur emploi. Il est arrivé que des personnes qui avaient trouvé un emploi soient à nouveau licenciées.

M<sup>me</sup> Boget explique que les réflexions menées sur l'apprentissage ne vont pas dans le sens d'obtenir des résultats en distribuant beaucoup d'argent. Le projet final va être voté sous forme de délibération lors de la séance du Conseil municipal du 14 mai. La délibération est finie et le service va concrètement faire ses premières expériences.

M<sup>me</sup> Rebetez explique que lorsqu'ils ont fait l'analyse préalable de la situation de l'apprentissage, ils se sont rendu compte que, pour les chiffres de Meyrin, sur le total des entreprises dites formatrices, plus de la moitié en 2012 avaient renoncé à accueillir un apprenti. Le service a donc pensé qu'elles avaient eu des

expériences négatives et qu'il fallait alors leur redonner l'envie d'accueillir un apprenti. Elle explique qu'il y a du pragmatisme politique dans la proposition du Conseil municipal de Meyrin. Il y a deux propositions qui ont une valeur égale pour les entreprises: une proposition de rétribution financière à une entreprise, et une proposition que la commune de Meyrin finance un accompagnement de l'entreprise prête à accueillir un apprenti. L'idée c'est de prendre appui sur l'AOE, et c'est la déléguée d'Interface Entreprises qui va aller à la rencontre des entreprises ciblées. Et ensuite, en fonction de son choix, l'entreprise peut choisir soit l'aide financière, soit l'accompagnement.

La commune de Meyrin a défini les critères d'inéligibilité pour les entreprises. D'abord il y a la taille d'entreprise qui doit être pertinente: les petites entreprises de 1 à 3 employés ne sont pas idéales pour accueillir un apprenti, et au-delà de 50 employés les entreprises ont un service RH développé. Donc le service a ciblé les entreprises de 1 à 50 employés. De plus, il n'est pas possible de cibler les 2000 entreprises installées à Meyrin. Tout le dispositif s'intéresse aux entreprises meyrinoises, mais pas seulement, puisque, autour des zones industrielles de Meyrin, il y a aussi celles de Satigny, Vernier, etc. et il se peut qu'un jeune ait la possibilité d'une place d'apprentissage dans des entreprises situées dans ces zones-là. Donc, le service a laissé de la latitude par rapport à cet aspect. Ensuite, il y a trois critères mis en lumière: en premier lieu le service vise les entreprises qui souhaitent devenir formatrices, en deuxième lieu les entreprises qui n'accueillent plus d'apprentis depuis deux ans et en troisième lieu les entreprises qui accueillent un apprenti en 3<sup>e</sup> année, mais vont renoncer à reprendre un apprenti l'année suivante. Si une entreprise s'apprête à renoncer, le service va l'aider à ne pas le faire.

Le service requiert des entreprises qu'elles s'adressent à l'AOE, car une certaine de jeunes y sont reçus, dont une partie recherche une formation de type CFC. Si l'antenne n'est pas en mesure de répondre à la demande de l'entreprise, celle-ci va rechercher un candidat par les méthodes usuelles.

Le premier scénario est une incitation financière de 4000 francs par apprenti, avec le fait de verser le financement en deux étapes: d'abord donner 2000 francs à l'entreprise à l'issue de la période d'essai de trois mois, puis la seconde tranche intervient quand le jeune reçoit sa qualification au bout de trois ou quatre années.

M<sup>me</sup> Rebetez explique que le service a auditionné une dizaine d'entreprises et que toutes ont indiqué un plus grand besoin d'être accompagnées plutôt que d'être financées. Le service peut jouer un rôle sur le recrutement, donc soutenir les entreprises pour établir des contrats de travail, etc., les aider à devenir une entreprise formatrice et réussir la formation dispensée par l'OFPC. C'est aussi de maintenir le lien et de se rendre disponible au fur et à mesure que le jeune progresse en entreprise, ainsi qu'aider les entreprises à appréhender les plans de formation et d'évaluation. En effet, lorsqu'on accueille un apprenti, on reçoit un livre avec

150 objectifs, qui ne sont pas forcément adaptés pour certaines entreprises. Le but est d'apaiser celles-ci et d'aider à traduire ce matériel de formation, de vulgariser le langage et de préparer les examens pour le jeune. Ce n'est pas le même accompagnement aux entreprises qui est nécessaire selon l'année dans laquelle le jeune se trouve. La première année demande cinquante heures d'accompagnement, vingt-cinq heures en deuxième année et un peu plus à nouveau en troisième année.

Une commissaire explique que Meyrin a l'expérience d'avoir déjà fait un bout de chemin avec des personnes qui ne sont pas des apprentis, et que le service a vu cette proximité avec les entreprises, donc que c'est une expérience qui compte.

M<sup>me</sup> Boget remarque qu'il y a un facteur à prendre en compte ici, c'est que Meyrin compte 22 000 habitants, c'est un village. C'est un territoire coupé de la ville et les gens se connaissent beaucoup, se saluent dans la rue, et le bouche à oreille a une autre fonction. Les entreprises n'hésitent pas à interpeller le service. Ce qui a été mis en place à Meyrin, c'est à l'échelle d'un quartier pour la Ville de Genève. On ne peut pas prendre ce qui a été fait à Meyrin et le transposer comme ça à Genève. Il y a d'autres facteurs à prendre en compte.

Un commissaire rappelle les mérites du système dual en Suisse, qui a fait ses preuves et est envié des voisins de la Suisse. On ne peut que se féliciter de cet équilibre en Suisse. Il explique qu'il est un peu dubitatif sur les subsides ou incitatifs d'autres ordres, notamment fiscaux, et demande comment le service a réussi à définir le montant qui semblait être le seuil qui pourrait encourager une entreprise à devenir formatrice. Il demande aussi, pour la charge administrative qui est effective, s'il y a une aide apportée aux entreprises pour qu'elles se familiarisent avec la bureaucratie de l'apprentissage.

M<sup>me</sup> Rebetez explique que le chiffre de 4000 francs est un consensus politique, et que les calculs que le service a faits le porteraient sur une période de quatre ans. Donc le Conseil municipal a décidé de faire le pilote et ensuite c'est l'antenne qui assume le travail pendant les deux années manquantes, car les ressources ne sont pas à la clé.

Une commissaire demande de prévoir un financement par rapport à un premier emploi et aimerait savoir si cela a été abordé à Meyrin.

M<sup>me</sup> Rebetez explique que la seule chose qui les a surpris dans les textes transmis par la commission, c'est que toute entreprise qui bénéficie d'un soutien financier de la Ville de Genève ne peut pas cumuler avec des facilités offertes par le Canton. Elle se demande la raison de cette contrainte, car elle pense que ça ne touche pas les mêmes publics. Dans les mesures du marché du travail, ce sont des incitatifs et ça n'implique pas pour les entreprises d'engager à bon marché (en dehors des EdS). Pour les mesures du marché du travail, c'est conciliable que les entreprises accèdent aux différentes mesures.

Un commissaire demande le nombre d'employés nécessaires pour faire fonctionner ce programme, s'il y avait des employés engagés en plus ou des charges prises sur des postes existants. Il demande, concernant le consensus politique, si ont été abordés le nombre de postes et la croissance future. Si le scénario a du succès, jusqu'où le politique est-il prêt à investir?

M<sup>me</sup> Rebetez rappelle quelques chiffres utiles: le service a calculé le nombre d'heures par année d'apprentissage. Ce sont les chiffres qui correspondent au plafond fixé par Meyrin. Pour ce qui concerne le subventionnement incitatif par l'accompagnement, on peut les doubler. Le service a, pour un 10% de temps de travail de personnes qui accompagnent l'entreprise, et avec les ressources que donnera peut-être la commune de Meyrin, la possibilité de soutenir trois entreprises.

M<sup>me</sup> Boget répond que le politique était très désireux de mettre quelque chose en place, mais très désireux que ça coûte le moins cher possible, donc il a plutôt fait des restrictions aux propositions.

Un commissaire demande, concernant l'étape de sélection, si c'est le service qui va sélectionner les jeunes ou si c'est l'entreprise qui va le faire. Est-ce qu'il y a possibilité d'engager des apprentis sans papiers dans ce dispositif?

M<sup>me</sup> Rebetez explique que l'entreprise demeure autonome dans l'engagement des jeunes. La seule limite, c'est qu'au préalable le service s'assure qu'il n'y a pas un jeune suivi à l'AOE qui corresponde à la place d'apprentissage proposée par l'entreprise. C'est la seule contrainte. Pour les jeunes sans papiers, le service n'y a pas encore réfléchi.

## **Séance du 2 mai 2013**

### *Première discussion générale*

Une commissaire exprime son accord sur le fond. Cependant, elle relève des problèmes de forme, notamment liés au fait que les articles qui composent le projet de délibération sous examen soient prédéfinis. Elle regrette spécialement que des exclusions soient prévues et souligne le caractère inadéquat du non-cumul opéré entre les aides accordées par la Ville de Genève, d'une part, et d'autres prestations en faveur de l'emploi ou de l'aide sociale de la Ville, du Canton ou de la Confédération, ou encore d'organismes privés ou sociaux tels que l'Hospice général, d'autre part. De manière générale, elle considère que la rédaction du texte est trop dense. Elle aurait d'ailleurs préféré une transformation du projet en motion pour que le Conseil administratif formule une proposition détaillée dans un délai de six mois, poursuivant le même objectif, mais en recourant aux services d'un juriste qui étudie attentivement le contenu normatif et les effets potentiels du projet de délibération PRD-4. Une telle procédure est

de son point de vue plus satisfaisant qu'une rédaction article par article effectuée au niveau de la commission. A l'appui des réserves formelles qu'elle émet, elle cite l'exemple d'un jeune qui se retrouverait au chômage à l'issue de ses études. Il serait inscrit au chômage, mais ne pourrait pas bénéficier d'une aide au logement, pourtant accordée à quiconque se trouverait dans une situation similaire. Elle ne voit pas en quoi l'obtention d'une aide au logement serait incompatible avec un premier emploi, et réitère donc sa volonté de recourir à une expertise juridique afin de prévenir toute incohérence normative entraînant des inégalités de traitement iniques.

Un commissaire avoue ne pas accueillir le projet de délibération PRD-4 avec engouement puisque celui-ci fait doublon avec l'initiative IN-4 et d'autres propositions, à savoir les propositions PR-908 et PR-909. Il estime que la commission ne devrait pas se consacrer à ces problématiques, lesquelles sont déjà abordées dans d'autres textes. Il ajoute qu'au vu de la période de restrictions budgétaires dans laquelle on se trouve actuellement, un crédit de fonctionnement s'élevant à 7,5 millions de francs et un autre à hauteur de 6 750 000 francs suscitent chez lui plus que des interrogations. En outre, il remet en question la qualité du texte. Il doit faire une corrélation entre les articles 3 et 4 et le financement et le crédit qui devraient être faits. Enfin, il affirme sa désapprobation quant au fait que les ayants droit visés ont entre 15 et 25 ans. Il estime effectivement que si l'on continue à emprunter la voie d'un élargissement toujours accru, les personnes seront aidées de leur naissance jusqu'à leur mort. Le commissaire entame une réflexion sur l'article 8, mais il lui est signalé que la version modifiée ne contient plus d'article 8.

Un commissaire met en exergue que, dans la plupart des pays du monde, les citoyens travaillent, quitte à occuper des emplois particulièrement difficiles. Or, en Suisse, de nombreux emplois sont pris par des ouvriers immigrés en raison de la volonté des citoyens suisses d'occuper essentiellement des fonctions de cadre. Il considère qu'apporter un soutien aux personnes pour qu'elles restent à leur domicile parce qu'elles ont des prétentions trop élevées, en termes de salaire ou de conditions de travail, ne s'avère pas rentable, ni socialement ni économiquement.

Un commissaire soutient que la problématique du premier emploi revêt une importance capitale. Elle indique que, indifféremment de la formation achevée, la recherche du premier emploi se révèle toujours difficile. En conséquence, son groupe estime qu'il faut soutenir des initiatives allant dans le sens de la facilitation de l'accès à un premier emploi. Cependant, elle estime que le projet contient des formulations sujettes à caution. Premièrement, si elle comprend bien qu'il appartient aux personnes à l'origine du texte de rédiger les considérants, elle observe qu'entre les deux versions le nombre de considérants a sensiblement évolué. Elle se prononce en faveur d'un nombre limité de considérants. Elle admet certes que la majorité des considérants peuvent être soutenus, mais dans la mesure où l'adhésion de tous est requise, partir du constat dressé par un parti pose problème.

## Séance du 23 mai 2013

### *Discussion générale et votes*

La présidente rappelle aux commissaires le projet de délibération tel que modifié et dont l'examen a débuté lors de la séance précédente. A cette occasion, les commissaires avaient exprimé leur volonté de le discuter au sein de leurs groupes respectifs. Elle précise aux commissaires que la version initiale dont ils sont en possession sert de référence, mais que la discussion est ouverte sur le projet modifié.

Une commissaire du Mouvement citoyens genevois met en exergue les difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un emploi, surtout au sortir des études. Elle se préoccupe de ce mauvais départ dans la vie, qui ne récompense pas à sa juste valeur les sacrifices consentis par les jeunes diplômés ainsi que, d'un point de vue financier, par leurs parents. Elle déplore d'observer que des jeunes titulaires d'un CFC se voient contraints de travailler dans des établissements de restauration rapide. Si elle souligne qu'occuper un tel emploi n'a rien de dégradant et que les employés de ces établissements exercent une profession tout à fait honorable, force est de constater que de tels emplois ne correspondent pas aux aspirations d'un jeune qualifié. Par conséquent, elle juge important d'aider les petites entreprises.

Une commissaire Verte propose de transformer le projet de délibération sous examen en une motion, dont elle partage avec la commission la teneur, qui est la suivante:

«Considérant:

- la précarisation alarmante d'une partie de la jeunesse de notre Ville;
- la difficulté pour les jeunes diplômé-e-s à trouver un premier emploi;

le fait que la nouvelle loi sur le chômage pénalise les jeunes qui n'ont pas encore cotisé au chômage,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif de lui présenter, dans les six mois, un projet afin d'aider les employeurs privés, contribuables en Ville de Genève, à engager des jeunes diplômé-e-s».

Une commissaire du Mouvement citoyens genevois s'indigne du manque de sérieux de la commission et dit que son groupe s'abstiendra sur le vote d'une motion.

Une commissaire socialiste trouve le projet intéressant mais qu'il convient d'approfondir certains aspects, notamment la question du crédit de fonctionnement par rapport aux investissements qui sont limités. Elle émet aussi des réserves quant à l'arbitraire qui préside concernant les bénéficiaires de contrats de pre-

mière embauche. Elle relève que l'article 3 mentionne une tranche d'âge entre 15 et 25 ans, alors que depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution, les jeunes sont en formation jusqu'à 18 ans. Au vu du manque de clarté du projet de délibération PRD-4, elle se prononce en faveur d'une motion, soulignant que cela permettrait au Conseil administratif de se positionner, et indique à cet égard que son groupe soutiendra une motion plutôt que le projet sous examen.

La présidente passe au vote de l'amendement.

L'amendement proposé par la commissaire du Mouvement citoyens genevois est refusé par 11 non (2 UDC, 2 LR, 1 DC, 2 S, 2 Ve, 2 EàG) contre 2 oui (MCG) et 1 abstention (S).

Mis au vote, le projet de délibération PRD-4 originel est refusé par 12 non (2 UDC, 2 LR, 1 DC, 3 S, 2 Ve, 2 EàG) et 2 abstentions (MCG).

La présidente passe au vote sur la transformation de ce projet en motion de la commission, après lecture du texte intégral de celle-ci. En l'absence d'unanimité, la motion ne peut pas être une motion de la commission, le détail du vote étant de 8 oui (1 MCG, 3 S, 2 Ve, 2 EàG) contre 6 non (1 MCG, 2 UDC, 2 LR, 1 DC).