

Date de dépôt : 8 mai 2018

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M^{mes} et MM. François Lefort, Brigitte Schneider-Bidaux, Anne Mahrer, Sophie Forster Carbonnier, Jacqueline Roiz, Miguel Limpo, Emilie Flamand, Catherine Baud modifiant la loi sur la formation professionnelle (LFP) (C 2 05) (*Plus de places d'apprentissage dans les micro-entreprises*)

Rapport de majorité de M. André Pfeffer (page 1)

Rapport de minorité de M. Boris Calame (page 39)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie a étudié le projet de loi 11274 au cours de vingt séances sous les présidences de MM. Patrick Lussi et Jacques Béné. La commission remercie finalement M^{mes} Maëlle Guitton, Olivia Canel, Noémie Pauli et M. Gérard Riedi pour la qualité de leurs procès-verbaux.

Présentation du projet de loi par M. François Lefort

M. Lefort remercie la Commission de l'économie de l'entendre sur le PL 11274 qui se résume à modifier l'art. 57 (LFP) pour y ajouter un alinéa disant : « ² Le département peut aussi soutenir par des indemnités, des aides financières et d'autres mesures les très petites entreprises formatrices (1-5 postes équivalents plein-temps) ». Il précise que la notion de très petites entreprises formatrices n'existe pas au niveau fédéral, puisque, lorsque l'on

parle micro-entreprises, on parle d'entreprises allant de 1 à 9 personnes. Le projet de loi vise toutefois à répondre à la problématique qu'ont ces très petites entreprises pour engager des apprentis.

Certaines disent qu'il est compliqué de prendre des apprentis et elles n'en prennent pas ou plus, notamment pour des questions de coût, de temps ou de paperasse à remplir.

M. Lefort fait remarquer que le nombre de contrats d'apprentissage signés chaque année est actuellement à peu près le même qu'en 1990, soit environ 4700 à 5000 contrats.

Une moitié d'entre eux sont en formation duale (les gens passent une partie de leur temps en entreprise et l'autre en formation). Une plus petite moitié, environ 4000 places, sont des apprentissages à temps complet en école (ce qui est une spécificité de quelques cantons, dont Genève).

A titre de comparaison, il y a à Saint-Gall, dont la population est à peine plus importante qu'à Genève, 16 000 places d'apprentissage.

Certes, le nombre d'entreprises formatrices a été augmenté à Genève (passant d'un peu moins de 2000 entreprises formatrices à 4000 grâce aux efforts de l'OFPC depuis cinq ans), mais, malgré cette augmentation, cela ne représente que 9% des entreprises genevoises.

En vingt-cinq ans, la population genevoise a augmenté de près de 25% alors que le nombre de contrats de stage signés annuellement est resté stable. Cela veut dire qu'il en manque considérablement. Malgré cela, les données de l'OFPC montrent qu'il y a davantage de places offertes que de places qui trouvent preneur. Il faut préciser que, parmi les 9% d'entreprises formatrices, il y a des entreprises de toutes tailles, à commencer par l'Etat.

Par contre, M. Lefort n'a pas trouvé le nombre de contrats d'apprentissage signés par l'Etat, mais il doit dépasser le millier selon son expérience de formateur. On peut ainsi considérer que, sur les 5000 places d'apprentissage en formation duale qui existent à Genève, il y a certainement un peu plus d'un millier de places qui sont du ressort de l'Etat, soit 20% des places disponibles. Cela veut dire que les entreprises offrent environ 4000 places d'apprentissage.

M. Lefort indique que 90% des entreprises à Genève sont des micro-entreprises de 1 à 9 personnes et elles représentent environ 23% des emplois. On a donc un secteur avec des métiers de toutes sortes qui seraient à même d'offrir des places de stage. Au-delà de la nécessité de trouver des places de stage, il en va de la pérennité de ces entreprises. Si on ne forme pas assez de professionnels dans ces branches, il n'y en aura pas suffisamment pour reprendre ces entreprises et on peut craindre pour l'avenir de celles-ci.

M. Lefort résume le problème en disant qu'il n'y a pas assez de places d'apprentissage à Genève. Il y a, certes, le secteur des très petites entreprises qui pourraient en offrir, mais pour lesquelles c'est une charge trop importante. Par conséquent, la seule solution est de trouver une manière d'aider ce secteur d'activité à créer de places d'apprentissage, sans qu'il n'y ait une compétition avec le système de formation en école qui ne s'adresse pas du tout aux mêmes professions à quelques rares exceptions. M. Lefort serait donc reconnaissant que la commission donne un accueil favorable au PL 11274.

Un commissaire PLR estime qu'il y a une bonne collaboration entre la formation duale et la formation à plein-temps et que l'on n'est donc pas en train d'opposer l'une à l'autre. Il croit que le problème des places d'apprentissage est à la base un problème d'orientation qui se traduit dans les faits par un âge moyen d'entrée à l'apprentissage de 17, 18 ans. Cela veut dire qu'il y a généralement une première orientation dans une filière académique avant d'aller vers une filière professionnelle. Un des arguments pour développer les places d'apprentissage, c'est qu'elles doivent être un premier choix et non un second choix. Les associations professionnelles et les syndicats s'y attellent en faisant des visites dans les cycles d'orientation, mais on voit qu'il y a pas mal de problèmes. Maintenant, ce qui dérange dans ce projet de loi c'est de savoir pourquoi il vise les petites entreprises et non pas les entreprises moyennes. En effet, on voit, dans un certain nombre de métiers, que ce n'est pas tellement la rémunération qui pose problème dans les petites structures, mais le manque d'application du champ de couverture. Elles n'arrivent ainsi pas à assurer tout le cahier des charges à elles seules. Cela étant, il existe un système de partenariat d'entreprises qui permet à des petites entreprises qui n'arriveraient pas à couvrir certains secteurs d'aller dans une entreprise un peu plus grande qui couvre le secteur d'activité manquant. Cette problématique de manque de champ de couverture de l'entreprise formatrice trouve donc déjà une bonne solution. Par contre, cela poserait problème d'aider financièrement les petites entreprises plutôt qu'une entreprise moyenne ou grande. En effet, ces dernières assument aussi ce rôle dans le réseau d'entreprises sans être payées. Par ailleurs, beaucoup d'associations professionnelles, avec les commissions paritaires, paient une aide à la formation.

Le commissaire PLR estime que le projet de loi part d'une bonne intention, mais le fait de cibler uniquement les petites entreprises n'est pas très important. Le débat doit plutôt se porter sur la question de savoir s'il est juste de prendre un apprenti pour des raisons financières. Un formateur doit prendre un apprenti pour une transmission de connaissances, de savoirs, de métiers et pour la relève. Au niveau financier, si l'apprenti est bon, l'entreprise gagne de l'argent.

S'il est mauvais, elle en perd, et, s'il est moyen, elle fait une opération neutre. Quoi qu'il en soit, le but de la formation n'est pas de gagner de l'argent sur le dos des jeunes, mais de pérenniser une situation. Le commissaire PLR aimerait donc savoir pourquoi le projet de loi vise les très petites entreprises et pas les grandes, ce qu'il est possible de faire dans le domaine de l'orientation pour les apprentis et pourquoi l'âge moyen d'entrée à l'apprentissage est à 17, +18 ans. Il estime qu'une mesure efficace consiste à mieux valoriser les critères de formation professionnelle dans les marchés publics.

M. Lefort note que la formation interentreprises est organisée par différentes branches, dans différentes entreprises. Cela peut être des cours interentreprises, mais il est certain que l'apprenti ne va pas passer toute sa vie dans l'entreprise. Sur l'orientation, l'OFPC a fait des efforts notables dans ce sens depuis 2009, mais ce travail ne suffit pas. Il a permis d'infléchir la tendance de baisse du nombre de places d'apprentissage, mais celui-ci demeure insuffisant, alors qu'il était déjà insuffisant il y a 25 ans avec une population de 25% moins importante.

M. Lefort se demande comment Saint-Gall fait pour offrir 16 000 places alors que Genève n'arrive à en offrir que 8000, dont la moitié en formation à l'école. M. Lefort connaît également le système des allocations. Il s'agit des cotisations payées par les entreprises à leur société faîtière de formation par branche. Elles ne financent toutefois pas les places de stages, mais les cours interentreprises et ce n'est de loin pas suffisant, sauf peut-être dans des secteurs où il y a beaucoup d'entreprises.

M. Lefort est d'accord concernant l'importance des critères de formation. D'ailleurs, il a participé à des motions qui estimaient que ce critère n'était pas assez pris en compte dans les marchés publics. Il faudrait effectivement la rendre impérative et plus importante pour que cela ait un effet induit sur les entreprises. Pour autant, cela concerne les entreprises qui vont concourir à l'AIMP, mais cela n'aura aucun effet sur les coiffeurs, les boulangers ou les bouchers. En tout cas, ce n'est pas cela qui va changer la vie des petites entreprises. Quant à la question de savoir si l'on devrait renoncer à prendre des apprentis pour des raisons financières, il se trouve que, précisément pour des raisons financières puis pour la charge de travail et de temps que cela représente, ils ne prennent pas d'apprentis.

Un commissaire S demande au président et aux commissaires s'il ne faudrait pas que la commission puisse travailler en parallèle sur le PL 11560 qui concerne aussi des places d'apprentissage. Cela permettra d'être plus efficient en faisant le travail d'audition en parallèle.

Le président indique que la commission peut effectivement continuer ses travaux sur les places d'apprentissage en liant ces deux points si la commission le souhaite.

Le commissaire S note que, à Genève, c'est avant tout dans le secteur tertiaire qu'il y a un manque de places d'apprentissage. Il aimerait savoir dans quelle mesure les micro-entreprises genevoises sont présentes dans le secteur tertiaire. Par ailleurs, le PL 11274 parle de mesures financières. On sait que c'est un facteur positif en matière de création de places d'apprentissage, mais il y a d'autres facteurs, comme la charge de travail qu'implique l'encadrement d'un apprenti. Dès lors, il aimerait savoir ce que M. Lefort entend par les « autres mesures » dont il est question dans le projet de loi.

M. Lefort relève que c'est dans le secteur tertiaire qu'il manque le plus de places d'apprentissage. Pour sa part, il a essayé de trouver des données sur les secteurs dans lesquels il manque des places d'apprentissage, mais ce n'est pas une statistique facilement disponible. Certes, davantage de précisions auraient pu permettre d'orienter davantage le projet de loi sur certains secteurs ou certaines professions, mais il a semblé préférable aux auteurs du projet de loi de viser plus large et de faire face à toutes les situations. Cela étant, il serait intéressant que la commission arrive à savoir plus précisément où il y a des manques de places d'apprentissage.

Un commissaire S cite les informations qui figurent dans l'exposé des motifs du PL 11560 :

« Mais dans deux domaines au moins, le commerce et les professions techniques, on est proche d'un marché saturé, puisqu'il ne reste que 2% de places disponibles en fin de période (soit respectivement 16 et 9 places) ».

M. Lefort répond, concernant les mesures financières et autres mesures, que les aides financières les plus simples seraient les aides financières directes sur les deux premières années de formation qui sont les plus lourdes, la personne étant assez formée pour ne plus coûter à l'entreprise ensuite. Par ailleurs, on pourrait aussi imaginer une défiscalisation.

Un commissaire PDC croit qu'on ne peut pas comparer Saint-Gall et Genève, notamment parce que le tissu économique n'est pas le même. Par ailleurs, on a toujours relevé que la Suisse alémanique est plus favorable à l'apprentissage que la Suisse romande. Le canton de Genève est assez tourné vers la France et on y vise un peu trop le niveau de maturité sans considérer les avantages des apprentissages et des passerelles vers les maturités professionnelles et les autres voies de la formation professionnelle.

Le commissaire PDC note que M. Lefort a parlé de problèmes financiers. En tant que président d'une association qui est une micro-entreprise et qui a

décidé d'engager un apprenti, il peut dire que, dans une structure de cinq personnes, c'est une grosse charge. Il faut arriver à l'assumer et éviter que l'apprenti ne fasse que le café ou des photocopies. Malheureusement, la première chose à laquelle on est confronté dans cette situation, c'est le fameux cours de 40 heures, la paperasse à remplir, les entretiens nécessaires, etc. D'ailleurs, il trouve inadmissible qu'il faille plus d'une année et demie pour obtenir l'autorisation de former un apprenti dans ce cadre. Pour lui, c'est davantage les problèmes de paperasse et de temps pour s'en occuper déceimment qui freinent l'engagement d'apprentis. Il aimerait donc savoir si, parmi les autres mesures envisagées par le projet de loi, des allègements administratifs sont prévus.

M. Lefort considère qu'il serait difficile de prévoir des allègements administratifs spécifiquement pour certaines entreprises et pas pour d'autres. S'il faut faire un allègement, il faut qu'il soit au bénéfice de toutes les entreprises. Quant à la difficulté de s'occuper d'un apprenti dans la structure de cinq personnes évoquée par le commissaire PDC, il faut alors se rendre compte de ce que cela représente pour une structure de deux personnes. M. Lefort estime que la prise en charge de deux années de formation permettrait de dégager quelques centaines, et rapidement quelques milliers, de contrats annuels de places d'apprentissage.

Le commissaire PLR ne va pas soutenir le projet de loi, mais celui-ci part d'une bonne intention. Cela étant dit, on ne peut comparer Saint-Gall à Genève à cause de la tertiarisation très forte de l'économie genevoise. Effectivement, à Genève, le secteur des services forme peu d'apprentis, mais ce ne sont pas des micro-entreprises.

Le commissaire PLR estime qu'il manque toute la réflexion en amont. Les domaines de la banque et des services se sont ainsi demandé pourquoi il y avait si peu d'apprentissages, mais cela vient du niveau, notamment en anglais, des gens sortant de l'école obligatoire. Si l'on prend les apprentis vers 18-20 ans dans le secteur tertiaire, c'est parce qu'ils doivent apprendre toutes sortes de choses qu'ils n'ont pas apprises à l'école, à savoir lire, compter, parler français, parler anglais, etc.

Le commissaire PLR trouve dommage que M. Lefort esquisse cette question fondamentale qui est la formation de base. En effet, celle-ci n'est pas suffisante et ne permet pas d'avoir des gens directement utilisables, notamment dans le secteur tertiaire. Il aimerait donc savoir pourquoi les auteurs du projet de loi n'ont pas pris cet aspect en compte. Quant aux difficultés administratives, elles existent aussi pour les entreprises de dix à vingt personnes, un apprentissage pouvant représenter une charge de suivi assez lourde pour une équipe.

Le commissaire PLR estime d'ailleurs qu'il ne faut pas voir cela en termes d'entreprise, mais en termes d'équipe dans laquelle est inclus l'apprenti. Un autre problème en amont qui n'est pas abordé par le projet de loi, c'est la définition du métier. Il se trouve que le secteur tertiaire bancaire se trouve dans le même groupe que le commerce. D'ailleurs, il est représenté dans les commissions tripartites par la Migros. Cette entreprise est, certes, une grande formatrice, mais c'est des apprentissages beaucoup trop larges et pas assez spécifiques. Au lieu de penser à subventionner l'apprentissage, il faudrait réfléchir à définir les métiers ou à améliorer la formation de base.

M. Lefort partage une partie de ces constats. En tant que formateur, il connaît la difficulté de trouver les bonnes personnes avec le bon niveau, à les encadrer, etc. Pour autant, le sujet de ce projet de loi n'est pas la formation de base. M. Lefort a fait un projet de loi visant les très petites entreprises dont la caractéristique est précisément d'être dans tous les domaines économiques de façon à aider ceux qui aimeraient retrouver l'envie d'encadrer des apprentis.

En résumé, c'est un projet de loi très modeste.

Un commissaire S trouve le projet de loi très intéressant. En écoutant les arguments du commissaire PLR sur les très petites entreprises par rapport aux micro-entreprises telles que définies par la terminologie fédérale, il s'est demandé s'il ne faudrait pas supprimer les termes « très petites ». Il ne sait pas si la question de la distorsion de concurrence existe vraiment à partir du moment où toutes les entreprises peuvent y accéder, mais il y aurait en tout cas un effet de seuil. Le but n'est pas forcément que les apprentis soient formés seulement dans les petites entreprises, mais d'encourager les entreprises genevoises, indépendamment de leur taille, à prendre davantage d'apprentis, étant évident que les grandes entreprises ont davantage de moyens et pourraient le faire a priori sans aide particulière.

M. Lefort comprend la proposition qui consisterait à financer tout le monde.

Il faut se rendre compte que les entreprises qui font de la formation sont pour la plupart celles qui n'ont pas besoin d'être financées, à commencer par l'Etat. Concernant le choix de viser les très petites entreprises et non les micro-entreprises, cela vient du fait qu'il devient moins problématique de prendre un apprenti pour les entreprises qui ont plus de 5 postes et un chiffre d'affaires plus conséquent. Il faut également prendre en compte le fait que 87% des entreprises sont des micro-entreprises, la majorité d'entre elles comptant moins de cinq postes.

Le commissaire S était, avec son entreprise, à la limite de la micro-entreprise et il a eu des apprentis qu'il n'a pas forcément repris. Cela étant, ce

qui le tracasse, c'est la capacité d'encadrement des apprentis par les plus petites entreprises. Cela demande d'avoir une certaine capacité de travail dans l'entreprise pour pouvoir encadrer un apprenti. Ainsi, dans le domaine de l'informatique, si l'entreprise n'a qu'un technicien et un apprenti, c'est juste une arnaque pour l'apprenti. Il se pose la question de savoir s'il est vraiment pertinent de ne viser que les très petites entreprises, d'autant plus que le projet de loi ne donne qu'une possibilité puisque « le département peut soutenir [...] ». Dès lors, élargir la portée de cet alinéa ne veut pas dire que toutes les entreprises seraient nécessairement aidées et il faudra alors peut-être prendre en compte les secteurs où il manque des places.

M. Lefort n'a pas de réponse à apporter.

Un commissaire Ve aimerait savoir si M. Lefort connaît le nombre d'apprentis à l'école à Saint-Gall.

M. Lefort répond que c'est autour de 1000, sauf erreur. Il se trouve que, en Suisse alémanique, les branches professionnelles n'aiment pas trop la formation à l'école et elle y est moins répandue. Le système de formation coûte ainsi moins cher.

Le commissaire Ve pense que la formation en entreprise coûte, surtout au départ, même si cela peut rapporter sur la fin. En revanche, à l'école, cela ne fait que coûter parce que l'encadrement est salarié et qu'il n'y a normalement pas de production qui concurrence l'entreprise. Il aimerait ainsi savoir ce que coûte un apprenti à l'école et en formation duale.

M. Lefort ne connaît pas les chiffres à Genève, mais il existe une estimation au niveau national. Toutes professions confondues, annuellement, les CFC et les maturités professionnelles auraient un impact positif entre 1,7 et 2 milliards de francs sur le chiffre d'affaires des entreprises. Cela veut dire que les coûts sont couverts, mais sans que l'on sache quels sont les coûts.

Un commissaire UDC fait savoir que son étude a pris des stagiaires pendant cinq à six ans, mais qu'elle y a renoncé parce que l'enquiquinement administratif était insupportable. Elle se trouverait confrontée à des personnes qui croyaient venir donner des conseils. Le commissaire UDC croit que, s'il faut donner une orientation constructive à ce projet de loi, c'est plutôt dans ce sens qu'il s'agit d'aller. Quant à l'exemple de Saint-Gall, le fait d'assister à un match de foot là-bas et à Genève permet de mesurer toute la différence. Il a la chance de participer activement à une entreprise saint-galloise et il peut dire que l'apprentissage est quelque chose de totalement différemment là-bas puisque c'est l'antichambre d'une place définitive. Il y a alors une question de motivation et il ne serait pas inutile de mettre l'accent aussi sur ce point.

M. Lefort fait remarquer qu'il n'y a pas de secteur défini dans le projet de loi, parce que l'on ne sait pas réellement dans quels secteurs d'activité il y a un manque de places d'apprentissage. S'il n'y a que 9% d'entreprises formatrices, cela veut dire qu'il n'y a pas beaucoup d'entreprises qui font de la formation et c'est ce qu'il faut encourager. La cible du projet de loi est d'aider, parmi les 91% d'entreprises qui ne font pas de formation, les très petites entreprises qui pourraient en faire. Concernant la bureaucratie, il y a effectivement des commissaires d'apprentissage, agréés par les branches professionnelles, qui viennent faire des vérifications une fois par an. Depuis cinq ans, l'OFPC a ainsi fait un réel effort en collaboration avec les branches professionnelles pour retrouver un nombre satisfaisant de commissaires d'apprentissage. Au préalable, on était en effet à la situation où, dans certaines branches, l'apprenti ne voyait même pas un commissaire d'apprentissage pendant ses trois ans de formation, ce qui était un vrai scandale. Cette bureaucratie est aussi compliquée à changer parce le système passe par l'OFPC, mais il est aussi fait en collaboration avec les branches professionnelles. Par ailleurs, une partie de cette bureaucratie a aussi un sens, notamment les commissaires d'apprentissage. Effectivement, c'est compliqué et il faut faire un rapport de stage, mais ce n'est pas cette paperasse qui est véritablement le frein, contrairement au coût que représente un apprenti pour les très petites entreprises.

Une commissaire EAG a un problème. Elle imagine que l'Etat peut intervenir au niveau de l'apprentissage de métiers qui sont en train de disparaître, par exemple les divers artisanats importants. Par ailleurs, elle connaît à Genève des maisons de négoce qui n'ont que cinq employés et qui brassent des milliards de francs. Elle se demande si ces entreprises pourraient aussi avoir des apprentis financés par l'Etat. En d'autres termes, elle trouve dommage de ne pas spécifier dans quels champs on aimerait que les apprentissages se fassent.

M. Lefort explique qu'une entreprise importante de négoce pourrait effectivement offrir des places d'apprentissage. C'est pour cela que le projet de loi ne donne qu'une possibilité au département. Si le projet de loi est adopté, c'est le département qui pourra définir selon quels critères les entreprises auront droit à ces aides. On pourrait ainsi considérer que les très petites entreprises qui dégagent des chiffres d'affaires très importants n'ont pas besoin de cette aide financière. Cela étant, M. Lefort pense que, si ces entreprises ne prennent pas d'apprenti, ce n'est pas une raison financière qui les en empêche dans ce cas. Quant aux emplois artisanaux en voie de disparition, il faudrait les identifier.

Audition de M. Erwin Fischer, directeur *ad interim* de l'OFPC

M. Fischer explique que ce PL avait un objectif louable, celui d'augmenter le nombre de places d'apprentissage par des mesures incitatives directes de financement des petites entreprises. Il a été déposé en 2013. Depuis, l'OFPC a fourni pas mal de mesures de soutien aux entreprises qui ont porté leurs fruits.

Aujourd'hui, en 2017, on remarque une augmentation des contrats d'apprentissage. Cette année, presque 2300 contrats ont été signés, soit 150 de plus qu'il y a 4 ans. La progression est constante. Aujourd'hui, plus de 5200 jeunes sortent d'un apprentissage dual contre 4500 à l'époque. Le nombre d'entreprises formatrices varie relativement peu. 2680 entreprises sont formatrices, mais beaucoup plus pourraient former. Ces dernières années, les demandes des entreprises ne sont pas de bénéficier d'un subventionnement. Le frein pour former un apprenti est la lourdeur des démarches administratives.

Le deuxième élément se situe au niveau de la formation professionnelle. Les ordonnances sont complexes à comprendre et à mettre en application. Depuis 2015, ils ont beaucoup travaillé sur la simplification des démarches administratives. Ils travaillent maintenant avec le principe d'e-démarches en mettant en ligne différents documents qui facilitent la vie des entreprises (autorisation de former et contrat d'apprentissage disponibles en ligne). Ils organisent plein de prestations pour faciliter la vie des entreprises (recrutement indirect : les entreprises sont invitées à venir à l'OFPC ou dans d'autres lieux du canton et les jeunes intéressés sont invités à venir se présenter). L'année passée, environ 500 contrats ont été conclus par le biais du recrutement indirect, ce qui facilite le travail des RH dans les entreprises. L'un des autres aspects qui a longtemps posé problème était la formation des formateurs en entreprise (obligation fédérale), qui est en principe de 40 heures. Ils ont mis en place tout un dispositif de prise en compte des acquis des formateurs et leur accordent des dispenses. Une grande partie de la formation peut se faire en e-learning (deux modules sur quatre). Ils organisent aussi des formations sur site. Si une entreprise veut que plusieurs employés deviennent formateurs, l'OFPC va sur place et leur donne les cours. Cette année, 1000 personnes ont suivi le cours de formateur en entreprise. Ces cours attirent de plus en plus de personnes. Ils proposent aussi des mesures de coaching et de mentorat pour les nouveaux formateurs qui engagent un apprenti pour la première fois. Ils demandent à des formateurs qui ont l'habitude de former de passer du temps pour aider leurs pairs à mettre en place un plan de formation. De même, l'OFPC utilise des coaches qui aident les formateurs quand ils ont des difficultés. Une autre mesure à mettre en place est celle de réseaux d'entreprises formatrices. Ils aident les entreprises à se mettre en réseau pour former des apprentis. Depuis deux ans, ils ont mis en œuvre un réseau par le

biais d'ASTAG, une association qui forme les conducteurs de camion. Le réseau fonctionne bien avec une quarantaine d'apprentis formés par plusieurs d'entreprises. Une entreprise pilote le dispositif et les autres accueillent les apprentis en stage.

Ce système fonctionne très bien. Il existe aussi un réseau d'entreprises dans le domaine de la santé et du social, où 280 apprentis sont formés par le biais de l'OrTra santé-social, qui fait tourner les apprentis suivant les institutions.

Le subventionnement direct des mesures a été testé par le canton de Vaud il y a quelques années. Ils y ont renoncé, car cela nuisait à la qualité de la formation. Des entreprises engageaient des apprentis et résiliaient ensuite leur contrat, ce qui posait problème. M. Fischer donne des exemples très précis de subventionnement des entreprises.

La Ville d'Onex a commencé à subventionner les entreprises en 2012. Le principe était que, pour chaque contrat d'apprentissage, la ville d'Onex versait 3000 F à l'employeur par année de formation. Pour un apprentissage de trois ans, l'employeur recevait 9000 F. Il recevait 4000 F si l'apprenti était onésien. Depuis 2012, le nombre d'entreprises formatrices a augmenté de 9 sur un total de 35. Ce n'est pas fantastique, malgré les sommes investies.

M. Fischer parle maintenant du fonds d'apprentissage de la VdG. Ils ont une expérience d'une année et sont en train d'analyser les résultats. Pour l'année 2017, 207 entreprises sises sur la VdG ont fait une demande au fonds d'apprentissage. Le fonds d'apprentissage donnait la somme de 3000 F pour un contrat de type CFC et de 5000 F pour un contrat de type AFP. Pour chaque contrat signé, les entreprises pouvaient demander cette somme à condition que le nombre d'apprentis corresponde au maximum à 10% du nombre d'employés de l'entreprise elle-même. A ce jour, 376 000 F ont été dépensés en allocation et 25% des contrats signés ont déjà été résiliés. Ils analysent avec la VdG combien de demandes ont concerné de nouvelles entreprises et pourquoi ces contrats ont été résiliés. Là aussi, ils sont sceptiques. Une rupture de formation entraîne dernière tout un travail de gestion administrative pour comprendre pourquoi le contrat a été résilié. Une partie de la somme allouée doit être reversée à l'administration municipale. Tous ces exemples laissent à penser que les mesures incitatives directes ne sont peut-être pas les meilleures.

L'OFPC privilégie beaucoup plus les mesures de soutien aux formateurs pour les aider à former en qualité.

Ils ne sont pas favorables à ce PL, sachant que son acceptation aurait aussi certainement un coût très important pour le budget de l'Etat. La LFP permet aussi aujourd'hui à la FFPC, dans des cas très précis, de subventionner des entreprises. Généralement, la FFPC subventionne des associations. Elle

subventionne dans certains cas aussi les entreprises dont le domaine d'activités n'est pas couvert par des associations professionnelles pour couvrir les frais effectifs de la formation. S'il fallait aller de l'avant, l'OFPC estime qu'il serait plutôt de la responsabilité de la FFPC que d'un organisme tripartite ou de l'Etat d'entrer en matière sur un subventionnement d'entreprises.

Un commissaire Ve remarque que le texte du PL est assez ouvert. Il entend que l'OFPC fait un suivi de la VdG. Il est surpris que ce suivi ne soit pas plus conséquent et de ne pas avoir de retour plus formel. Il rappelle que ce PL date de 2013. La commission a auditionné le chef du département le 22 juin 2015. Ce dernier a demandé de geler le projet dans l'attente notamment d'un plan d'action de l'apprentissage, qui a été présenté au Conseil d'Etat et devait être publié en septembre 2015. Il demande ce qu'il en est. L'autre élément était les discussions autour de RIE III, qui baissait l'impôt des entreprises et donc apportait déjà une forme de subvention.

Le commissaire Ve s'interroge sur les petites entreprises qui peinent à suivre. 1000 personnes ont suivi la formation de formateur. Il demande si ces personnes forment aujourd'hui des apprentis.

M. Fischer répond que les premiers effets du plan de valorisation de l'apprentissage ont été sentis cette année. L'objectif était plutôt ciblé non pas sur les petites entreprises, mais sur les institutions du petit et du grand Etat.

L'objectif était d'arriver à faire en sorte que, au niveau de l'Etat, 4% du nombre d'ETP soit assumé par des apprentis. Cet objectif est pour l'instant tenu.

Cette année, on a vu une nette augmentation du nombre d'apprentis formés par l'Etat ou des institutions subventionnées. L'un des autres aspects liés au plan de valorisation de l'apprentissage est la simplification des démarches administratives. Le gros des effets de cette année est ressenti au niveau de l'Etat. Le commissaire Ve demande si la documentation est publique.

M. Fischer répond par l'affirmative. Il leur enverra le lien. L'objectif était de 4% et ils y sont parvenus. Ils n'ont pas pris de mesures particulières pour les petites entreprises, sauf du coaching et du mentorat pour aider les formateurs à mettre en place leur programme de formation. Dans tous les métiers, des employeurs ou des employés sont formateurs et vont prendre du temps pour aider les nouveaux formateurs à appréhender la formation professionnelle avec plus de facilité, notamment dans le domaine commercial. Chaque nouveau formateur bénéficie du soutien d'un mentor ou d'un coach.

Le commissaire Ve se souvient que la formation en école coûte très cher et que la formation duale coûte moins cher. L'effort financier est reporté sur

l'employeur. Il fait sens que les jeunes soient formés en entreprise. Le PL ne dit pas combien, ni comment, mais ouvre des possibilités.

M. Fischer répond qu'il n'est pas certain que ce PL augmentera passablement le nombre de places d'apprentissage, dans la mesure où une entreprise engage des apprentis si elle a des activités pour pouvoir le former.

L'apprentissage devient aujourd'hui de plus en plus compliqué par rapport aux exigences des milieux professionnels (au niveau des ordonnances de formation).

Il ne pense pas que beaucoup plus d'employeurs formeront des apprentis grâce à ce PL. Il ne pense pas non plus que beaucoup plus de jeunes chercheront des places d'apprentissage. Un grand nombre de places restent vacantes, car le nombre de places d'apprentissage n'est pas suffisant. Aujourd'hui, à la fin d'une campagne de placement, il reste moins de 100 places vacantes. Il reste ces places, soit parce que les jeunes ne sont pas intéressés par certains métiers à haute pénibilité, notamment dans le gros œuvre, la maçonnerie et l'hôtellerie-restauration, soit parce que le profil du candidat ne correspond aux attentes des employés, qui sont complexes (exemple : employé de commerce). L'idée serait d'améliorer l'orientation des jeunes et de leur permettre d'avoir une meilleure connaissance des métiers. A son avis, mieux travailler sur l'orientation permettra de mettre sur le marché des candidats à l'apprentissage pour des métiers auxquels l'intérêt est aujourd'hui moindre. Cela incitera aussi des employeurs à vouloir former, s'ils ont des candidats intéressés par leurs métiers. L'OFPC a fait des efforts pour aider le domaine de la maroquinerie. Un employeur à Genève était prêt à former ces jeunes. Ils ont fait en sorte qu'il puisse donner des cours pratiques et théoriques au sein d'entreprises. Cette profession a été sauvée. Ils mettent ces mesures en place au gré des situations et des métiers.

Un commissaire UDC explique avoir lu un article dans un journal anglais parlant des apprentissages en Suisse. Ils ont fait une étude sur l'apprentissage en Suisse, selon laquelle l'apprentissage contribue au fort développement économique du pays.

La tradition de la culture historique de l'apprentissage vient du monde germanique. Les effets sont très marquants, surtout sur l'emploi des jeunes de moins de 25 ans. L'Allemagne a le moins de sans-emploi âgés de moins de 25 ans. Ensuite viennent l'Autriche et la Suisse. Ces pays ont moins de 10% de jeunes sans emploi.

Dans d'autres pays européens, où il y a moins d'apprentissages, comme la France, le nombre d'inactifs est de 22 à 25%. Il est de 35 à 40% pour les pays comme l'Italie et l'Espagne. Le facteur qu'ils relèvent pour faire le succès de

cet apprentissage est de laisser la sélection des candidats aux entreprises. Le deuxième élément est que l'essentiel des frais de formation soit assumé par les entreprises. En Suisse, jusqu'à 45% des frais de formation sont assumés par les entreprises, contre 10% dans les autres pays de l'OCED. Le fait que les entreprises assument la majorité de la formation les incite à être les plus concrètes et proches des besoins des entreprises et du secteur professionnel.

Le troisième point est le nombre des formations duales en Suisse. Presque 60% des jeunes en Suisse feraient une formation duale. Ils parlent aussi d'exporter le modèle dans d'autres pays. Ceci est très difficile, car l'apprentissage fait partie de la culture. La valorisation de l'apprentissage est très forte en Suisse alémanique et surtout dans le monde germanique. M. Sergio Ermotti, le PDG d'UBS, est un ancien apprenti. Il en est de même de Peter R. Voser, PDG d'ABB. Il est extrêmement difficile d'exporter ce modèle tel quel pour des questions culturelles. Il demande à M. Fischer quelle est son opinion.

M. Fischer répond que la grande force du système de formation professionnelle en Suisse vient du fait que le moteur de cette formation ce sont les associations professionnelles au niveau national. Ce sont ces associations qui vont définir, à un moment donné, le niveau d'exigences souhaité pour devenir un professionnel qualifié. Ce sont elles qui vont fixer le niveau d'exigences pour devenir employé de commerce. Ce n'est pas l'Etat qui s'en occupe, mais les milieux professionnels qui définissent ceci. Avant 2004, l'apprentissage avait moins d'attrait. En 2004, la nouvelle loi fédérale a ouvert les vannes. La Confédération a demandé aux milieux professionnels de redéfinir un par un les métiers. Cela fait 12 ans. Des métiers ont disparu. Tous les métiers ont revu leurs exigences. Certains qui exigeaient une formation de 3 ans demandent maintenant en 4 ans.

Avant, on n'imaginait pas qu'un cuisinier devait parler anglais. Le milieu professionnel lui-même fixe les exigences. A la fin d'un apprentissage, ce ne sont pas les professeurs, mais les experts du métier qui évaluent. Tout cela fait en sorte que les milieux professionnels cherchent à avoir une main-d'œuvre qualifiée de haut milieu. Depuis 2004, le niveau des exigences de la formation professionnelle a augmenté. Les exigences scolaires de l'apprentissage n'ont plus rien à voir avec ce qu'elles étaient il y a 10 ans.

La tradition de la formation professionnelle est beaucoup plus ancrée en Suisse alémanique. 75% des jeunes y font en effet une formation professionnelle. A Genève, 4% d'une classe d'âge à la sortie du C.O. entreprendra un apprentissage.

Genève est un petit canton et a tout (Université, immigration, etc.), ce qui fait que les parents n'ont pas forcément envie que leurs enfants fassent une formation professionnelle.

C'est aussi lié au fait que Genève est très proche de la France et qu'il y a passablement d'entreprises multinationales avec, à leur tête, au niveau des RH, des personnes qui ne connaissent pas tellement l'apprentissage et n'ont pas la fibre de la formation professionnelle.

4% des jeunes vont en formation duale. Au fur à mesure de la formation, une grande partie va au collège, mais ne réussit pas. Six ans plus tard, 65% des jeunes finiront avec un titre du secondaire II, qui sera un titre de formation professionnelle, avec des parcours plus longs en raison de réorientations.

Concernant les coûts de la formation, une grande partie est le salaire que l'entreprise va verser à son apprenti, mais aussi le temps passé à former l'apprenti. Par contre, ce qui est fait à Genève, à l'inverse d'autres cantons, ce sont des cours interentreprises. Ce sont des cours organisés par des associations professionnelles qui ont une durée très variable. A Genève, le coût des cours interentreprises est pris en charge en totalité par l'Etat. Ce dernier assume une partie des coûts, sachant que la formation professionnelle bénéficie d'un subventionnement fédéral : chaque année, la fondation verse au canton un forfait qui est lié au nombre de contrats d'apprentissage. Le subventionnement de la Confédération couvre en règle générale 16% du coût cantonal.

Ce sont les entreprises qui sélectionnent les candidats en fonction de leurs besoins et souhaits.

En Suisse, les entreprises engagent, car elles ont des activités et ont besoin d'avoir de la relève professionnelle. On estime aujourd'hui qu'un jeune qui finit un CFC trouvera dans 80% des cas un employeur dans les 6 mois. En grande partie, son employeur sera celui qui l'a formé, mais pas toujours.

Est-ce un système exportable ? L'OFPC reçoit toujours des demandes d'autres pays. Les Américains ont rencontré M. Schneider-Ammann pour un partenariat. Pour que le système s'exporte, il faut une forte tradition de partenariat social. C'est ce qui en fait en Suisse la force. Les associations syndicales et patronales discutent. Ces échanges font la richesse de notre système qui fonctionne. Il faut faire en sorte qu'il continue à fonctionner. Avec la nouvelle révolution numérique, les métiers vont changer et la formation professionnelle doit s'adapter. Toute cette réflexion devra se faire entre les partenaires sociaux et l'Etat afin que notre système continue dans le bon sens.

M. Fischer répond que la formation est totalement gratuite pour l'entreprise puisque c'est l'Etat qui la finance.

Un commissaire MCG demande ce qu'il en est de la formation continue des formateurs.

M. Fischer répond qu'il existe deux formations pour les formateurs. La première est une attestation de formateur, qui est la formation de base que tout formateur qui veut engager un apprenti doit avoir. La seconde est un diplôme de 100 heures pour ceux qui le souhaitent. Il semblerait que ce papier soit assez recherché actuellement. Avoir dans son curriculum vitae un diplôme de formateur en entreprise est assez intéressant.

Un commissaire S demande s'il a le chiffre d'apprentis détaillé par type d'entreprises.

M. Fischer répond négativement. Il sera bientôt possible d'avoir ce chiffre par le biais des statistiques de l'OFS, mais il est incapable actuellement de donner le nombre d'apprentis par type d'entreprises.

Le commissaire S explique qu'il évoqué 25% d'abandon sur les statistiques de la Ville de Genève. Il demande si ce taux est supérieur, identique ou plus faible que par rapport à des entreprises qui ne bénéficieraient pas de ces aides.

M. Fischer répond que ce taux est élevé. Le taux de résiliation était plus élevé en première année. Le taux moyen à Genève est de 9%. L'OFPC travaille avec la Ville de Genève pour avoir une analyse.

Il fera en sorte de faire ceci le plus vite possible.

Une commissaire EAG aimerait avoir plus d'informations concernant ce taux moyen de 9% d'interruption d'apprentissage. Elle demande s'il a des informations sur les motifs d'interruption. Elle s'interroge sur le suivi et l'accompagnement des apprentis. Elle a l'impression qu'il n'y a personne pour accompagner les jeunes qui arrêtent leur apprentissage. Elle s'interroge aussi sur la nécessité de travailler sur l'information. Des métiers ne sont pas connus ou sont peu estimés. Elle demande ce qui a été entrepris par l'OFPC pour travailler sur la valorisation des métiers manuels.

M. Fischer répond que, pour les résiliations de contrat d'apprentissage, il pourra donner les chiffres, puisque chaque résiliation de contrat a un motif. En première année, beaucoup de résiliations sont liées à des motifs d'orientation. Concernant l'accompagnement, l'OFPC a une structure « CAP formations », qui s'occupe de tout jeune en rupture. Aujourd'hui, 90% des jeunes en rupture se retrouvent à CAP formations et bénéficient d'un très bon taux de retour en formation l'année suivante.

La commissaire EAG demande ce qui est prévu pour éviter le décrochage.

M. Fischer répond que chaque apprenti a un conseiller. Il y a 10 ans, le taux de résiliation des contrats la première année était de 20%. Ils ont mis en place

un dispositif de suivi avec les commissaires, les écoles et l'OFPC qui tisse un maillage le plus serré possible. Cela n'est pas toujours évident.

La commissaire EAG s'interroge sur la revalorisation des métiers, mais M. Fischer peut répondre par écrit.

Une commissaire MCG explique qu'il a parlé de 150 contrats d'apprentissage supplémentaires, mais pas forcément des entreprises formatrices en plus. Ce PL concerne les petites entreprises pour qui la formation est très lourde quand il y a peu d'employés. La formation est faite pour les grandes entreprises. Le problème est fédéral. Les qualifications demandées pour les apprentis sont fixées par les organismes professionnels. Elle demande si le nombre de candidats pour ces contrats n'est pas freiné par le taux de réussite demandé au test EVA.

M. Fischer répond que le test EVA est un indicateur parmi d'autres. Il s'agit d'un test qui permet d'évaluer le niveau de connaissance en français. Selon l'OFPC, il reste un indicateur parmi d'autres. L'OFPC ne va pas s'ingérer dans le choix des entreprises. Il met en place le test EVA, car des associations souhaitent pouvoir de manière transversale voir le niveau des candidats.

La commissaire MCG explique que si le taux de réussite de l'élève est de moins de 75%, ce dernier n'est pas engagé comme apprenti électricien aux SIG. Un mauvais élève n'est pas forcément un mauvais apprenti. Le test EVA ne peut se faire qu'une fois dans l'année.

M. Fischer répond que l'OFPC veille à ce que le test EVA ne soit pas le seul critère. Les critères ont été assouplis chez PharmaGenève. Ils travaillent effectivement avec ces associations.

Un commissaire S dit que le canton de Vaud a appliqué un modèle ou une incitation financière. Il a une question sur les secteurs. Il demande s'il peut indiquer aujourd'hui quels sont les secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre d'apprentis en formation duale et ceux qui connaissent une trop grande demande. Il fait une petite remarque sur le PL 11560 qui modifie la perception de la FFPC. Il a bien noté le fait que c'est à cette fondation que revient la compétence d'encourager et d'aider les apprentissages. Il demande où en est la réforme de la perception de la FFPC.

M. Fischer ne peut pas répondre à cette dernière question, car il ne s'est pas préparé.

Concernant les domaines professionnels, la pénurie se trouve dans les domaines de la santé et du social. Pour ce qui est des professions techniques (mécaniques, industriels), les entreprises peinent à trouver des candidats. Dans le domaine commercial, il y a beaucoup trop de candidats par rapport à l'offre des entreprises, surtout dans le domaine de la vente. Le commerce de détail

souffre. En Suisse, les homologues d'autres cantons disent que le nombre d'apprentis dans le domaine commercial a passablement baissé. Le domaine de la construction offre beaucoup de places d'apprentissage, mais il y a aussi plus d'offres dans certains métiers que de candidats. Les domaines du service et de l'hôtellerie-restauration sont ceux pour lesquels il y a eu le plus de contrats cette année.

Le président rappelle que ce PL avait été gelé le 22 juin 2015 par la commission et que les discussions avaient été reprises en décembre 2017.

Un commissaire Ve distribue un extrait de la loi sur la formation professionnelle et du règlement d'application de cette loi. Il explique qu'avec cet extrait il veut illustrer la cohérence de la situation du texte en lien avec les mesures de subventionnement. Il indique qu'aujourd'hui le département peut soutenir par des indemnités, des aides financières et d'autres mesures, les associations professionnelles, les établissements et institutions de formation à but non lucratif. Il souligne qu'il lui semble cohérent de dire que le département peut aussi soutenir par des indemnités, des aides financières et d'autres mesures les très petites entreprises formatrices. Il rappelle que ces mesures ne sont pas obligatoirement économiques et qu'elles peuvent consister en des aides logistiques et d'accompagnement de toute sorte. Il indique que pour permettre aux petites structures de continuer à former des apprentis, il faut leur donner des conditions d'accompagnement qui soient meilleures qu'aujourd'hui. Il termine en déclarant que c'est le règlement qui définira le cadre de ces prestations.

Un commissaire PLR observe que la dernière audition de M. Fischer était sanglante. Il indique que l'OFPC était contre ce PL, ce qui conforte la position du PLR. Il signale par ailleurs qu'il y a un problème d'égalité de traitement dans ce PL entre les petites entreprises et les entreprises de taille moyenne. Il ajoute que les petites entreprises n'ont pas le droit à plus que les entreprises de taille moyenne. Il souligne que, dans les associations professionnelles, il y a des fonds qui ont été créés sans distinction entre les entreprises. Il déclare que le fait de former permet de transmettre les valeurs d'un métier et qu'il n'est pas question d'argent.

Un commissaire S remarque que ce que dit le commissaire PLR n'est pas faux. Il explique par ailleurs que le fait d'avoir un effet de seuil peut être assez problématique. Il explique que le PL 11560 du PS cible mieux et de manière plus spécifique cette problématique, car il met en place un système de bonus et de malus. L'idée est d'encourager l'entreprise qui joue le jeu par une réduction de sa taxe et, à l'inverse, d'augmenter la taxe de l'entreprise qui ne joue pas le jeu. Il souligne qu'il faut voir avec les Verts s'il y a une possibilité d'amender ce PL afin de supprimer l'effet de seuil. Il observe qu'il y a

plusieurs facteurs qui expliquent le faible taux d'entreprises formatrices d'apprentis à Genève. Il explique que le tissu économique genevois ne correspond pas au reste de la Suisse, notamment en matière de secteur secondaire et qu'il y a un facteur culturel. Il souligne qu'il faut inciter les entreprises multinationales à former des apprentis. Il termine en demandant aux députés Verts s'ils ne souhaiteraient pas amender le PL afin d'élargir la fourchette.

Un commissaire S remarque qu'il y a effectivement un effet de seuil. Il rappelle par ailleurs qu'il est inscrit à l'article 57 alinéa 2 « 1-5 postes équivalents plein-temps », ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a forcément que cinq collaborateurs. Il indique que, pour les entreprises un peu plus grandes, il peut y avoir des économies d'échelle. Il souligne que la question du temps à consacrer à un apprenti est une question pertinente pour les petites entreprises. Il indique qu'il peut y avoir des petites entreprises qui ont la capacité de former et donc qu'il faut les aider pour compenser le fait qu'elles n'ont pas d'économie d'échelle comme dans les plus grandes entreprises. Il propose d'auditionner la Ville de Genève pour savoir ce qu'elle fait pour aider les très petites entreprises.

Le président rappelle que le PL 11560 a été gelé dans l'attente de la réforme du financement de la FFPC et que le PL 11274 date de 2013. Il rappelle que M^{me} Emery-Torracinta avait été auditionnée le 30 mars 2015 et qu'elle avait dit que « l'erreur de ces deux PL est de penser que seules des mesures financières vont inciter les entreprises à former des apprentis ».

Il rappelle par ailleurs que la NODE, qui représente les petites entreprises, était opposée au PL 11560 et au PL 11274.

Un commissaire S remarque que le représentant de la NODE a laissé une impression de doute quant à la crédibilité de l'ensemble de ses propos.

Un commissaire PDC observe que dans une très petite entreprise ce n'est pas la question de l'argent qui pose problème, mais que c'est la question du temps. Il remarque par ailleurs que les lourdeurs administratives et les 40 heures de cours nécessaires à l'obtention d'une autorisation de former n'encouragent pas les petites entreprises à former des apprentis. Il ajoute qu'il faut renforcer cette sensibilisation, car Genève se trouve en dessous des cantons de Suisse alémanique en matière de formation des apprentis.

Une commissaire EAG indique qu'elle a de la peine à admettre qu'il faille soutenir financièrement les entreprises pour qu'elles engagent des apprentis. Elle s'interroge sur les besoins des entreprises qui prennent la responsabilité d'engager un apprenti. Elle ajoute qu'il lui semble plus adéquat de mettre en place des mesures préparatoires et d'encadrement par le biais d'associations et

de soutien à l'entreprise. Elle rappelle que ce qui fait souvent défaut pour pouvoir former des apprentis c'est la disponibilité, les compétences ou encore la formation. Elle termine en déclarant qu'il faut une aide à l'encadrement et au soutien des processus d'apprentissage plutôt qu'une rétribution pour avoir engagé un apprenti.

Un commissaire PLR souligne le fait que la formation professionnelle doit être dirigée vers l'apprenti et non pas vers l'entreprise. Il rappelle que les associations professionnelles et les entreprises ne sont pas demandeuses d'argent pour former des apprentis.

Un commissaire Ve remarque que dans le bilan 2016 du fonds de soutien d'apprentissage de la Ville de Genève, il est mentionné que « le Fonds a reçu 289 demandes d'allocations de la part de 181 entreprises. Parmi l'ensemble des demandes reçues : 169 demandes ont reçu une décision positive d'octroi (58%) et 120 demandes ont reçu une décision négative (42%) ». Au final, « le Fonds a soutenu : 119 entreprises, 159 contrats CFC (94% des demandes acceptées et 10 contrats AFP (6% des demandes acceptées) ». Ceci correspond à « 22,7% des nouveaux contrats conclus en 2016 en ville de Genève (23,2% des contrats CFC ; 16,9% des contrats AFP ». Il remarque qu'il y a donc environ 25% des contrats conclus dans le cadre de la formation professionnelle en Ville de Genève qui sont soutenus par le fonds. Il estime qu'il serait intéressant d'entendre la Ville de Genève.

Un commissaire PLR observe qu'effectivement les entreprises ne demandent pas forcément d'argent pour former les jeunes, mais qu'elles demandent d'avoir des jeunes qui ont reçu une orientation professionnelle qui corresponde à leurs attentes. Il explique qu'il faut que les jeunes sachent quel métier ils vont faire et qu'ils connaissent un peu mieux les avantages et les inconvénients de ces métiers afin d'éviter les déceptions. Il rappelle que le pire pour une entreprise qui forme des apprentis c'est l'échec. Il remarque que c'est par l'orientation professionnelle qu'il faut commencer afin d'informer l'ensemble des jeunes au mieux. Il souligne que les entreprises n'ont pas besoin de financement pour former un apprenti mais qu'elles ont besoin d'apprentis motivés. Il termine en déclarant que ce PL n'a pas forcément son sens et qu'il aimerait mieux axer les choses sur l'information qu'il faut donner aux jeunes à la sortie de l'école obligatoire.

Un commissaire S rappelle qu'il ne s'agit pas par ce PL d'octroyer une aide inconditionnelle à toutes les petites entreprises. Il explique qu'il y a des conditions qui sont posées par l'article 57 alinéa 2 que les entreprises doivent respecter pour pouvoir bénéficier d'une aide financière. Il indique que cette aide financière permettrait de maintenir certaines entreprises qui ont déjà fait le choix de former des apprentis. Il souligne que le fait de donner de l'argent à

une entreprise ne veut pas dire qu'il est question de faire une distorsion de la concurrence.

Une commissaire EAG observe qu'il faut insister sur l'accompagnement à l'interne des entreprises. Elle ajoute que l'école professionnelle doit pouvoir assurer un suivi des apprentis. Elle termine en déclarant qu'il faut des moyens pour garantir que l'apprentissage puisse se passer dans de bonnes conditions.

Un commissaire PLR répète que le but de ce PL doit être orienté en faveur des apprentis et des jeunes. Il insiste sur le fait que la transmission du savoir ce n'est pas une question d'argent mais une philosophie. Il termine en déclarant que l'argent doit être versé directement aux jeunes, car ce sont eux les bénéficiaires.

Un commissaire Ve demande de voter sur l'audition de la Ville de Genève. Il souligne par ailleurs que selon le bilan 2016 du fonds de soutien d'apprentissage de la Ville de Genève, la grande majorité des entreprises soutenues sont des micro-entreprises. Il ajoute que les mesures financières ne s'opposent pas à d'autres mesures.

Le président met aux votes l'audition de la Ville de Genève sur ce PL 11274 :

Pour : 10 (3 MCG, 2 UDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Contre : 4 (3 PLR, 1 PDC)

Abstention : 1 (1 PLR)

L'audition de la Ville de Genève est acceptée.

Audition de M^{me} Chiara Barberis, cheffe du service, Ville de Genève, accompagnée de M^{me} Magnin

M^{me} Barberis indique que son intervention visera à expliquer comment la Ville de Genève a déployé un dispositif très spécifique de soutien aux micro-entreprises et petites entreprises dans le cadre de la formation d'apprentis. Elle distribue un dossier qui comprend sa présentation, l'initiative communale qui a déclenché le dispositif du fonds d'apprentissage, le règlement du fonds municipal qui fixe les conditions dans lesquelles il doit se déployer, le règlement d'application du Conseil administratif pour opérationnaliser le fonds d'apprentissage et finalement un flyer que la Ville de Genève distribue aux clients afin de mieux faire connaître le fonds sur le territoire communal. Elle explique que le fonds d'apprentissage est le résultat **d'une initiative communale qui a été acceptée par le Conseil municipal en 2012**. Elle indique que le fonds a été lancé en tant que dispositif en septembre 2016. Aujourd'hui, début 2018, on en est donc au début des éléments d'analyse. Elle continue en indiquant que le fonds est un fonds financier et qu'il a été **doté de**

1 500 000 F. Cette somme permet de soutenir les entreprises formatrices en ville de Genève. La communalité des entreprises est donc un élément important. L'idée du fonds est **de soutenir les entreprises qui forment déjà et d'inciter les autres à former.**

Elle explique que le fonds permet de faire trois choses. Premièrement, il permet de **soutenir à hauteur de 3000 F une entreprise qui prendrait un apprenti pour un contrat CFC.** Deuxièmement, il **permet de soutenir à hauteur de 5000 F une entreprise qui déciderait de prendre une personne en AFP** (attestation fédérale de formation professionnelle). Et, troisièmement, **le fonds permet à une entreprise, qui bénéficierait du fonds d'apprentissage, de demander un coaching en entreprise.** Elle explique que ce coaching a été opérationnalisé par un partenariat avec l'OFPC.

Elle continue en indiquant qu'il y a quatre conditions pour pouvoir bénéficier du fonds d'apprentissage. Premièrement, l'entreprise doit avoir son siège, ou l'une de ses succursales, sur le territoire de la Ville de Genève. Deuxièmement, l'entreprise doit avoir engagé, dans l'année civile en cours, un nouvel apprenti. L'idée étant de ne pas financer un apprenti qui se trouverait déjà dans l'entreprise. Troisièmement, l'entreprise doit avoir un pourcentage d'apprentis qui soit égal ou supérieur à 10% du nombre d'employés. L'idée de cette condition est de pouvoir diriger l'aide financière ou le coaching vers des petites entreprises ou des micro-entreprises.

Finalement, l'entreprise doit respecter les conditions de travail et celles relatives au contrat d'apprentissage requises par les législations fédérales et cantonales. Elle explique que ces quatre conditions sont examinées au moment d'une demande d'allocation.

Elle continue en donnant quelques éléments de bilan de l'année 2016-2017. Elle précise que la Ville de Genève est en train de finaliser le rapport d'activité du fonds d'apprentissage pour l'année 2017 et qu'il sera en ligne sur le site de la Ville de Genève dans les prochains jours. En termes de chiffres, **elle explique que la Ville de Genève a reçu au total 695 demandes. Ce nombre se répartit entre les années 2016 et 2017 de la manière suivante ; 289 demandes pour 181 entreprises en 2016 et 406 demandes pour 257 entreprises en 2017.**

M^{me} Barberis continue en soulignant qu'en tout il y a eu 449 places d'apprentissage soutenues pour 261 entreprises.

Elle précise que ce chiffre global comprend l'année 2016 et l'année 2017. Ce montant global se divise de la manière suivante ; 169 demandes pour 119 entreprises en 2016 et 280 demandes pour 188 entreprises en 2017. Elle explique que cela équivaut pour l'année 2017 à 27,2% des nouveaux contrats

conclus en ville de Genève. Elle précise que le 100% ne pourra jamais être atteint à cause de toutes les conditions d'octroi. Elle continue en précisant qu'en termes financiers, cela correspond pour les années 2016 et 2017 à 1 409 000 F dépensés en allocation. Ces montants sont donc allés directement aux entreprises visées. Cela correspond à 883 750 F pour l'année 2017 et à 525 250 F pour l'année 2016. Elle indique que la Ville de Genève n'a donc pas encore atteint l'intégralité de l'enveloppe disponible de 1 500 000 F.

Elle ajoute concernant le coaching que seulement trois entreprises ont demandé un coaching à l'OFPC en 2016 et trois en 2017.

Concernant le profil des entreprises, elle indique que ce sont majoritairement des sociétés anonymes qui demandent une aide financière (52%), mais qu'il y a également des sociétés simples et des sociétés à responsabilité limitée. En termes de secteurs d'activité, elle indique que les entreprises soutenues sont actives dans 12 secteurs d'activité sur les 21 secteurs qu'on retrouve dans la nomenclature des activités économiques. Le secteur majoritairement représenté est celui du commerce et de la réparation d'automobiles et motocycles, puis viennent la construction, les activités spécialisées scientifiques et techniques, la santé humaine et l'action sociale. Concernant la typologie des entreprises soutenues, la grande majorité est représentée par des micro-entreprises. En effet, 68,6% des entreprises possèdent entre un et neuf employés. Elle ajoute qu'on retrouve environ un quart des entreprises bénéficiaires dans le segment 10 à 49 employés ETP. Elle rappelle que la condition du 10% d'apprentis supérieur ou égal au nombre d'employés fait qu'on ne trouve pas de grandes entreprises dans les bénéficiaires du fonds d'apprentissage.

Elle mentionne par ailleurs trois témoignages.

Elle lit le premier : « en effet, grâce à cette allocation, notre fiduciaire a pu lui financer un voyage linguistique afin de combler certaines lacunes scolaires. Ceci dans la perspective qu'elle puisse terminer son apprentissage avec nous dans les meilleures conditions ». Elle lit ensuite le deuxième témoignage : « en effet, l'aide financière apportée par le Fonds d'apprentissage a permis à « notre jeune » de financer la partie matérielle demandée par l'école (tablette, tenues et matériel de travail, livres,...) sans quoi cela aurait été très compliqué pour lui et pour nous (toute petite entreprise familiale) de couvrir ces frais ». Elle lit pour finir le dernier témoignage : « la formation professionnelle est un thème qui nous tient particulièrement à cœur, depuis de nombreuses années. Ce soutien de la Ville de Genève nous ravit et nous conforte dans notre démarche de formation professionnelle pour les jeunes ». Elle remarque tout d'abord à travers ces trois témoignages que les petits montants de 3000 F et 5000 F sont utiles aux entreprises

formatrices dans le cadre de l'encadrement, de l'appui et du soutien apportés aux apprentis. Elle remarque ensuite que l'aide accordée aux entreprises a une valeur très symbolique, car le fait que les entreprises soient soutenues politiquement leur redonne une motivation. Ainsi, l'argent n'est qu'une matérialisation de ce soutien.

Concernant les perspectives futures, elle explique qu'il est prévu d'évaluer le dispositif en 2019 afin de déterminer s'il serait intéressant de le pérenniser. Elle indique par ailleurs que, si pérennité il y a, il sera éventuellement question d'ajuster le dispositif et son montant en fonction des retours des entreprises et du potentiel qu'il y a. Elle remarque qu'il y a entre 600 et 700 nouveaux contrats d'apprentissage qui sont signés en ville de Genève. Dans la mesure où ce dispositif travaille sur une territorialisation, il pourrait y avoir potentiellement entre 600 et 700 entreprises qui bénéficieraient du fonds d'apprentissage, sauf à considérer qu'on garde les conditions d'octroi. Elle termine en indiquant que peut-être que la condition du 10% sera réévaluée au moment de l'évaluation du dispositif.

Un commissaire PLR demande pourquoi il y a une différence de montant entre un contrat CFC et un contrat AFP. Il remarque par ailleurs que le montant est versé par contrat et par année. Il indique qu'en principe la formation des AFP dure deux ans et celle des CFC quatre ans. Il demande donc si le montant versé est de deux fois 5000 F et de quatre fois 3000 F. Il demande par ailleurs quel est le suivi du contrat d'apprentissage et si une fois que les jeunes ont terminé leur apprentissage ils restent dans la structure ou pas. Il demande pour terminer si les entités subventionnées peuvent bénéficier du fonds d'apprentissage.

M^{me} Barberis répond, à la première question, que dans la discussion avec le Conseil municipal l'idée était de faire un distinguo entre les CFC et les AFP, car pour les contrats AFP il y a une faible capacité de formation et peu de places disponibles.

Le commissaire PLR remarque qu'un contrat AFP dure en principe deux ans. Il demande si le montant de 5000 F est versé une fois ou deux.

M^{me} Barberis répond que le montant de 5000 F est alloué une seule fois. Elle explique que l'incitation financière est allouée une fois par contrat, quelle que soit la durée du contrat.

Le commissaire PLR demande si, dans l'hypothèse où un AFP réussirait sa formation et qu'il recommencerait un nouveau contrat de CFC, l'entreprise aurait le droit à 8000 F en tout.

M^{me} Barberis acquiesce. Elle explique que le montant de 3000 F se cumulerait, car il s'agirait d'un nouveau contrat.

Le commissaire PLR demande si le montant alloué est le même que l'entreprise engage un apprenti en 1^{re} année ou en 4^e année.

M^{me} Barberis acquiesce.

Le commissaire PLR remarque qu'il y a un effet pervers. Il estime que ce n'est pas juste par rapport à celui qui signe un contrat depuis le début de l'apprentissage. Il demande s'il y a eu des retours là-dessus.

M^{me} Barberis explique que la Ville de Genève n'a pas eu de cas concrets pour lesquels elle a été amenée à se poser une telle question. Elle rappelle que pour le moment il s'agit d'un dispositif et que tous les cas n'ont pas encore été prévus. Elle explique que, s'il devait y avoir quelque chose qui ne paraîtrait pas très clair et qui ne répondrait pas au but du fonds d'apprentissage, ils en discuteraient. Elle indique qu'ils tiennent un journal qui permet d'avancer dans la mise en œuvre du dispositif. Elle ajoute que, s'il devait y avoir des événements pas très clairs, ils se verraient lors de l'évaluation. Elle rappelle qu'au moment de l'évaluation, certaines mesures pourraient être modifiées. Elle termine en indiquant il y a eu des cas qui n'avaient pas été prévus dans le règlement, comme le cas du décès d'un apprenti. Elle indique que, dans la mise en œuvre concrète du dispositif, ils sont parfois confrontés à des choses qui peuvent appeler une discussion politique. Concernant les entités subventionnées, elle explique que, strictement parlant, ni le règlement du fonds municipal ni le règlement d'application ne prévoient de traiter une entité subventionnée différemment d'une entité privée. Elle indique par ailleurs qu'ils ont eu affaire à une demande d'une crèche de la Ville de Genève, mais qu'ils ont pris la décision de ne pas entrer en matière dans la mesure où le lien entre la Ville de Genève et la crèche, par le biais d'un contrat de prestations, était extrêmement fort. Par ailleurs, elle explique que, dans le cas d'une entité associative qui bénéficiait d'une subvention ponctuelle pour un projet, rien ne semblait contrevenir au fait qu'elle puisse recevoir l'allocation dans la mesure où l'effort fait pour encadrer l'apprenti restait le même que pour une entreprise. Elle termine en déclarant que ce sont les cas qui vont faire évaluer la jurisprudence.

Un commissaire PDC demande si le coaching de l'OFPC est efficace. Il demande par ailleurs s'il serait possible de revoir le montant total plafond de 1 500 000 F, si le nombre des contrats augmentait par exemple. Il demande par ailleurs ce qui se passe lorsqu'il y a rupture du contrat d'apprentissage après quelques mois.

M^{me} Barberis répond, concernant le coaching, que l'OFPC organise la formule coaching en faisant appel à des coachs indépendants, qui ne travaillent

pas à l'OFPC. Elle précise que le coaching est facturé 150 F mais que l'entreprise le paie grâce à l'argent prévu pour l'allocation.

Elle explique que les coachs sont sollicités au moment où l'entreprise demande le coaching.

Elle indique que les entreprises sont invitées à cocher, sur le formulaire de demande d'allocation financière, une case intitulée « êtes-vous intéressés par un coaching ? ». Si les entreprises cochent cette case, l'information est transmise directement à l'OFPC qui prend contact avec l'entreprise en question afin de déterminer ses besoins. Le coach prend alors contact avec l'entreprise. Elle souligne que, pour le moment, cette mesure est peu sollicitée. Selon l'OFPC, les entreprises n'ont pas encore bien compris en quoi pouvait consister le dispositif. Elle précise par ailleurs que pour le moment ils n'ont pas encore le bilan d'efficacité de tout cela. Concernant le montant plafond de 1 500 000 F, elle indique qu'au départ la dotation votée par le Conseil municipal en 2002 était de 3 000 000 F. Finalement, le montant a été réajusté au moment de la mise en œuvre du dispositif du fait de la condition des 10%. Elle explique par ailleurs que, si la Ville de Genève devait être très sollicitée en cours d'année, alors elle n'aurait pas d'autre solution que de refuser l'aide financière aux entreprises qui arriveraient au moment où il n'y aurait plus d'argent dans les caisses.

Le commissaire PDC demande s'il ne serait pas possible de baisser le montant de l'allocation.

M^{me} Barberis répond par la négative, car le montant de l'allocation est fixé réglementairement. Cette situation conduirait cependant, dans l'exercice du projet budgétaire de 2019, à proposer un plafond plus élevé ou à proposer des modifications réglementaires qui diminueraient l'allocation. Elle explique par ailleurs, concernant le recouvrement, que la Ville de Genève a mis en place une procédure de recouvrement. Elle rappelle que la Ville de Genève débloque l'aide financière sur présentation du contrat d'apprentissage signé. De la même manière, s'il y a rupture du contrat d'apprentissage, la Ville de Genève lance une procédure de recouvrement et demande le remboursement au prorata du nombre de mois passés par l'apprenti dans l'entreprise. Elle indique que, fin 2017-début 2018, il y a eu entre 15 et 20 procédures de recouvrement pour des contrats qui se terminaient entre six et neuf mois. Elle précise que les entreprises reversent l'argent sans problème.

Un commissaire S demande s'il y a des statistiques sur les raisons de refus de l'octroi de l'aide financière.

M^{me} Barberis indique qu'ils font une statistique pour le rapport de gestion et que c'est souvent les conditions des 10% et du domicile en commune de Genève qui posent problème.

Le commissaire demande si, pour la condition des 10%, il s'agit des employés ou des équivalents temps plein.

M^{me} Barberis répond qu'il s'agit des ETP.

Le commissaire indique qu'il est un peu perplexe sur cette question, car cela risque de multiplier les apprentis avec peu de personnes pour les encadrer. Il demande s'il n'y a pas un problème de déficience d'accompagnement. Il observe par ailleurs que dans le règlement il est marqué maximum 3000 F et maximum 5000 F par année et par contrat. Il demande si cela veut dire que la Ville de Genève peut verser des montants inférieurs.

M^{me} Barberis répond que les montants versés sont toujours de 3000 F ou de 5000 F.

Le commissaire S demande si le versement est fait en une fois.

M^{me} Barberis acquiesce.

Le commissaire S demande quand il est fait.

M^{me} Barberis répond que le versement se fait au moment de la signature du contrat d'apprentissage.

Un commissaire Ve observe que ce projet vient d'une initiative populaire. Il demande de quel groupe elle est issue.

Un commissaire S répond que c'est une initiative des socialistes.

Un commissaire Ve demande si cette initiative avait reçu beaucoup de signatures.

M^{me} Barberis répond qu'il lui semble qu'elle a reçu un peu plus de 5800 signatures.

Le commissaire Ve demande s'il est déjà arrivé que la Ville de Genève demande un remboursement alors que l'entreprise avait déjà utilisé l'argent pour son apprenti, par exemple pour une formation ou du matériel.

M^{me} Barberis répond qu'il y a eu 15 procédures de recouvrement. Elle indique par ailleurs que le chargé de projet qui s'occupe de cela, ne lui a pas fait part d'entreprises qui n'auraient pas remboursé ou qui se seraient offusquées du remboursement. Le seul cas qui a posé problème est celui de l'apprenti décédé.

Le commissaire Ve demande combien il y a eu de soutiens pour des apprentis en première année, respectivement en 2^e, 3^e ou 4^e année ou pour des transferts de contrat AFP en contra CFC.

M^{me} Barberis répond que la grande majorité des soutiens se font pour des apprentis qui sont en première année, le reste est marginal.

Le commissaire Ve demande si, en termes de paiement de l'allocation, la Ville de Genève réagit rapidement.

M^{me} Barberis acquiesce. Elle explique qu'en général les montants sont alloués la semaine qui suit la réception du contrat d'apprentissage signé, si le cas est simple.

Le commissaire Ve demande si la Ville de Genève reçoit beaucoup de contrats en septembre.

M^{me} Barberis répond qu'ils reçoivent des contrats d'apprentissage un peu toute l'année, mais qu'il y a un pic au moment de la rentrée scolaire, de septembre jusqu'à début décembre.

Le commissaire Ve observe que, si le contrat est conclu entre septembre et décembre 2017, il n'est pas possible de l'introduire en 2018.

M^{me} Barberis acquiesce. Elle explique qu'il doit être introduit à l'année.

Le commissaire Ve demande si le remboursement au prorata temporis se fait sur l'année de formation.

M^{me} Barberis acquiesce.

Le commissaire Ve demande si le montant 150 F pour le coaching est un montant par heure.

M^{me} Barberis acquiesce.

Le commissaire Ve remarque qu'on peut avoir un coaching en plus de l'allocation financière. Il demande par ailleurs si les six entreprises qui ont été coachées ont dépensé tout l'argent en coaching.

M^{me} Barberis indique qu'elle n'a pas suffisamment d'informations sur cette question. Elle explique par ailleurs que l'idée est que l'entreprise s'organise comme elle veut, une fois que l'argent lui a été versé.

Le commissaire Ve demande si le coaching peut être fait sur une année scolaire complète.

M^{me} Barberis acquiesce. Elle explique que, une fois l'argent versé à l'entreprise, elle peut s'organiser comme elle veut.

Le commissaire Ve demande si c'est l'entreprise qui se paie le coaching ou si c'est la Ville de Genève qui paie le prestataire.

M^{me} Barberis répond que c'est l'entreprise qui paie son coaching. Elle explique que c'est la solution la plus simple pour l'entreprise en termes de dispositif.

Une commissaire EAG demande si le coaching est alternatif au soutien de 3000 F, respectivement 5000 F. Elle demande quel est le suivi par rapport au coaching. Elle demande s'il n'y a pas des bourses qui existent pour les apprentis qui ne peuvent pas se payer des voyages linguistiques ou du matériel par exemple. Elle demande par ailleurs s'il n'y a pas un risque d'inégalité de traitement pour les apprentis des autres communes. Elle demande finalement quel est le lien, entre la Ville de Genève et l'OFPC. Elle demande s'il n'y a pas un doublon avec l'OFPC.

M^{me} Barberis explique que la Ville de Genève verse les 3000 F, respectivement 5000 F, à l'entreprise et que c'est ensuite à elle de décider si elle veut utiliser cette somme pour se payer des coachs indépendants proposés par l'OFPC. Elle indique par ailleurs que, une fois l'argent versé aux entreprises, l'OFPC fait des statistiques, ce qui permet à la Ville de Genève de déterminer si les entreprises ont eu recours à un coach, le nombre d'heures et le type de prestations.

Concernant l'inégalité de traitement, elle pense que c'est une question cantonale à se poser et non pas communale. Elle rappelle que les communes ne peuvent pas aller en dessous de ce qui est prévu au niveau cantonal, mais qu'elles peuvent aller au-delà. Concernant les bourses, elle indique que la Ville de Genève dispose d'un dispositif d'allocation de rentrée scolaire mais qui n'est pas destiné à ce public-là.

Un commissaire PLR demande si le dispositif concerne de nouvelles entreprises ou s'il s'agit d'un déplacement d'entreprises qui de toute manière faisaient de la formation et qui se sont dit pourquoi ne pas bénéficier de l'aide proposée.

M^{me} Barberis répond que ce n'est pas seulement le fait de verser 3000 F ou 5000 F à une entreprise qui fait qu'elle devient formatrice. Elle explique que c'est un faisceau de raisons qui fait qu'une entreprise décide de former. Elle mentionne cependant le fait que la reconnaissance publique encourage les entreprises à former. Elle termine en déclarant que le fonds d'apprentissage est un dispositif motivant qui crée une certaine dynamique.

Un commissaire UDC remarque qu'en 2009, il y a eu 1961 contrats d'apprentissage signés à Genève. Il demande combien il y en a aujourd'hui.

M^{me} Barberis répond que c'est assez identique.

Le commissaire UDC remarque qu'il y a eu 695 demandes reçues pour les années 2016-2017 mais que seulement 450 demandes ont été acceptées. Il demande pourquoi les entreprises ont été refusées.

M^{me} Barberis explique que la condition du 10% n'était souvent pas remplie.

Le commissaire UDC demande quels sont les secteurs spécifiques qui ont reçu l'aide financière.

M^{me} Barberis répond que le secteur majoritaire est celui du commerce et de la réparation d'automobiles et motocycles, puis viennent la construction, les activités spécialisées scientifiques et techniques, la santé humaine et l'action sociale.

Un commissaire S demande si la Ville de Genève fait un bilan après une année avec l'OFPC sur la manière dont se passe l'apprentissage.

M^{me} Barberis explique qu'ils ont décidé de cibler la relation entreprise. Elle indique que l'enjeu de la Ville de Genève est de comprendre, du point de vue de l'entreprise, tout ce qui a trait à l'apprentissage. Elle souligne par ailleurs qu'ils ne rentrent pas dans la logique individuelle des apprentis, car c'est une compétence de l'OFPC.

Un commissaire S observe que l'intérêt d'un tel bilan serait de déterminer si des entreprises ne font que prendre l'argent sans l'utiliser au profit des apprentis.

M^{me} Barberis répond que l'OFPC procède à un contrôle.

Le commissaire S demande s'il y a des statistiques sur cette question.

M^{me} Barberis répond par la négative. Elle explique qu'ils ne font pas de statistiques sur l'apprenti mais sur l'entreprise.

Le président rappelle que ce PL date de septembre 2013 et qu'il a été gelé en 2015. Il propose aux différents groupes de prendre position sur ce PL.

Un commissaire Ve rappelle que, lors de l'audition de la Ville de Genève, M^{me} Barberis a indiqué que le fonds d'apprentissage était reconnu et plébiscité auprès des entreprises. En effet, un bon nombre d'entreprises le considèrent comme une reconnaissance de leur engagement dans le cadre de la formation professionnelle et de l'accompagnement d'apprentis. Il rappelle par ailleurs que l'aide financière n'est qu'une mesure parmi tant d'autres. Il estime en outre qu'il serait regrettable de ne pas ouvrir cette mesure d'une façon ou d'une autre aux entreprises du canton. Il lit le texte de l'article 57 alinéa 2 LFP (nouveau) qui prévoit que « le département peut aussi soutenir par des indemnités, des aides financières et d'autres mesures les très petites entreprises formatrices (1-5 postes équivalents plein-temps) ». Il estime que ce n'est peut-être qu'une petite « mesurette » mais que, si elle peut permettre aux jeunes de trouver une place d'apprentissage, il serait regrettable de ne pas l'adopter. Il explique que ce texte est mis en œuvre par voie réglementaire par le Conseil d'Etat et que

toutes les mesures peuvent donc être prises. Il observe par ailleurs que certains commissaires s'étaient étonnés des termes « très petites entreprises ». Il indique que, si les différents groupes sont d'accord d'entrer en matière sur ce PL, il pourrait adapter le texte en conséquence. Il insiste sur le fait qu'une aide financière accordée aux entreprises pourrait permettre aux jeunes de trouver des places d'apprentissage.

Le commissaire Ve rappelle par ailleurs que la moyenne d'âge pour entrer en apprentissage se situe autour des 19 ans. Cependant, à l'origine, l'apprentissage était prévu pour les jeunes qui sortaient du cycle d'orientation, c'est-à-dire plutôt des jeunes de 15 ans. Il observe en outre que tous les jeunes qui sont en rupture scolaire ou qui ne sont pas passionnés par l'école sont contraints de poursuivre l'école, car ils ne trouvent pas de place d'apprentissage. Ainsi, il pense que, si on peut soutenir les petites entreprises pour accompagner les jeunes, il faudrait le faire. Il indique par ailleurs que les patrons qui prennent en charge des jeunes apprentis sont souvent des nouveaux pères. Il termine en déclarant que cet article 57 al. 2 LFP (nouveau) a du sens et qu'il encourage les différents groupes à entrer en matière sur ce PL.

Le président demande à au commissaire Ve sur quoi il se base pour dire que les entreprises plébiscitent ce genre d'aide puisque la NODE et M^{me} Emery-Torracinta ont clairement dit que c'était une mauvaise solution.

Le commissaire Ve rappelle qu'en 2015, le projet a été gelé suite à l'audition de M^{me} Emery-Torracinta qui a fait toute une explication sur le plan d'apprentissage. Il indique par ailleurs que, lors de son audition, M^{me} Barberis a expliqué que le secrétaire général de la FMB avait dit qu'il était sceptique au départ mais qu'il avait finalement reconnu que le fonds d'apprentissage était une bonne solution. Il indique qu'on peut peut-être considérer que ce PL est discriminatoire en fonction de la taille des entreprises, mais que si quelques apprentis peuvent entrer en formation à travers un soutien quel qu'il soit alors il est important de le mettre en place. Il rappelle par ailleurs que cette indemnité financière n'est qu'une mesure parmi d'autres. En effet, il rappelle que M^{me} Barberis a expliqué lors de son audition que les entreprises avaient la possibilité d'être coachées et d'être accompagnées.

Il rappelle que lors de son audition M^{me} Barberis a également indiqué que le fonds d'apprentissage avait par exemple permis à un apprenti de suivre une formation à l'étranger et à un autre apprenti de financer son matériel scolaire. L'entreprise peut donc faire ce qu'elle veut de l'aide financière. Il termine en déclarant qu'il rejoint les propos du commissaire PLR qui avait mentionné que le fait de prendre un apprenti était une conviction. Il rappelle que le montant de l'aide financière n'est pas défini dans le PL et que c'est donc au Conseil d'Etat de le fixer.

Un commissaire S rappelle qu'il y a, à Genève, l'une des plus basses moyennes du nombre d'entreprises formatrices. En effet, il y a environ 10% d'entreprises formatrices à Genève alors que, dans le reste de la Suisse, on a une moyenne de 17%. Il explique que ce pourcentage est dû au tissu économique qui est fortement tertiarié par rapport aux autres cantons suisses qui se situent plutôt dans le secteur secondaire et qui forment davantage d'apprentis. C'est également dû à un aspect culturel puisqu'il y a beaucoup d'entreprises anglo-saxonnes à Genève, que nous sommes proches de la France et que ces deux modèles d'entreprises ne connaissent pas nécessairement la formation en entreprise. Il pense qu'il y a un vrai travail de promotion de l'apprentissage à faire. Il précise que cela ne veut pas dire que rien n'a été fait. Au contraire, beaucoup de choses ont été mises en place. En effet, M^{me} Emery-Torracinta a énuméré, lors de son audition, ces différents éléments et l'OFPC a agi en la matière. Il estime que le PL va dans ce sens et qu'il n'est pas contraignant. Il pense par ailleurs qu'on pourrait même enlever l'aspect des très petites entreprises pour laisser la possibilité au département d'agir. Il explique en outre que l'incitation financière est un élément parmi d'autres pour aider les entreprises. Il observe que, selon certains milieux patronaux, l'incitation financière n'aiderait en rien. Il rappelle cependant qu'il y a eu des expériences très positives en la matière, comme c'est le cas dans la commune d'Onex. Il estime qu'il faudrait essayer de mettre en place ces aides financières au niveau cantonal, tout en évitant des doublons avec des communes qui utilisent déjà de tels systèmes. Il termine en déclarant que cette mesure est intéressante et que le groupe socialiste va voter l'entrée en matière de ce PL.

Un commissaire PLR indique tout d'abord que les entreprises formatrices ont besoin de reconnaissance. Il rappelle qu'en Suisse alémanique 70% des jeunes qui quittent la scolarité obligatoire font un apprentissage et entrent dans la formation professionnelle, alors qu'en Suisse romande c'est le contraire qui se passe. Il remarque qu'il y a donc une différence de culture entre la Suisse alémanique et la Suisse romande qui peut être due, comme l'a dit le commissaire S, à l'influence française. Il explique qu'à l'époque, il était membre du Conseil central pour la formation (CCI), **un organe tripartite qui réunit le patronat, les associations professionnelles, les syndicats, les représentants du DIP et de l'OFPC.** Il indique qu'une enquête avait été faite auprès des entreprises, notamment auprès des PME, pour savoir si elles seraient favorables au versement d'une indemnité de l'ordre de 100 F par mois. Les réponses étaient négatives. Il observe que les entreprises n'ont pas besoin d'argent, mais qu'elles ont besoin d'être reconnues. Il déclare ensuite qu'il faut simplifier les procédures. Il remarque que des efforts ont été faits pour simplifier les procédures pour les patrons

d'apprentissage mais que cela reste compliqué. En effet, il y a un certain nombre d'exigences à remplir qui font que, dans certains cas, les entreprises hésitent à engager des apprentis. Il ajoute qu'il y a aussi la problématique des marchés publics. Il explique que, au niveau des marchés publics, on a de la peine à tenir compte de l'effort de formation, non seulement pour les apprentis mais aussi pour les stages. Il **insiste par ailleurs sur le fait que l'apprentissage est fondé sur la volonté du patron d'apprentissage de transmettre un savoir-faire. Cette volonté ne repose pas sur une indemnisation.** Il termine en déclarant que, pour toutes ces raisons, le groupe PLR va refuser l'entrée en matière de ce PL. En conclusion, il dit que les communes restent libres de s'engager pour les entreprises sises sur leur territoire.

Une commissaire EAG indique que le groupe EAG n'est pas favorable à ce PL. Le groupe EAG estime non pas que la question de l'apprentissage n'est pas pertinente, mais que le fait d'allouer des aides financières aux entreprises n'est pas la bonne manière de les soutenir. Elle déclare que les entreprises ont besoin d'un soutien dans la formation et l'accompagnement du cursus d'apprentissage. Elle estime par ailleurs qu'une stimulation financière biaise le rapport à la formation. Elle indique qu'il est important de renforcer concrètement les moyens pour soutenir les entreprises dans l'accompagnement des apprentis afin qu'elles se sentent moins seules. Il faudrait qu'une partie des éléments de formation soient accompagnés, soutenus, coachés par un renforcement de l'OFPC ou des lieux de formation. Il faudrait mettre en place de meilleures interactions avec les lieux d'apprentissage voire stimuler les entreprises en garantissant un accompagnement et un soutien qui face qu'elles se sentent moins seules. Elle pense que même avec une aide financière les entreprises pourraient continuer à se sentir seules face à la problématique d'un cursus de formation d'un apprenti. Le groupe EAG ne va donc pas entrer en matière sur ce PL. En effet, la question leur semble pertinente mais la réponse ne leur paraît pas opportune.

Un commissaire S indique qu'il est très surpris par les réponses des différents groupes. Il explique que la problématique des places d'apprentissage n'est pas uniquement une question financière.

Il remarque cependant que le fait de nier l'aspect financier, vu la conjoncture actuelle, est surréaliste. Il estime que c'est méconnaître la qualité des petites entreprises. En effet, une petite entreprise qui voit ses marges fondre ou une concurrence sur les prix s'accroître va renoncer à un apprenti et à un employé supplémentaire. Potentiellement, cela fait qu'il y a des places d'apprentissage en moins. Il déclare que cette question est d'autant plus présente dans les très petites entreprises, car il n'y a pas d'économie d'échelle,

dans le sens où il n'y a pas un responsable des ressources humaines qui chapeaute les collaborateurs, les apprentis et les stagiaires. Il considère qu'il faudrait essayer de mettre en place cette aide financière. Il répète que le fait de dire que, par principe, les entreprises ne veulent pas de soutien financier est surréaliste et que cela ne correspond pas à la réalité. Il explique que, pour une entreprise qui a déjà pris des apprentis, qui a déjà mis sur pied un système avec un maître d'apprentissage, des locaux appropriés et un encadrement pour les apprentis, la question de reprendre un apprenti ou pas n'est pas une question de moyens puisqu'elle a déjà les moyens. La question réside dans le fait qu'il y a des places d'apprentissage qui ne sont pas repourvues. Il déclare que, dans un système où il n'y a pas d'apprentis qui restent sur le carreau, il n'y a pas besoin d'aides financières, mais s'il y a des apprentis qui restent sur le carreau et qui ne trouvent pas de place d'apprentissage alors il faut accorder des aides. Il répond au commissaire PLR que le fait de laisser aux communes la possibilité de mettre en place des aides financières crée des inégalités de traitement sur le territoire du canton de Genève. Il termine en déclarant que l'égalité de traitement qu'il peut y avoir au niveau cantonal mérite qu'une mesure cantonale soit prise.

Un commissaire MCG déclare qu'il y a un manque de transparence et d'objectivité dans ce PL. Il se demande par quels moyens on peut avoir un contrôle objectif pour déterminer quelles sont les petites entreprises et lesquelles peuvent être subventionnées. Il déclare que, de manière générale, il faut inciter les entreprises à promouvoir l'apprentissage, car il y a trop de personnes qui sortent de l'école et qui cherchent une place d'apprentissage mais qui ne trouvent pas et qui doivent continuer leurs études. Pour ces motifs et ce manque de transparence, le MCG ne va pas entrer en matière sur ce PL. Il termine en déclarant qu'il y a d'autres moyens pour inciter les entreprises à former les apprentis.

Un commissaire UDC explique que l'élément déterminant, pour savoir si une entreprise engage ou pas un apprenti, dépend de la possibilité de la société ou du service d'acquérir un apprenti, de l'occuper, de lui donner une tâche adéquate et de lui offrir un cadre adéquat. Il indique, par exemple, que dans les banques il y a différents services dont certains sont propices à acquérir un apprenti de 1^{re} année, d'autres sont plus propices pour un apprenti de 3^e année alors que d'autres ne se prêtent pas du tout à l'accueil d'apprentis. Donc la question de savoir si une société peut accueillir un apprenti ou pas dépend de son activité et de sa capacité d'accueil. Il termine en déclarant que l'UDC ne soutiendra pas ce PL.

Un commissaire PDC explique que, depuis 2013, il s'est passé pas mal de choses. En effet, le DIP s'est emparé de cette problématique et un partenariat

renforcé entre les écoles et les employeurs potentiels d'apprentis a été mis en place. Elle déclare que ce n'est pas l'argent qui va renforcer les motivations des entrepreneurs de très petites entreprises à prendre des apprentis. Elle explique **que s'il y a des jeunes qui restent sur le carreau c'est qu'il y a une inadéquation entre les apprentissages proposés et les aptitudes ou la formation initiale de ces jeunes. Elle estime que c'est cela qu'il faut renforcer** et que ce n'est pas avec ce PL qu'on pourra répondre à ce problème. Elle indique que ce n'est pas avec ce PL qu'on obtiendra la motivation supplémentaire pour que les petites entreprises engagent des apprentis. Elle conclut que le PDC n'entrera pas en matière sur ce PL.

Un commissaire Ve indique qu'il a l'impression que personne ne lit les documents qu'il remet. Il explique que l'article 57 alinéa 1 LFP (actuel) prévoit que « le département peut soutenir par des indemnités, des aides financières et d'autres mesures les associations professionnelles, les établissements et institutions de formation à but non lucratif ». Il remarque qu'il manque à cette liste les entreprises. Il explique au commissaire MCG que l'article 57 LFP (nouveau) reprend exactement le même libellé que l'actuel article 57 LFP, sauf qu'il est orienté sur les petites entreprises. Il déclare ensuite, à l'intention du commissaire UDC, que si une entreprise n'a pas les capacités de prendre un apprenti elle ne prendra pas un apprenti. Il s'adresse ensuite au commissaire PLR et explique que le bilan de la Ville de Genève 2017 prévoit qu'« en 2017, le Fonds d'apprentissage a soutenu 27,2% des nouveaux contrats conclus par une entreprise sise en ville de Genève. Cela correspond à 27,5% des contrats CFC conclus sur l'année et à 23,4% des contrats AFP. Le Fonds a ainsi soutenu 188 entreprises, 258 contrats CFC et 22 contrats AFP ». Il explique qu'on peut voir une progression par rapport à 2016. Il déclare par ailleurs qu'on peut imaginer, dans le règlement, le fait de favoriser les entreprises qui prennent des jeunes à 15 ans. Il indique que les entreprises aiment avoir des jeunes qui sont plus matures et qui ont plus d'expérience ce qui peut se concevoir dans plusieurs domaines. Cependant, il y a des domaines où cela n'a pas de sens. Il termine en déclarant que si le PL peut participer à ce petit effort il faut le mettre en place. Il rappelle que la Ville de Genève octroie une aide à hauteur de 3000 F pour les contrats CFC et de 5000 F pour les contrats AFP pour autant que la formation soit tenue sur une année. Si la formation n'est pas tenue alors les entreprises doivent rembourser les montants au *prorata*. Il remarque que ces montants ne sont pas énormes mais qu'ils peuvent quand même aider les entreprises à financer des séjours linguistiques ou du matériel scolaire. Il pense qu'il ne faut pas dire que ces aides financières ne servent à rien.

Un commissaire MCG considère que ce n'est pas tellement le financement qui pose problème aux petites entreprises mais que ce sont surtout l'encadrement et les structures mises en place. Il estime que c'est cela qui péjore la formation ou l'envie d'une petite entreprise d'avoir un apprenti et non pas le côté financier. Il rejoint pour le reste les propos de son collègue.

Un commissaire MCG rappelle que ce n'est pas parce que quelqu'un a une entreprise qu'il est formateur et qu'il a le droit de former. Par exemple, si une personne s'occupe d'un garage et qu'elle veut former un apprenti, elle a l'obligation d'avoir au minimum le brevet de mécanicien mécatronique. Il indique qu'il faut inciter les entreprises à promouvoir la formation mais pas à travers un financement. Il estime qu'il ne faut pas payer pour financer le travail. Au contraire, il faut soutenir le travail et les enfants qui sortent d'études. Il déclare qu'il est nécessaire de soutenir les apprentis pour éviter d'en faire des chômeurs et des gens qui se retrouvent à l'Hospice général. Il conclut qu'il faut soutenir l'action mais pas sur le plan financier, parce cela ne permet pas de faire des contrôles sur qui touche quoi.

Un commissaire UDC indique que les entreprises ont un rôle et une fonction précise. Il explique que, s'il y a un intérêt commun entre l'entreprise et l'apprenti, qu'il y a un cadre adéquat et une tâche adéquate qui est donnée à l'apprenti, alors le contrat est un contrat gagnant aussi bien pour l'entreprise que pour l'apprenti. Cependant, si un de ces facteurs clés n'est pas rempli, alors ce n'est pas une aide financière qui changera quoi que ce soit. Au contraire, en imposant une fonction supplémentaire aux entreprises, on risque d'avoir des apprentis qui ne sont pas à leur place, ce qui est la pire des situations qu'on puisse créer.

Un commissaire PLR rappelle que les associations professionnelles jouent un rôle dans le soutien des entreprises, notamment par le biais de cours interentreprises. Il explique que tout un dispositif est mis en place, notamment avec des conseils et des aides. Ainsi, les entreprises, y compris les toutes petites entreprises, ne sont pas laissées toutes seules pour former un apprenti. Il indique par ailleurs qu'il lui semble que les aides financières octroyées par la Ville de Genève n'ont pas fait augmenter le nombre d'apprentis et n'ont pas créé des places d'apprentissage mais qu'elles ont seulement donné un coup de main financier aux entreprises.

Il termine en répétant que l'enquête qui avait été effectuée à l'époque avait clairement démontré que les entreprises n'avaient pas besoin d'argent pour former.

Le président répond que, lors de l'audition de la Ville de Genève, un commissaire UDC avait remarqué qu'en 2009 il y avait eu 1961 contrats

d'apprentissage signés à Genève. Il avait demandé combien il y en avait aujourd'hui. M^{me} Barberis avait répondu que c'était assez identique.

Un commissaire S indique que, à l'heure actuelle, les apprentis qui ont des résultats scolaires qui ne sont pas très bons sont mis en concurrence avec des gens formés qui viennent des pays voisins. Il explique par ailleurs que, si une entreprise a des marges qui diminuent, elle peut avoir tendance à prendre des gens déjà formés et qui sont directement opérationnels plutôt que des apprentis. Il estime que, de façon générale, le fait de dire qu'il n'y a pas d'aspect financier dans la question de prendre un apprenti est irréaliste. En effet, même si un apprenti est peu rémunéré, il faut quand même le rémunérer à la fin du mois, il faut également payer le loyer et le maître d'apprentissage. Il déclare que, lorsque la conjoncture va mal, ce sont les petites entreprises qui souffrent en priorité du problème. Il estime qu'il faut aider les petites entreprises surtout par rapport aux jeunes de Genève qui sont mis en concurrence avec des personnes qui viennent d'ailleurs et qui ont des titres de niveau universitaire. Il estime qu'il ne faut pas nier cet aspect financier qui est évident. Il indique ensuite qu'il est possible de mettre en place des contrôles et des conditions pour éviter les dérives. C'est d'ailleurs ce qu'ont fait la Ville de Genève et certaines communes. Il déclare par ailleurs qu'il faut que la droite arrête de vendre PF 17 et RIE III. Il pense que ça aide plus les petites entreprises de voter une aide financière comme celle prévue par le PL. Il termine en déclarant que le fait d'aider les petites entreprises avec des moyens financiers a un sens quand la conjoncture va mal.

Un commissaire UDC explique que la réalité du marché réside dans le fait que si une entreprise peut occuper et s'occuper d'un apprenti alors elle l'engagera, mais que si elle ne peut pas le faire alors elle ne l'engagera pas.

Le président passe au vote de l'entrée en matière du PL 11274 :

Pour : 4 (3 S, 1 Ve)

Contre : 10 (2 MCG, 2 UDC, 4 PLR, 1 EAG, 1 PDC)

Abstention : –

L'entrée en matière de ce PL 11274 est refusée.

Catégorie des débats préavisée : II, 30 minutes.

Projet de loi (11274-A)

modifiant la loi sur la formation professionnelle (LFP) (C 2 05) *(Plus de places d'apprentissage dans les micro-entreprises)*

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

Art. 1 Modification

La loi sur la formation professionnelle, du 15 juin 2007, est modifiée comme suit :

Art. 57, al. 2 (nouveau, l'al. 2 ancien devenant l'al. 3)

² Le département peut aussi soutenir par des indemnités, des aides financières et d'autres mesures les très petites entreprises formatrices (1-5 postes équivalents plein-temps).

Art. 2 Entrée en vigueur

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

Date de dépôt : 8 mai 2018

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Boris Calame

Mesdames et
Messieurs les députés,

Un projet des Verts au service de l'apprentissage qui peine malheureusement à convaincre certains, alors même qu'une belle démonstration est faite au travers du programme du fonds d'apprentissage de la Ville de Genève (réservé à ses entreprises résidentes). Ce dernier est issu du vote, en 2013, du Conseil municipal sur proposition du Conseil administratif de la Ville de Genève¹. Ce programme de soutien, en faveur de la formation des jeunes en entreprises, rencontre un succès bien réel auprès des employeurs.

Pour « casser » les clichés, de membres de notre Commission de l'économie, sur la motivation à la formation des apprenti-e-s, il est intéressant de relater quelques propos tenus par des entreprises et entrepreneurs/euses soutenus par le « fonds d'apprentissage » de la Ville de Genève :

« Ce soutien de la Ville de Genève nous ravit et nous conforte dans notre démarche de formation professionnelle pour les jeunes » (Alexandre Farago, directeur, Emil Frey SA, Genève Acacias)

« L'aide financière apportée par le fonds d'apprentissage a permis à « notre jeune » de financer la partie matérielle demandée par l'école, sans quoi cela aurait été très compliqué pour lui et nous de couvrir ces frais » (Nawel Mayor, directrice, Mayor Traiteur food & design)

« Grâce à cette allocation, notre fiduciaire a pu financer à notre apprentie un voyage linguistique afin de combler certaines lacunes scolaires. Ceci dans la perspective qu'elle puisse finir son apprentissage avec nous dans les meilleures conditions » (Sandra Golay, directrice, Visionservice SA, Gestion d'entreprise, Immobilière et Affaires privées)

¹ https://www.ville-geneve.ch/conseil-municipal/objets-interventions/detail-objet/?sdl_uid=56879&sechash=f8b82d60

Ces propos contredisent les convictions et autres aprioris de certains commissaires selon lesquels les entreprises ont besoin uniquement de passion, voire de simplifications administratives, pour assurer l'engagement d'apprenti-e-s.

En effet, nombreuses sont les entreprises qui confirment l'intérêt qu'elles ont à ces mesures, parfois pour elles-mêmes, mais aussi d'autres fois en faveur de leurs apprenti-e-s, que ce soit en matière de soutien « financier » ou d'accompagnement.

Le projet de loi discuté (PL 11274) n'entend pas être une réponse unique à l'encouragement des entreprises formatrices, notamment l'accès à l'apprentissage des plus jeunes, mais bien une mesure complémentaire pouvant permettre l'incitation d'employeurs, indécis ou actifs, à assurer la formation professionnelles des jeunes en entreprises.

Comme exemple de réalisation réussie en la matière, le fonds d'apprentissage de la Ville de Genève, lancé en septembre 2016, démontre, après 18 mois de fonctionnement, son utilité et son excellent accueil par les entreprises formatrices.

On peut voir, dans les rapports d'activités 2016² et 2017³ du fonds d'apprentissage de la Ville de Genève, que cette nouvelle mesure de soutien aux entreprises formatrices est très appréciée. Ceci avec des montants relativement modestes de 3000 F et 5000 F octroyés aux entreprises pour chaque nouveau contrat d'apprentissage, respectivement CFC (certificat fédéral de capacité) et AFP (attestation de formation professionnelle).

En 2017, la Ville de Genève a reçu 406 demandes issues de 257 entreprises. C'est 280 demandes conformes aux conditions d'octroi qui ont été acceptées (69%) en 2017, pour un montant total de 883 750 F. Ces demandes soutenues par le fonds apprentissage correspondent à 27,2% de tous les contrats d'apprentissage conclus en 2017 par des entreprises sises en ville de Genève (27,5% CFC et 23,4% AFP).

Au principe d'allocations s'ajoute, à choix, la possibilité d'un accompagnement ou d'une mesure de soutien (« coaching ») aux entreprises qui en expriment le besoin, ceci au travers du « Chèque label entreprise formatrice – Genève » (CLEF – Genève)⁴ qui est organisé par l'OFPC et

² Bilan 2016 du fonds d'apprentissage : http://www.ville-geneve.ch/fileadmin/public/Departement_1/Autres_fichiers/Bilan2016_FondsApprentissage_vFinale.pdf

³ Rapport d'activité 2017 : <https://omnibook.com/collections/vdg/#view/fonds-d-apprentissage>

⁴ [http://www.citedesmetiers.ch/index.php/geneve/Cite-des-metiers-du-Grand-Geneve/Entreprise/Cheque-Label-Entreprise-Formatrice/\(language\)/fre-FR](http://www.citedesmetiers.ch/index.php/geneve/Cite-des-metiers-du-Grand-Geneve/Entreprise/Cheque-Label-Entreprise-Formatrice/(language)/fre-FR)

s'ouvre actuellement à d'autres structures idoines. Les entreprises peuvent alors couvrir les coûts d'accompagnement par l'équivalent, total ou partiel, du montant prévu de l'allocation.

Dans les statistiques 2017 de la Ville de Genève, il est intéressant de constater que cette mesure est utilisée en priorité par les micro-entreprises (1 à 9 ETP), à raison de 68,8% des contrats, puis les petites entreprises (10 à 49 ETP) à 25,5% et enfin les moyennes entreprises (50 à 249 ETP) à 5,9%.

L'un des critères d'éligibilité à l'allocation⁵ fixe le minimum à 10% d'apprenti-e-s dans l'entreprise. Ceci a une influence dans la répartition des moyens du fonds, bien plus sollicités par les micros et les petites entreprises.

A noter les propos relatés, par l'intermédiaire de M^{me} Chiara Barberis, cheffe de service du service Ag21 à la Ville de Genève, du secrétaire général de la FMB, qui confirme le revirement de position des milieux du bâtiment et de lui-même en faveur du projet auquel, initialement, il ne croyait pas vraiment.

Autrement, on peut voir en ce début mai 2018 un fort soutien de la NODE 1922 (Nouvelle Organisation Des Entreprises, anciennement FAC), qui publie son soutien à ce fonds sur son site internet et sur les réseaux sociaux, ceci notamment au travers de « post sponsorisés ».

Quelques vécus d'entreprises sont encore donnés dans le « clip » du fonds d'apprentissage disponible en ligne⁶, ceci à l'exemple d'un apprenti mécanicien, d'une apprentie assistante dentaire et d'un apprenti coiffeur, tous trois participant visiblement avec grande satisfaction à ce programme d'encouragement et de soutien à l'apprentissage.

Pour en revenir au projet de loi, il est regrettable que la majorité des membres de la Commission de l'économie n'aient pas souhaité entrer en matière sur ce projet de loi en faveur de la formation des apprentis à Genève.

Les arguments des uns et des autres, opposés à ce projet de loi, ayant été contredits par les faits, de nombreux employeurs et des acteurs économiques, nous vous recommandons et remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de soutenir ce projet de loi ou, le cas échéant, soutenir la proposition d'amendement présenté par le groupe des Verts.

⁵ http://www.ville-geneve.ch/fileadmin/public/Departement_1/Documents_de_demarches/Conditions_pour_obtenir_une_allocation_financiere_dans_le_cadre_du_Fonds_d_apprentissage.pdf

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=qwkMfKfm1kE>

ANNEXES

- 1. Présentation de M^{me} Chiara Barberis*
- 2. Fonds d'apprentissage, La Ville de Genève soutient les entreprises formatrices*
- 3. Bilan Fonds apprentissage, Chiffres clés à l'attention de la Commission de l'économie du Grand Conseil*
- 4. Ville de Genève, Fonds d'apprentissage, Bilan 2016*
- 5. Règlement du Fonds, LC 21 523*
- 6. Règlement d'application du Fonds*

ANNEXE I

15.03.2018

Fonds d'apprentissage

Audition devant la Commission de
l'économie du Grand Conseil
19 mars 2018

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

Lancement et dotation

- Initiative municipale «Créons des places d'apprentissage pour nos enfants» (IN-4)
- Lancé en septembre 2016
- Doté de CHF 1.5 million

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

Objectifs

- Soutenir financièrement les entreprises formatrices
- Favoriser la création de places d'apprentissage

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

Soutien offert

- CHF 3'000.- pour un contrat CFC
- CHF 5'000.- pour un contrat AFP
- Coaching CLEF – Genève (OFPC)

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

Conditions

- Avoir engagé dans l'année civile en cours un-e nouvel-le apprenti-e
- Avoir son siège (ou l'une de ses succursales), et la place d'apprentissage, établis sur le territoire de la Ville
- Avoir un pourcentage total d'apprenti-e-s égal ou supérieur à 10% du nombre d'employé-e-s
- Respecter les conditions de travail et celles relatives au contrat d'apprentissage requises par les législations fédérales et cantonales

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

Bilan 2016-2017

- 695 demandes reçues
- 449 places d'apprentissage soutenues de 261 entreprises
- 27.2% des nouveaux contrats conclus en ville de Genève soutenues en 2017 (22.7% en 2016)
- CHF 1'409'000.- dépensés en allocation
- 6 entreprises ont décidé de bénéficier du dispositif CLEF - Genève

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

15.03.2018

FONDS D'APPRENTISSAGE

Profil des entreprises 2017

- Des sociétés anonymes (52%)
- Des entreprises actives dans le commerce et la réparation d'automobiles et motocycles (28%)
- Des entreprises ayant moins de 10 employé-e-s équivalent temps plein (ETP) travaillant en ville de Genève (69%)
- Des entreprises qui forment entre 1 et 5 apprenti-e-s (86%), la moitié de celles-ci n'en forment qu'1 seul-e (43%).

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

FONDS D'APPRENTISSAGE

Témoignages

En effet, grâce à cette allocation, notre élu(e) a pu lui financer un voyage linguistique afin de combler certaines lacunes scolaires. Ceci dans la perspective qu'elle puisse terminer son apprentissage avec nous dans les meilleures conditions.

En effet, l'aide financière apportée par le fond d'apprentissage a permis à « notre jeune » de financer la partie matérielle demandée par l'école (tablette, tonnes et matériel de travail, livres...) sans que cela aient été très compliqué pour lui et pour nous (petite petite entreprise familiale) de couvrir ces frais.

Nous vous remercions infiniment et nous soutenons vivement cette action qui permet à tous nos jeunes de se former quelques soient les origines sociales, financières ou familiales.

La formation professionnelle est un thème qui nous tient particulièrement à cœur, depuis de nombreuses années. Ce soutien de la Ville de Genève nous ravi et nous conforte dans notre démarche de formation professionnelle pour les jeunes.

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

FONDS D'APPRENTISSAGE

Questions?

Merci pour votre attention

Genève,
ville durable
www.ville-geneve.ch

La Ville de Genève soutient les entreprises formatrices



**LE FONDS D'APPRENTISSAGE
APPUIE FINANCIÈREMENT
LES ENTREPRISES SISES EN
VILLE DE GENÈVE
QUI EMPLOIENT DES
APPRENTI-E-S.**

Pour chaque nouvel engagement dans l'année en cours, bénéficiez de manière simple d'une allocation financière et d'un coaching adapté à vos besoins !

**Genève,
ville durable**

www.ville-geneve.ch/fonds-apprentissage



Quoi ?

Le Fonds vous permet de bénéficier de :

- **CHF 3000.-** pour un contrat **CFC** (certificat fédéral de capacité),
- **CHF 5000.-** pour un contrat **AFP** (attestation de formation professionnelle).

Il vous permet également de profiter du « **Chèque label entreprise formatrice – Genève** » (**CLEF – Genève**), un **coaching adapté aux besoins de l'entreprise** dispensé par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Comment ?

Pour chaque nouvel engagement dans l'année civile en cours, envoyez au secrétariat du Fonds le formulaire de demande d'allocation, accompagné d'une copie du contrat d'apprentissage approuvé par l'OFPC. Le délai pour le dépôt des demandes est le 1^{er} novembre de l'année en cours.

Qui ?

Est éligible l'entreprise :

- qui a engagé dans l'année civile en cours un-e nouvel-le apprenti-e,
- dont le siège (ou l'une de ses succursales) et la place d'apprentissage sont établis sur le territoire de la ville de Genève,
- dont le pourcentage total d'apprenti-e-s est égal ou supérieur à 10 % du nombre d'employé-e-s,
- qui respecte les conditions de travail et celles relatives au contrat d'apprentissage requises par les législations fédérales et cantonales.

Plus d'information :

↖ www.ville-geneve.ch/fonds-apprentissage

✉ fonds.apprentissage@ville-ge.ch

☎ 022 418 22 91



VILLE DE
GENÈVE

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE AGENDA 21
VILLE DURABLE

ANNEXE 3

Fonds d'apprentissage – Bilan 2017

Chiffres clés à l'attention de la Commission de l'économie du Grand Conseil

Rapport d'activité 2017 complet disponible à l'adresse :

<https://omnibook.com/collections/vdg/#view/fonds-d-apprentissage>

1. L'essentiel

En 2017, le secrétariat du Fonds a reçu 406 demandes d'allocation émanant de 257 entreprises.

Sur l'ensemble des demandes :

- 280 ont obtenu un soutien financier (69% des demandes reçues).
- 118 ont été refusées (29% des demandes reçues).
- 8 demandes en cours d'examen ont été retirées par les entreprises pour divers motifs.

Le montant total des allocations versé en 2017 a ainsi atteint CHF 883'750.-.

En 2016 :

- Le Fonds a reçu 289 demandes d'allocations émanant de 181 entreprises.
- 169 demandes ont reçu un soutien financier (58% des demandes reçues).
- Le montant total des allocations versé en 2016 a atteint CHF 525'250.-

2. Demandes soutenues

En 2017, le Fonds d'apprentissage a soutenu 27.2% de l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage conclus par une entreprise sise en ville de Genève. Cela correspond à 27.5% des contrats CFC conclus sur l'année et à 23.4% des contrats AFP.

Le Fonds a ainsi soutenu :

- 188 entreprises.
- 258 contrats CFC (92% des demandes acceptées).
- 22 contrats AFP (8% des demandes acceptées).

En 2016 : le Fonds a soutenu :

- 22.7% de l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage conclus par une entreprise sise en ville de Genève (23.2% des contrats CFC ; 16.9% des contrats AFP).
- 119 entreprises.
- 159 contrats CFC (94% des demandes acceptées).
- 10 contrats AFP (6% des demandes acceptées).



VILLE DE
GENÈVE

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE AGENDA 21
VILLE DURABLE

3. CLEF – Genève en chiffres

En 2017, 28 entreprises bénéficiaires du Fonds ont indiqué avoir un intérêt pour le dispositif de coaching « Chèque label entreprise formatrice – Genève » (CLEF – Genève) dispensé par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Après un premier contact avec l'OFPC, 3 d'entre elles ont finalement décidé de bénéficier du dispositif.

En 2016 :

- 30 entreprises ont indiqué avoir un intérêt pour CLEF – Genève.
- 3 d'entre elles ont finalement décidé de bénéficier du dispositif.

4. Profil des entreprises soutenues

4.1. Synthèse

Les entreprises soutenues par le Fonds sont principalement :

- Des sociétés anonymes.
- Des entreprises actives dans le commerce et la réparation d'automobiles et motocycles.
- Des entreprises ayant moins de 10 employée-e-s en équivalent temps plein (ETP) travaillant en ville de Genève.
- Des entreprises qui forment entre 1 et 5 apprenti-e-s, la moitié de celles-ci n'en formant qu'un-e seul-e.

En 2016 : dans les grandes tendances, le profil des entreprises soutenues en 2016 est identique à celui des entreprises soutenues en 2017.

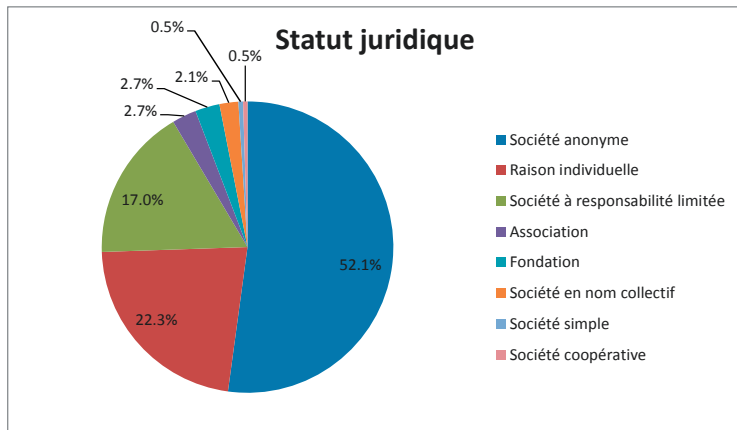


VILLE DE
GENÈVE

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE AGENDA 21
VILLE DURABLE

4.2. Statut juridique des entreprises soutenues



Sans surprise, et en conformité avec le tissu économique genevois, la grande majorité des entreprises soutenues par le Fonds sont des sociétés anonymes (SA), des raisons individuelles et des sociétés à responsabilité limitée (Sàrl).

Dans le détail, on constate que 52.1% des entreprises soutenues en 2017 étaient des SA. Quasiment un quart des entreprises bénéficiaires étaient des raisons individuelles (22.3%). Les Sàrl forment la dernière part importante d'entreprises soutenues par le Fonds (17%). Les autres formes juridiques ne représentent ensemble que 8.5% des entreprises soutenues.



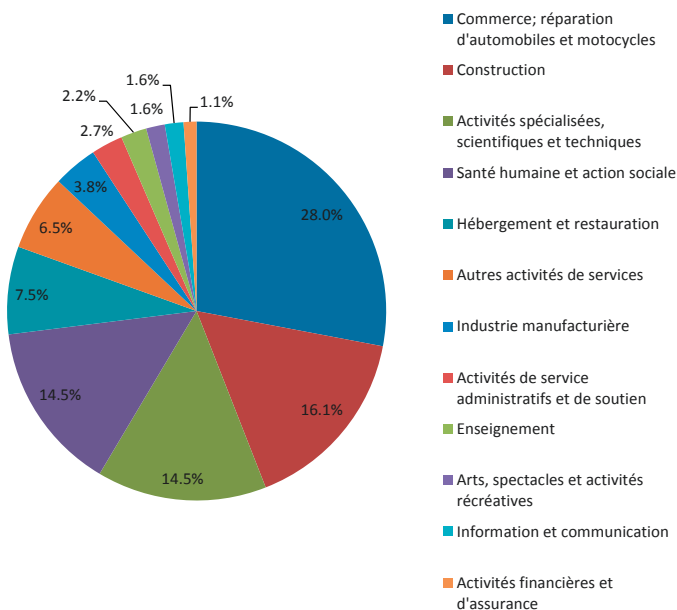
VILLE DE
GENÈVE

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE AGENDA 21
VILLE DURABLE

4.3. Secteur d'activité des entreprises soutenues

Secteur d'activité



Les entreprises soutenues étaient actives dans 12 secteurs d'activité sur les 21 que recense la Nomenclature générale des activités économiques 2008 (NOGA 2008). Le secteur majoritaire est celui du commerce et de réparation d'automobiles et motocycles (28% des entreprises soutenues). Viennent ensuite, quasiment à proportion égale (environ 16%), les entreprises actives dans la construction, dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, et dans la santé humaine et l'action sociale. Les autres secteurs représentent chacun un faible nombre de demandes.

A l'exception du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, les secteurs les plus représentés parmi les entreprises soutenues par le Fonds reflètent bien leur



VILLE DE
GENÈVE

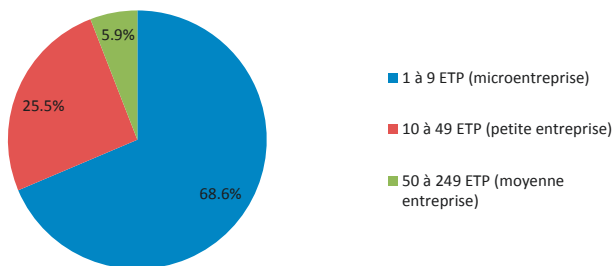
DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE AGENDA 21
VILLE DURABLE

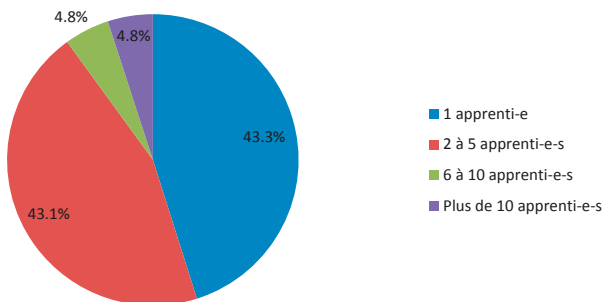
importance, au niveau national, en termes de taux de places d'apprentissage (part d'apprenti-e-s selon le secteur d'activité en proportion du nombre d'emplois). Ce sont également les secteurs qui forment le plus d'apprenti-e-s en ville de Genève.

4.4. Nombre d'employé-e-s et d'apprenti-e-s des entreprises soutenues

Nombre d'employé-e-s en ville de Genève (équivalent temps plein)



Nombre d'apprenti-e-s en ville de Genève





VILLE DE
GENÈVE

DÉPARTEMENT DES FINANCES
ET DU LOGEMENT

SERVICE AGENDA 21
VILLE DURABLE

Le nombre d'employé-e-s en équivalent temps plein (ETP) et d'apprenti-e-s renseigné par les entreprises concerne uniquement celles et ceux travaillant en ville de Genève. Il ne reflète donc pas forcément le nombre total d'employé-e-s et d'apprenti-e-s de l'entreprise.

Cette réserve en tête, on constate que la très grande majorité des entreprises soutenues sont des microentreprises (1 à 9 ETP ; 68.6%), et qu'un peu plus d'un quart des entreprises bénéficiaires sont des petites entreprises (10 à 49 ETP ; 25.5%). On observe également qu'aucune grande entreprise (250 ETP et plus) n'a été soutenue en 2017.

Rappelons que dans une volonté de cibler son aide aux PME (moins de 250 ETP), la Ville de Genève a choisi de fixer comme condition à l'octroi d'une allocation d'avoir au minimum 10% du personnel qui soit constitué d'apprenti-e-s. Cela explique, en partie, la très forte proportion de microentreprises soutenues. Mais ce résultat est également lié au fait que les microentreprises constituent la très grande majorité des entreprises sises en ville de Genève.

La majorité des entreprises bénéficiaires étant des microentreprises, cela explique le fait que la plupart ne forment pas plus de 5 apprenti-e-s (86.4% des entreprises soutenues), et même que 43.3% d'entre elles n'en forment qu'un-e seul-e.



Fonds d'apprentissage Bilan 2016



**La Ville de Genève
soutient les entreprises
formatrices**





Fonds d'apprentissage Bilan 2016

Table des matières

1. Contexte	2
2. Lancement du Fonds d'apprentissage	3
3. Demandes d'allocation	3
3.1. Demandes acceptées	3
3.2. Demandes refusées et incomplètes	4
3.3. Intérêt des entreprises pour CLEF – Genève	5
4. Profil des entreprises soutenues	6
4.1. Statut juridique des entreprises soutenues	6
4.2. Secteur d'activité des entreprises soutenues	7
4.3. Nombre d'employé-e-s en équivalent temps plein (ETP) et d'apprenti-e-s des entreprises soutenues travaillant en ville de Genève	8
5. Secrétariat du Fonds	9
5.1. Traitement des demandes	9
5.2. Demandes d'information des entreprises	10
5.3. Création du Fonds	10
6. Finance	11
7. Communication	12
7.1. Actions effectuées par la Ville de Genève	12
7.1.1. Actions externes	12
7.1.2. Actions internes	12
7.2. Actions effectuées par l'OFPC	12
7.2.1. Actions externes	12
7.2.2. Actions internes	12
8. Perspectives 2017	13
8.1. Objectifs	13
8.2. Enjeux	13



1. Contexte

Le Conseil municipal de la Ville de Genève a adopté sur proposition du Conseil administratif le règlement LC 21 523 le 28 avril 2015, pour la mise en œuvre de l'initiative IN-4 « Créons des places d'apprentissage pour nos enfants ».

Le règlement instaure la création d'un Fonds d'apprentissage, qui vise à soutenir financièrement les entreprises locales pour chaque nouvel-e apprenti-e engagé-e, pour autant qu'elles répondent à des critères précis définis dans le règlement.

Initialement doté de CHF 3 millions, le Fonds a finalement été doté pour son lancement de CHF 1.5 million.

Toute entreprise qui respecte les critères édictés dans le règlement ainsi que dans le règlement d'application LC 21 523.1 peut :

- Obtenir CHF 3000.- pour un contrat CFC (certificat fédéral de capacité).
- Obtenir CHF 5000.- pour un contrat AFP (attestation de formation professionnelle).
- Bénéficier du dispositif de coaching « Chèque label entreprise formatrice – Genève » (CLEF – Genève), dispensé par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Les critères à respecter par les entreprises sont les suivants :

1. L'entreprise a conclu un contrat d'apprentissage (CFC ou AFP), approuvé par l'OFPC.
2. L'année de la demande d'allocation correspond à l'année d'entrée en fonction de l'apprenti-e dans l'entreprise.
3. L'entreprise a son siège ou l'une de ses succursales sis sur le territoire de la ville de Genève.
4. Le lieu de formation de l'apprenti-e se situe sur le territoire de la ville de Genève.
5. Le nombre d'apprenti-e-s de l'entreprise situé-e-s sur le territoire de la ville de Genève représente au moins 10% de l'ensemble des employé-e-s de l'entreprise situé-e-s sur le territoire de la ville de Genève.
6. L'entreprise respecte les dispositions légales fédérales et cantonales applicables au contrat d'apprentissage, ainsi que la convention collective de travail, le contrat-type de travail ou les règles usuelles dans la branche considérée.
7. L'entreprise ne figure pas sur la « Liste des entreprises en infraction aux usages » publiée par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).
8. L'entreprise atteste sur l'honneur qu'elle n'a procédé à aucun licenciement en vue de déposer la demande d'allocation.

Le service Agenda 21 – Ville durable (A21), qui fait partie du Département des finances et du logement (DFL), a été chargé de mettre en œuvre le projet d'attribution des allocations dans le cadre du règlement.



2. Lancement du Fonds d'apprentissage

Le Fonds d'apprentissage a été lancé le 15 septembre 2016. Son règlement d'application (LC 21 523.1) avait auparavant été adopté par le Conseil administratif le 29 juin 2016, puis a été modifié le 5 octobre 2016.

Lors de la conférence de presse de lancement, une convention a été signée avec le Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) de l'Etat de Genève, en vue de faire bénéficier de CLEF – Genève les entreprises bénéficiaires du Fonds d'apprentissage. Le dispositif CLEF – Genève est en place depuis le 1^{er} janvier 2017.

3. Demandes d'allocation

Le Fonds a reçu **289 demandes d'allocation**¹, de la part de **181 entreprises**, une entreprise pouvant déposer plusieurs demandes d'allocation qui concernent différent-e-s apprenti-e-s.

Parmi l'ensemble des demandes reçues :

- **169 demandes** ont reçu une **décision positive d'octroi** (58%).
- **120 demandes** ont reçu une **décision négative** (42%).

3.1. Demandes acceptées

Le Fonds a soutenu :

- **119 entreprises**.
- **159 contrats CFC** (94% des demandes acceptées).
- **10 contrats AFP** (6% des demandes acceptées).

Pour mettre ces chiffres en perspective, un total de 745 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus en 2016 par une entreprise sise en ville de Genève (686 contrats CFC ; 59 contrats AFP).

Le Fonds a ainsi soutenu 22.7% des nouveaux contrats conclus en 2016 en ville de Genève (23.2% des contrats CFC ; 16.9% des contrats AFP).

¹ 2 demandes initialement refusées ont été réévaluées et acceptées suite à l'apport de nouveaux éléments. Bien que traitées comme des demandes distinctes dans le cadre du logiciel SAP, chacune des demandes refusée puis acceptée est comptabilisée comme une seule demande (acceptée).



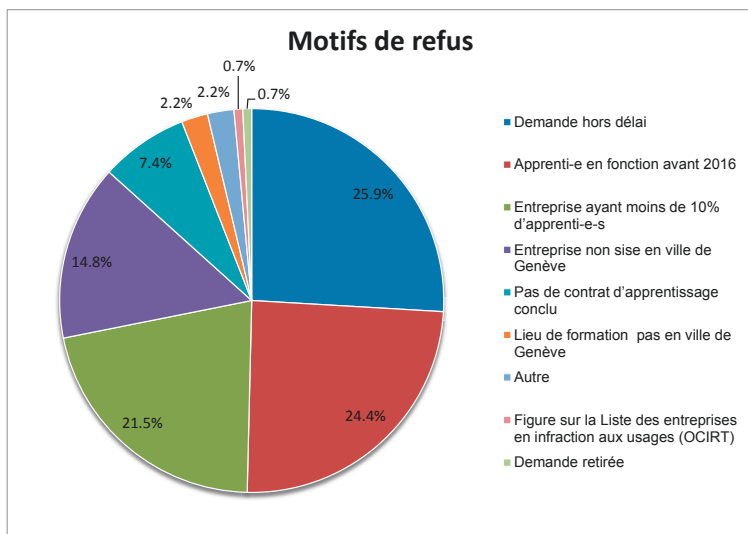
3.2. Demandes refusées et incomplètes

Les motifs de refus des demandes se déclinent de la façon suivante :

Motif de refus	Nombre de demandes
La demande a été reçue hors délai <i>(Le délai officiel pour déposer une demande est le 1^{er} novembre. Les demandes reçues au-delà de cette date sont normalement refusées sans traitement. En 2016, les demandes reçues jusqu'au 30 novembre ont malgré tout été traitées.)</i>	35
L'apprenti-e n'est pas entré-e en fonction au sein de l'entreprise en 2016	33
L'entreprise a moins de 10% d'apprenti-e-s	29
L'entreprise n'a ni son siège, ni une succursale sis en ville de Genève <i>(Ce motif de refus inclut automatiquement le motif de refus suivant : le lieu de formation de l'apprenti-e n'est pas situé en ville de Genève)</i>	20
L'entreprise n'a pas signé de contrat d'apprentissage <i>(Elle a signé un contrat de stage, de formation ou une convention de prestation)</i>	10
Le lieu de formation de l'apprenti-e n'est pas situé en Ville de Genève (mais l'entreprise a son siège ou une succursale en ville de Genève)	3
Autre <i>(pour les 3 cas recensés : l'entreprise a déjà fait une demande pour le même apprenti (1) ; le formulaire de demande d'allocation n'est pas signé par l'entreprise ou l'apprenti-e (2))</i>	3
L'entreprise figure sur la « Liste des entreprises en infraction aux usages » de l'OCIRT	1
L'entreprise a retiré sa demande	1



Traduits en pourcentage, ces chiffres donnent les résultats suivants :



Les pourcentages ont été arrondis et calculés sur la base de 135 demandes (120 demandes refusées + 15 demandes qui cumulent les motifs de refus).

15 demandes cumulent plusieurs motifs de refus.

Environ **30 demandes** étaient **incomplètes** et ont exigé une relance de la part du secrétariat du Fonds.

3.3. Intérêt des entreprises pour CLEF – Genève

30 entreprises ont indiqué dans le formulaire de demande d'allocation avoir un intérêt pour CLEF – Genève. Le nom des entreprises a été transmis à l'OFPC, en indiquant si l'entreprise intéressée a obtenu ou non l'allocation du Fonds.

A noter que la possibilité d'indiquer son intérêt pour CLEF – Genève a été offerte aux entreprises environ 1 mois après le lancement du Fonds, dès confirmation de la part de l'OFPC qu'il n'offrait plus de prestation de coaching gratuite aux entreprises comme c'était le cas les années précédentes.

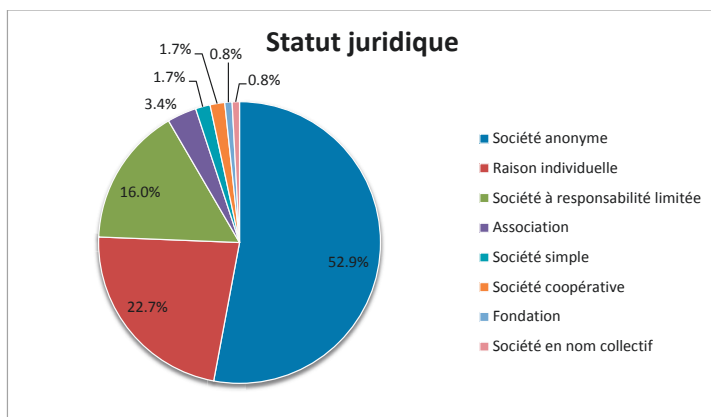
L'OFPC a contacté toutes les entreprises dont les noms ont été transmis par la Ville. Sur les 30 entreprises initialement intéressées, seules 3 se sont finalement révélées avoir besoin du dispositif. Le contact avec les autres entreprises a néanmoins permis d'en diriger certaines vers d'autres mesures dispensées par l'OFPC telle que le mentorat.

4. Profil des entreprises soutenues²

Les entreprises soutenues par le Fonds sont principalement :

- des **sociétés anonymes** ;
- des entreprises actives dans le **commerce** et la **réparation d'automobiles et motocycles** ;
- des entreprises ayant **moins de 10 employé-e-s** équivalent temps plein (ETP) travaillant en ville de Genève ;
- des entreprises qui **forment entre 1 et 5 apprenti-e-s**, la **moitié de celles-ci n'en formant qu'1 seul-e**.

4.1. Statut juridique des entreprises soutenues

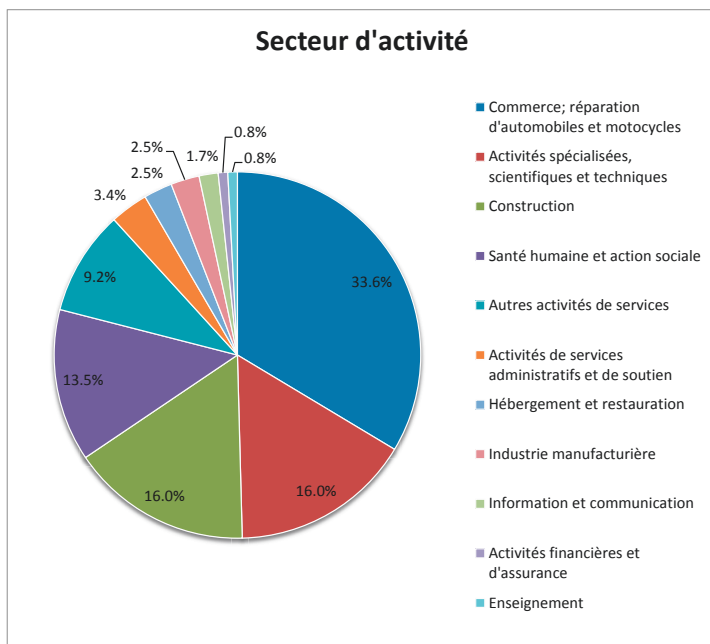


Sans surprise, la grande majorité des entreprises soutenues sont des sociétés anonymes (SA), des raisons individuelles ou des sociétés à responsabilité limitée (Sàrl).

La majorité des entreprises soutenues sont ainsi des SA (52.9%). Quasiment un quart des entreprises bénéficiaires sont ensuite des raisons individuelles (22.7%). Les Sàrl forment la dernière part importante d'entreprises soutenues par le Fonds (16%). Les autres formes juridiques ne représentent ensemble que 8.4% des entreprises soutenues.

² Les données concernant les entreprises ayant eu plusieurs demandes d'allocation acceptées n'ont été comptabilisées qu'une fois. Tous les pourcentages sont arrondis.

4.2. Secteur d'activité des entreprises soutenues³



Les entreprises soutenues sont actives dans 11 secteurs d'activité sur les 21 que recense la Nomenclature générale des activités économiques 2008 (NOGA 2008). Le secteur largement majoritaire est celui du commerce et de réparation d'automobiles et motocycles (33.6% des entreprises soutenues). Viennent ensuite les entreprises actives dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et dans la construction (16% des entreprises soutenues pour chacun des secteurs), les entreprises actives dans la santé humaine et l'action sociale (13.5% des entreprises soutenues) et celles actives dans les autres activités de service (9.2% des entreprises soutenues). Les autres secteurs représentent un nombre très faible de demandes.

A l'exception du secteur de la construction, les secteurs les plus représentés parmi les entreprises soutenues par le Fonds reflètent bien, par ordre d'importance, leur force respective en ville de Genève en termes de nombre d'établissements⁴. Seulement 9^{ème}

³ La classification est faite selon la Nomenclature générale des activités économiques 2008 (NOGA 2008). Les entreprises ont été classées dans les différents secteurs selon les données du Répertoire des Entreprises du canton de Genève (REG).

⁴ Voir le nombre d'établissements selon l'activité économique, par commune, en 2014, recensés par l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) :

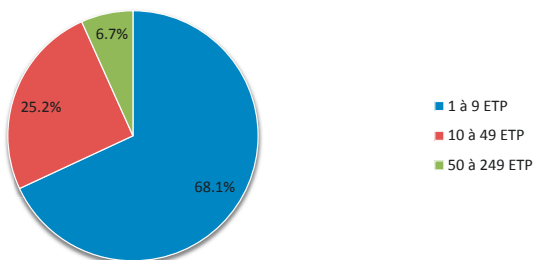


secteur le plus important en ville en 2014, le secteur de la construction est « surreprésenté » au sein du Fonds puisqu'il représente le 2^{ème} pourcentage le plus élevé d'entreprises soutenues. A l'inverse, Le secteur des activités financières et d'assurance constitue une part infime des entreprises soutenues alors qu'il représente le 5^{ème} secteur le plus important en ville.

Pour expliquer ces résultats, une étude serait nécessaire pour comparer notamment le niveau de l'offre et de la demande de places d'apprentissage entre les différents secteurs, ainsi que la taille des entreprises qui composent de façon majoritaire les secteurs en question (les moyennes et grandes entreprises étant défavorisées par la condition d'avoir au minimum 10% d'apprenti-e-s par rapport au nombre d'employé-e-s pour pouvoir toucher une allocation du Fonds).

4.3. Nombre d'employé-e-s en équivalent temps plein (ETP) et d'apprenti-e-s des entreprises soutenues travaillant en ville de Genève

Nombre d'employé-e-s en ville de Genève (équivalent temps plein)



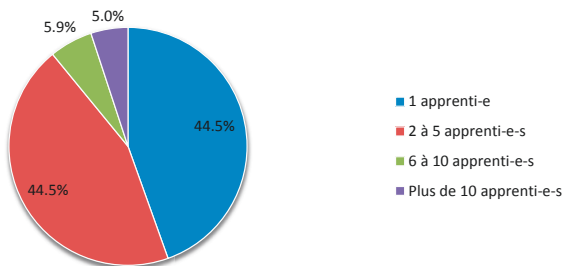
Le nombre d'employé-e-s en équivalent temps plein (ETP) et d'apprenti-e-s renseigné par les entreprises bénéficiaires concerne uniquement ceux et celles travaillant en ville de Genève. Il ne reflète donc pas forcément le nombre total d'employé-e-s et d'apprenti-e-s de l'entreprise.

Cette réserve en tête, on peut voir que la très grande majorité des entreprises soutenues sont des microentreprises (1 à 9 ETP ; 68.1%), et qu'un peu plus d'un quart des entreprises bénéficiaires sont des petites entreprises (10 à 49 ETP ; 25.2%). On peut également observer qu'aucune grande entreprise (250 ETP et plus) n'a été soutenue en 2016.



La condition d'avoir au minimum 10% d'apprenti-e-s par rapport au nombre d'employé-e-s pour obtenir l'allocation du Fonds, qui visait à cibler l'aide apportée par le Fonds aux PME (les micros, petites et moyennes entreprises qui ont moins de 250 ETP), semble avoir eu l'effet escompté (pour rappel, 21.5% des demandes d'allocation refusées l'ont été au motif que cette condition n'était pas remplie). Il faut toutefois savoir que, selon les derniers chiffres avancés par la Statistique structurelle des entreprises (STATENT), les microentreprises constituent la très grande majorité des entreprises sises en ville de Genève (89.8% en 2014, contre 0.3% de grandes entreprises), ce qui participe également à expliquer la très forte proportion de microentreprises soutenues.

Nombre d'apprenti-e-s en ville de Genève



La majorité des entreprises soutenues étant des microentreprises, il n'est pas étonnant de constater que la très grande majorité d'entre elles forment entre 1 et 5 apprenti-e-s (89%), la moitié de celles-ci n'en formant d'ailleurs qu'1 seul-e (44.5%).

5. Secrétariat du Fonds

En 2016, le secrétariat du Fonds était constitué d'un chargé de projet auxiliaire, employé à 100%. Il a été chargé de :

- Définir, planifier et piloter la création du Fonds.
- Traiter les demandes d'allocation.
- Répondre aux demandes d'information des entreprises.

5.1. Traitement des demandes

Le **temps de traitement d'une demande d'allocation** par le secrétariat du Fonds est en moyenne d'environ **1h25**.



La durée indiquée ci-dessus est une estimation basée sur le nombre de semaines consacrées à traiter les demandes d'allocation à compter de la réception de la première demande, et au temps de travail consacré par le chargé de projet au traitement des demandes durant les semaines en question.

Le chargé de projet a ainsi consacré environ 80% de son temps de travail au traitement des demandes durant 13 semaines (du 20 septembre 2016, date de la réception de la première demande, au 6 janvier 2017, sans compter les jours de congé), soit 4 journées de 8h par semaine.

Au temps de traitement des demandes fait par le secrétariat du Fonds s'ajoute celui accompli par le secrétariat du DFL (préparation des lettres d'octroi pour signature par la Conseillère administrative et mise sous pli) et l'adjoint de direction du service A21 (validation SAP des octrois).

5.2. Demandes d'information des entreprises

Le secrétariat du Fonds a traité environ **315 demandes d'information** de la part des entreprises, dont une très grande majorité par téléphone (**250 par téléphone**, contre **65 par voie électronique**, par le biais de l'adresse e-mail fonds.apprentissage@ville-ge.ch).

5.3. Création du Fonds

La création et la mise en place du Fonds a exigé de fournir les livrables suivants, que l'on peut énumérer selon la structure de découpage de projet suivante :

A. Juridique

1. Règlement d'application
2. Plan de gestion du contentieux et procédures en cas de doute du respect des conditions d'octroi
3. Notes à la Conseillère administrative

B. Gestion du projet

1. Documents de gestion de projet
 - 1.1. Plan de projet
 - 1.2. Checklist des critères d'attribution et pièces exigées
 - 1.3. Workflows, processus détaillés et procédures de traitement d'une demande
 - 1.4. Processus en cas de suppléance du chargé de projet
 - 1.5. Plan de monitoring
2. Mise en œuvre du projet
 - 2.1. Relations comité de pilotage (CoPil) Fonds d'apprentissage
 - 2.1.1. Séances hebdomadaires
 - 2.2. Relations Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC)
 - 2.2.1. Séances en fonction des besoins
 - 2.3. Relations OFPC
 - 2.3.1. Séances mensuelles du CoPil CLEF – Genève
 - 2.3.2. Séances régulières du chargé de projet du Fonds et de la cheffe de projet CLEF (OFPC)
 - 2.4. Relations direction DFL
 - 2.4.1. Séances en fonction des besoins

V I L L E D E
G E N È V E

C. Informatique

1. Cahier des charges du projet informatique SAP
2. Formulaire de demande d'allocation
3. Création et mise en place du logiciel SAP-GM pour le Fonds
4. Aide-mémoire d'usage de SAP pour le Fonds

D. CLEF – Genève

1. Convention Ville de Genève - DIP

E. Communication

1. Stratégie de communication
2. Procédure d'identification des entreprises sises en ville de Genève
3. Identification des acteur-trice-s/canaux de diffusion pour la promotion du Fonds
4. Plan de communication
5. Livrables communication (*voir la section « communication » ci-dessous*)

F. Gestion du Fonds

1. Traitement des demandes d'allocation
 - 1.1. Journal de suivi des demandes
2. Répondre aux demandes d'information des entreprises (téléphone/e-mail)

G. Ressources humaines

1. Analyse et projection des besoins RH du Fonds

H. Comptabilité/Finance

1. Elaboration d'un budget de lancement et de fonctionnement
2. Arbitrages comptables/financiers

6. Finance

Le Fonds a dépensé **CHF 525'250.- en allocations⁵**. Le salaire du chargé de projet a également été imputé sur le Fonds.

CHF 5800.- ont été engagés en 2016 sur le budget du service A21 pour organiser un **concours en vue de développer la ligne graphique du Fonds et réaliser la ligne en question** (l'agence vainqueur du concours n'ayant pas encore totalement terminé la création de la ligne, CHF 3240.- lui ont été versés en 2016 pour le travail effectué jusque-là sur les CHF 4000.- prévus ; la somme restante lui sera versée en 2017 lors de la réalisation complète de la ligne).

⁵ 2 demandes acceptées concernaient des apprentis CFC engagés en 2016 pour moins d'une année, afin de leur permettre de terminer leur formation. L'allocation a été versée à l'entreprise au prorata du temps que passera l'apprenti dans l'entreprise (respectivement CHF 2000.- et CHF 2250.-).



7. Communication

7.1. Actions effectuées par la Ville de Genève

7.1.1. Actions externes

- Conférence de presse de lancement (septembre).
- Pages internet (septembre).
- Courrier d'information aux entreprises, aux faitières, aux syndicats et aux organes de promotion économique (septembre – novembre).
- Magazine Vivre à Genève (septembre).
- Newsletter A21 (octobre).
- Flyer aux entreprises formatrices par le biais de l'enquête annuelle de placement de l'OFPC (novembre).

7.1.2. Actions internes

- VG Mag (octobre).
- Actualité intranet (octobre).
- E-mail aux directeur-trice-s de département et chef-fe-s de service de la Ville de Genève (octobre).

7.2. Actions effectuées par l'OFPC

7.2.1. Actions externes

- Séance d'accueil des nouveaux-elles formateur-trice-s (1 séance toutes les 3 semaines dès octobre ; se poursuivra en 2017).
- Information lors des commissions spécifiques de métiers (touche les commissaires d'apprentissage ; novembre 2016 à février 2017).
- Newsletter aux entreprises formatrices (décembre).

A noter qu'en 2017 l'OFPC informera également les représentant-e-s des associations professionnelles de l'existence du Fonds et de CLEF – Genève lors des Commissions Formation Professionnelle de Pôles.

7.2.2. Actions internes

- Séance d'information au service de la formation professionnelle, en présence du chargé de projet du Fonds (octobre).
- Séance d'information à Cap formations (octobre).



8. Perspectives 2017

8.1. Objectifs

L'objectif fixé pour l'année 2017 est de **soutenir entre 100 et 200 entreprises**.

Cet objectif a été fixé avant le lancement du Fonds, lors de l'élaboration du projet de budget 2017 de la Ville. Expérience faite suite au lancement du Fonds, il sera préférable pour les années suivantes de fixer un objectif en termes de places d'apprentissage soutenues. Une entreprise pouvant faire plusieurs demandes d'allocations pour différent-e-s apprenti-e-s, l'objectif formulé en termes d'entreprises soutenues ne rend pas bien compte de la réalité du soutien qu'offre le Fonds, qui se traduit avant tout en soutien de places d'apprentissage offertes par les entreprises.

8.2. Enjeux

L'année 2017 sera la première année où le Fonds expérimentera un cycle entier de fonctionnement. Elle sera l'occasion de consolider les processus du Fonds et d'ajuster ses procédures en fonction de nouveaux éléments qui apparaîtraient durant ce laps de temps.

L'autre enjeu important de l'année 2017 sera de continuer à faire connaître le Fonds à son public cible que sont les entreprises, grâce à des actions de communication ciblées. Dans ce cadre, afin de réduire le taux de demandes refusées et la charge administrative qui en découle pour le secrétariat du Fonds et pour les entreprises, le secrétariat du Fonds visera à favoriser encore davantage une bonne compréhension de la part des entreprises des conditions d'octroi du Fonds et de ses délais.

ANNEXE 5

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



Adopté par le Conseil municipal le 28 avril 2015

Approuvé par le Département présidentiel le 29 juin 2015

Entrée en vigueur le 29 juin 2015

Le Conseil municipal de la Ville de Genève,

adopte le règlement municipal suivant :

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Principe

Il est instauré un Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage de première année en ville de Genève (ci-après : le fonds).

Art. 2 Objectifs

Le fonds est destiné à apporter un soutien financier d'une année aux entreprises locales pour chaque nouvel apprenti engagé.

Art. 3 Absence de droit

Le présent règlement n'institue pas de droit au soutien financier.

Chapitre II Cercle des bénéficiaires

Art. 4 Entreprises bénéficiaires

¹ Les entreprises locales, souhaitant bénéficier du soutien financier du fonds, doivent avoir leur siège principal ou une succursale sise en ville.

² La ou les places d'apprentissage créée-s par l'entreprise requérante doit-doivent se situer en ville.

³ Le nombre des apprenti-e-s en ville de l'entreprise bénéficiaire doit représenter au moins 10% de l'ensemble de ses employé-e-s en ville.

⁴ L'entreprise bénéficiaire doit certifier qu'elle n'a procédé à aucun licenciement en vue de déposer une ou plusieurs demandes de soutien financier au sens du règlement.

Chapitre III Conditions d'octroi et procédure

Art. 5 Conclusion d'un contrat d'apprentissage de première année

Le fonds est réservé au soutien financier apporté aux entreprises telles que définies à l'art. 4 qui concluent un contrat d'apprentissage visant à permettre à l'apprenti-e d'obtenir au minimum une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP, formation professionnelle de deux ans) ou un certificat fédéral de capacité (CFC, formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans).

Art. 6 Conditions minimales de travail

L'entreprise bénéficiaire doit avoir conclu un contrat d'apprentissage avec le-la nouvel-le apprenti-e. Elle doit, en outre, s'engager à respecter les dispositions légales fédérales et cantonales applicables au contrat d'apprentissage, ainsi que la convention collective de travail, le contrat-type de travail ou

les règles usuelles dans la branche considérée. Le contrat doit enfin avoir été approuvé par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Art. 7 Montant et durée maximum des allocations

- ¹ Pour les CFC, les allocations s'élèvent, au maximum, à 3000 francs par année et par contrat.
- ² Pour les AFP, les allocations s'élèvent, au maximum, à 5000 francs par année et par contrat.
- ³ Les allocations visées aux alinéas 1 et 2 du présent article peuvent être converties, tout ou partie, en chèque à faire valoir auprès de l'OFPC dans le cadre du projet « chèque label entreprise formatrice ».
- ⁴ Ces allocations sont versées dans les limites des ressources disponibles du fonds au sens de l'art. 12 du présent règlement. Aucune aide financière ne peut être octroyée si les ressources du fonds sont épuisées. Le Conseil administratif peut décider d'une indexation de ce montant.

Art. 8 Obligation de renseigner

Sur requête du département des finances et du logement de la Ville de Genève (ci-après : le département), l'entreprise requérante fournit tous les renseignements et les documents nécessaires à l'application du présent règlement et de son règlement d'application.

Art. 9 Suspension du soutien financier et obligation de remboursement

- ¹ Le soutien financier apporté est supprimé lorsqu'il est établi que l'entreprise bénéficiaire :
 - a) n'a pas respecté les conditions posées par le présent règlement, ainsi que par le règlement d'application, ou
 - b) a donné des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint d'une quelque autre manière l'obligation de renseigner, ou
 - c) a mis fin au contrat d'apprentissage avant la fin de l'année de formation prévue, ou
 - d) a obtenu ou tenté d'obtenir l'allocation de manière induue ou abusive.
- ² Le droit à l'allocation est également supprimé si l'apprenti-e ayant donné lieu à la mesure met lui/elle-même fin au contrat d'apprentissage.
- ³ Dans les cas prévus à l'alinéa 1, lettre c, et à l'alinéa 2, la suspension intervient *pro rata temporis*. Dans les autres cas, le département exige la restitution des allocations perçues indûment.

Art. 10 Règlement d'application

Le Conseil administratif édicte le règlement d'application fixant les modalités concrètes d'octroi du soutien financier.

Art. 11 Décision

Les décisions du département prises en application du présent règlement sont définitives.

Chapitre IV Financement et évaluation

Art. 12 Ressources

- ¹ Le financement du fonds est assuré par une dotation budgétaire figurant au budget de fonctionnement de la Ville.
- ² Le Conseil administratif peut affecter à ce fonds d'autres ressources, notamment issues de dons et legs.

Art. 13 Evaluation du fonds

- ¹ Les activités et prestations du fonds font l'objet d'une évaluation après trois ans puis tous les cinq ans de manière indépendante en termes d'adéquation aux objectifs fixés par le présent règlement. Le résultat de cette évaluation est communiqué au Conseil municipal.
- ² Les coûts de cette évaluation émanent au fonds.

LC 21 523 *Règlement du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage de première année en Ville de Genève*

Chapitre V Dispositions finales

Art. 14 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur dès son approbation par le département en charge de la surveillance des communes.

ANNEXE 6

Règlement d'application du LC 21 523.1 Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage en ville de Genève



Adopté par le Conseil administratif le 29 juin 2016

Avec les modifications intervenues au 5 octobre 2016

Entrée en vigueur le 30 juin 2016

Le Conseil administratif de la Ville de Genève,

adopte le règlement municipal suivant :

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Fondements et principes

¹ Le présent règlement d'application se fonde sur le règlement du Fonds municipal pour le soutien financier à la création de places d'apprentissage de première année en ville de Genève du 28 avril 2015 (LC 21 523, ci-après : le règlement), qui instaure un Fonds d'apprentissage (ci-après : le Fonds) destiné à apporter un soutien financier d'une année aux entreprises locales pour chaque nouvel-e apprenti-e engagé-e.⁽¹⁾

² L'objet du présent règlement d'application est de préciser le fonctionnement du Fonds ainsi que les conditions d'octroi de l'allocation financière dans le cadre du Fonds.

Art. 2 Autorité compétente

La gestion du Fonds est mise sous la responsabilité du ou de la conseiller-ère administratif-ve en charge du département des finances et du logement (DFL).

Art. 3 Organisation

La gestion du Fonds est assurée par le secrétariat du Fonds.

Art. 4 Absence de droit

Le présent règlement d'application n'institue pas de droit au soutien financier. Les décisions en matière d'octroi de soutien financier par le Fonds ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

Chapitre II Secrétariat du Fonds

Art. 5 Mission et responsabilités

¹ Le secrétariat du Fonds (ci-après : le secrétariat) est l'organe de gestion du Fonds.

² Il est responsable :

- de la gestion administrative, opérationnelle et financière du Fonds ;
- du traitement, de l'évaluation, du suivi et du contrôle des demandes d'allocation ;
- de la création et de la mise en œuvre d'un partenariat avec l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) ;
- de la promotion du Fonds auprès des institutions partenaires et des milieux concernés ;
- de la production annuelle d'un rapport d'activités à l'attention du Conseil administratif. Ce rapport fait l'objet d'une communication au Conseil municipal dans le cadre du rapport de gestion.

³ Il est doté des ressources nécessaires pour mener à bien ses missions et prestations, conformément à l'art. 12 du règlement.

Chapitre III Bénéficiaires

Art. 6 Entreprises bénéficiaires

¹ Sont considérées comme « entreprises » les raisons individuelles, les sociétés de personnes et de capitaux, les fondations, les associations et les sociétés coopératives.

² Selon l'art. 4, al. 3 du règlement, le nombre d'apprenti-e-s travaillant dans les locaux de l'entreprise requérante sis sur le territoire de la ville de Genève doit représenter au moins 10% de l'ensemble de ses employé-e-s en ville.

³ Une entreprise qui figure sur la « Liste des entreprises en infraction aux usages » publiée par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) ne peut pas prétendre à une allocation dans le cadre du Fonds. Fait foi la semaine durant laquelle le secrétariat contrôle que l'entreprise requérante respecte les conditions d'octroi.

Chapitre IV Conditions d'octroi

Art. 7 Conclusion d'un contrat d'apprentissage ⁽¹⁾

¹ Une allocation peut être versée aux entreprises pour tout-e nouvel-le apprenti-e engagé-e conformément aux exigences définies dans le règlement et le présent règlement d'application, quelle que soit l'année d'apprentissage du nouveau ou de la nouvelle apprenti-e engagé-e.⁽¹⁾

² Pour que la demande d'allocation soit recevable, l'année d'entrée en fonction au sein de l'entreprise de l'apprenti-e doit correspondre à l'année de la demande d'allocation.

Art. 8 Suspension du soutien financier et obligation de remboursement

¹ Selon l'art. 9, al. 1, let. c, et al. 2 du règlement, le soutien financier apporté est supprimé lorsqu'il est établi que l'entreprise bénéficiaire ou l'apprenti-e ayant donné lieu à la mesure met fin au contrat d'apprentissage avant la fin de l'année de formation prévue.

² L'année de formation prévue correspond à une période de douze mois consécutifs durant laquelle l'apprenti-e est sous contrat avec l'entreprise, indépendamment de l'année civile.

³ Conformément à l'art. 9, al. 1, let. c, et al. 2 du règlement, il sera demandé le remboursement de l'allocation *pro rata temporis*.

Art. 9 Montant des allocations

¹ Selon l'art. 7, al. 4 du règlement, le Conseil administratif peut décider d'une indexation du montant des allocations.

² Une indexation peut se faire moyennant une proposition du ou de la conseiller-ère administratif-ve en charge du DFL au Conseil administratif, qui modifie en conséquence le présent règlement d'application.

Chapitre V Procédure de traitement d'une demande et d'attribution du Fonds

Art. 10 Dépôt de la demande d'allocation

¹ L'entreprise requérante peut adresser sa demande d'allocation du 1^{er} janvier au 1^{er} novembre de la même année.

² La demande doit être adressée par écrit au secrétariat.

³ La demande doit comporter les documents suivants :

- a) formulaire de demande d'allocation ;
- b) copie du contrat d'apprentissage approuvé par l'OFPC ;
- c) référence bancaire ou postale.

Art. 11 Décision

- ¹ La décision finale appartient au ou à la conseiller-ère administratif-ve en charge du DFL.
- ² La décision est communiquée par écrit à l'entreprise requérante, sans indication des motifs.
- ³ En cas d'épuisement des ressources du Fonds pour l'année en cours, l'entreprise requérante se voit notifier par écrit l'impossibilité de répondre favorablement à sa demande, sans que celle-ci soit traitée.

Art. 12 Versement de l'allocation financière

- ¹ Le versement de l'allocation s'effectue à compter de la signature par le ou la conseiller-ère administratif-ve en charge du DFL de la lettre d'octroi.
- ² L'allocation est versée en une fois à l'entreprise bénéficiaire.

Art. 13 Usage de l'allocation

L'usage de l'allocation par les entreprises bénéficiaires est libre.

Art. 14 Usage de l'allocation pour le « chèque label entreprise formatrice » (CLeF)

- 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.
- ² Le secrétariat transmet les informations nécessaires à l'OFPC, qui met en œuvre le coaching en accord avec les besoins de l'entreprise.
- ³ L'entreprise paye le coaching, une fois celui-ci effectué. Elle peut faire usage de l'allocation reçue dans le cadre du Fonds pour payer la prestation.
- ⁴ L'entreprise peut bénéficier de CLeF sous réserve de la mise en place par l'OFPC du dispositif correspondant.

Art. 15 Contrôle

La Ville de Genève se réserve le droit de vérifier auprès de l'OFPC que les apprenti-e-s ayant donné lieu à la mesure ont bien effectué l'année de formation prévue.

Chapitre VI Dispositions finales

Art. 16 Entrée en vigueur

Le présent règlement d'application entre en vigueur dès son approbation par le Conseil administratif.