

[oce.demp@etat.ge.ch](mailto:oce.demp@etat.ge.ch)

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de l'économie et de l'emploi  
(DEE)  
A l'att. de Eric Favre, Secrétaire général  
Pl. de la Taconnerie 7  
1204 Genève

Genève, le 24 février 2025  
RR/3248 - UAPG n°07-2025

## Prise de position sur le Plan Directeur de l'Employabilité (PDEm)

Monsieur le Secrétaire général,

Notre Union et ses membres ont pris connaissance avec intérêt du PDEm, mis en consultation. Nous vous en remercions et vous prions de trouver ci-après quelques appréciations sur cet important projet, qui constitue un élément central des priorités politiques du Conseil d'Etat pour la législature en cours.

### Remarques liminaires

#### Introduction, contexte, vision, axes et objectifs et gouvernance

En préambule, l'UAPG accueille avec satisfaction ce document, qu'elle considère comme évolutif et adaptable en fonction des besoins à venir, et dont elle a conscience qu'il est le résultat de discussions tripartites préalables. La démarche mérite d'être saluée, car elle constitue une réponse efficace pour lutter contre le chômage et l'exclusion et pour augmenter l'employabilité de la main-d'œuvre locale. Nous saluons également la transversalité entre les trois départements concernés. Le Conseil, et avant lui la Task Force, ont permis d'appréhender la problématique de l'employabilité avec un regard plus large et complet, permettant un travail en profondeur sur les constats, les freins à lever et les outils à mettre en place pour améliorer l'efficacité des mesures proposées. Une prochaine étape pourrait consacrer un rapprochement avec le canton de Vaud et la France voisine, dont nous partageons largement le bassin d'emploi.

Cela étant posé, l'UAPG souhaite souligner quelques éléments.

Le document est très orienté sur les demandeurs d'emplois, laissant supposer que l'on porte moins d'attention aux personnes déjà en emploi, aux personnes en formation et aux jeunes. Le renforcement de l'employabilité mérite d'être une composante à prendre en compte lors de la formation également. Certaines formations, par exemple les HES, ont des niveaux d'exigence dans certaines matières qui les éloignent de leur public cible de base, à savoir les porteurs de maturité professionnelle. Il conviendrait dès lors de mieux calibrer les programmes sur les réalités du terrain le cas échéant, de prévoir un renforcement de ces matières en amont ou en cours d'appui. Il nous semblerait à cet égard intéressant que la roue de l'employabilité mentionne l'adaptation des programmes scolaires aux nouveaux métiers et outils.

La place faite à l'environnement dans lequel se déploient les entreprises nous paraît également ténue. En effet, qui dit employabilité, dit emploi et donc entreprises qui offrent des places de travail. Cela n'est possible que dans un environnement bénéficiant de conditions-cadres favorables. Un Plan Directeur de l'Employabilité devrait donc, et avant tout, mettre en exergue la nécessaire préservation, voire le renforcement, de conditions-cadres favorables à l'activité économique. Or, celles-ci semblent être les grandes oubliées des différents plans mis en place au niveau du canton (aménagement, mobilité, transition climatique notamment). Lors de la VVT 2050, nous avons d'ailleurs souligné que le terme « économie » n'apparaissait qu'une fois, et accompagné du qualificatif « circulaire », alors que les entreprises n'étaient jamais mentionnées. Il convient de rappeler ici leur rôle essentiel dans l'intégration, la formation, l'innovation ou encore la prospérité du canton, qui permet de financer d'ambitieuses politiques publiques. Les entreprises sont des acteurs essentiels de la société et les ignorer en niant les conditions cadre qui leur permettent un développement sain et dynamique relève de l'autogol et de l'asphyxie économique et sociale.

Enfin, si notre société et notre environnement sont sans nul doute au cœur de changements profonds et durables, ces derniers doivent être appréhendés avec réalisme et pragmatisme, dans un esprit positif, ouvert et constructif.

Sur le plan de l'organisation du PDEm, notre Union constate un positionnement fort de l'Etat. Il semble évident que ce dernier est aujourd'hui le mieux armé pour initier les différentes mesures. Néanmoins, nous appelons à l'avenir à une gouvernance plus équilibrée, avec une montée en puissance des partenaires sociaux et des associations professionnelles. Pour ce qui concerne en particulier les mesures liées aux entreprises, celles-ci devront idéalement être encadrées par des personnes de terrain, soit issues de l'économie.

Enfin, en conclusion de ces remarques liminaires, notre Union souhaite qu'une évaluation systématique des mesures soit comprise, de manière à soit les adapter, soit les abandonner selon le bilan qui en est fait. En outre, la question du financement des mesures devra être abordée dès la constitution des mesures.

## **Examen des mesures**

### **Axe 1 - Marché du travail**

Mesure 1.2 : Outre le concours de partenaires comme le CEBIG, qui offre déjà des bilans de compétence et dont l'expérience est centrale pour l'analyse des besoins du marché, il convient de ne pas oublier les efforts menés au plan fédéral. Une analyse de l'action d'autres cantons dans ce domaine peut également être précieuse.

Mesure 1.3 : Il convient de privilégier les partenaires aux compétences reconnues dans le domaine du marché du travail. Les associations patronales et professionnelles ont un rôle central à jouer.

### **Axe 2 – Formation et développement des compétences**

Mesure 2.1 : L'intérêt des micro certifications pour les entreprises et le cadre dans lequel elles doivent se déployer méritent d'être mieux explicités. Elles pourraient s'inspirer de ce qui est déjà proposé dans le portefeuille des formations supérieures (CAS, DAS, MAS).

Mesure 2.2 : Il manque clairement un partenaire patronal (UAPG, FER Genève ?) qui joue un rôle essentiel dans le dispositif. Par ailleurs, des formations pour personnes en emploi sont déjà proposées en Suisse. Ainsi, UniDistance Suisse disposerait d'une expertise dans la formation des personnes travaillant à plein temps, et il serait opportun de l'intégrer aux partenaires concernés par cette mesure.

Mesure 2.3 : Le lien avec les associations professionnelles doit être inscrit très clairement dans la mesure. Les entreprises qu'elles représentent fournissent déjà un travail de formation continu

conséquent, et le travail des autorités doit se faire en collaboration étroite avec le monde professionnel.

### **Axe 3 – Information et orientation**

Mesures 3.1 et 3.2 : La création de ces espaces d'accueil physique et numérique sont les bienvenus. Il reste bien entendu à en définir les contours précis, mais cette tâche incombera aux acteurs concernés. A ce propos, une coordination serrée des trois départements concernés paraît indispensable, pour toucher de manière adéquate et efficace l'ensemble des publics ciblés. La notion d'employabilité devrait être abordée très tôt afin d'enrichir la notion de « se former tout au long de la vie ».

### **Axe 4 – Conditions cadres**

Mesure 4.1 : Il s'agit là de l'une des mesures phare de ce plan. Le compte employabilité doit permettre aux personnes actives de renforcer leur employabilité. Ses contours, son financement doivent toutefois être précisés. L'UAPG estime que cette mesure doit aller dans l'intérêt de tous, employeurs comme salariés, et qu'elle doit également être portée financièrement par l'ensemble des acteurs : employeurs, salariés et Etat.

Mesure 4.2 : L'objectif doit être également qualitatif, à savoir conduire à une augmentation du nombre de reconversions réussies.

Mesure 4.3 : L'accès facilité à la mesure est une bonne chose. Il conviendrait également d'augmenter la notoriété de la mesure auprès des entreprises.

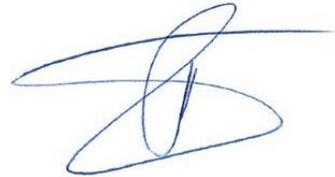
Mesure 4.4 : Cette mesure ne peut faire l'économie d'une réflexion préalable sur les causes du peu de succès du dispositif actuel.

En conclusion, notre Union soutient les grandes lignes de ce PDEm. Elle rappelle le rôle essentiel des entreprises et des associations professionnelles dans sa mise en œuvre. Le cadre de réflexion, aussi ambitieux soit-il, ne doit pas perdre de vue les moyens à disposition ou à créer pour sa concrétisation et la nécessité, dans ce contexte, de conserver des conditions cadres attractives pour les entreprises.

Tout en restant à votre disposition, nous vous remercions de l'accueil que vous réserverez à ces quelques lignes et vous adressons, Monsieur le Secrétaire général, nos plus cordiales salutations.



Pierre-Alain L'Hôte  
Président



Ivan Slatkine  
Vice-président