

Le Canton adapte son dispositif pour mieux accompagner les demandeurs d'emploi

Travail Face à une hausse du chômage, l'accent est mis sur un suivi plus personnalisé, l'employabilité et les entreprises locales partenaires.

Aymeric Dejardin-Verkinder

À Genève, le chômage progresse, mais le Département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie (DEE) et l'Office cantonal de l'emploi (OCE) veulent éviter d'en faire une fatalité. Lors d'une conférence de presse, la conseillère d'État Delphine Bachmann et le nouveau directeur général de l'OCE, Julien Garda, ont présenté une série de mesures destinées à renforcer l'insertion professionnelle et l'employabilité des chômeuses et chômeurs.

Le contexte est tendu. En 2025, le taux moyen de chômage s'est établi à 4,7%, contre 4,2% en 2024. Genève a compté en moyenne 17'286 demandeurs d'emploi. Sur l'année, 24'478 personnes se sont inscrites à l'OCE et 22'709 en sont sorties. Près de la moitié de ces dernières ont annoncé avoir retrouvé un emploi, même si le motif de sortie n'est pas toujours connu.

À Genève, la restauration, le nettoyage et le commerce de détail concentrent le plus grand nombre



«Pour beaucoup, le chômage est une période transitoire», a dit la conseillère d'État à l'Économie, Delphine Bachmann (photo d'archives).

de demandeurs d'emploi. Les plus fortes hausses concernent l'horlogerie, l'hôtellerie et les services financiers. À l'inverse, la construction apparaît stable.

Le paradoxe genevois

Cette situation s'inscrit dans une économie genevoise très ouverte,

tertiarisée à environ 85%, exposée aux incertitudes internationales, aux tensions géopolitiques, aux droits de douane et aux difficultés de la Genève internationale.

Le paradoxe genevois reste entier: le canton compte 427'700 emplois pour 243'000 ré-

sidents actifs, soit un besoin estimé à 184'000 travailleurs. «Nous avons encore du chômage, mais en même temps une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs», résume Delphine Bachmann. C'est précisément sur ce décalage entre profils disponibles et besoins des entreprises que l'OCE entend agir.

Un meilleur suivi

La réponse repose sur trois axes. Le premier concerne le suivi des demandeurs d'emploi. L'OCE va engager seize conseillers en personnel supplémentaires, soit une hausse de 15% de l'effectif. «L'objectif est de réduire la charge actuelle, supérieure à 150 dossiers par conseiller, pour atteindre environ 135», précise Julien Garda.

L'office veut aussi développer une «orientation client», après des ateliers menés avec 50 demandeurs d'emploi. Objectif: mieux écouter les demandeurs d'emploi, clarifier le rôle des conseillers et rendre ses courriers moins administratifs.

«Nous voulons mener une politique plus humaine et repérer plus tôt les freins à l'emploi, qu'il s'agisse de dettes, de garde d'enfants, de difficultés sociales ou de santé, afin d'adapter l'accompagnement aux situations individuelles», explique Julien Garda.

Le deuxième axe vise l'employabilité. L'OCE propose aujourd'hui 156 mesures, gérées par 74 prestataires, pour un investissement annoncé de 50 millions de francs. Elles portent sur les compétences techniques, sociales, personnelles et les méthodes de recherche d'emploi.

De nouveaux outils, comme TalkTo pour travailler la communication orale, ou NoLimIT et Lift talents s'appuient notamment sur l'intelligence artificielle pour établir des bilans personnalisés.

La reconversion professionnelle est également renforcée. En 2025, 61 personnes de plus de 30 ans ont pu entamer un certificat fédéral de capacité (CFC) grâce à l'allocation de formation (AFO). Ce dispositif leur garantit un re-

venu mensuel de 4300 francs, dont un supplément cantonal de 800 francs.

L'OCE développe aussi des reconnaissances d'acquis professionnels, plus courtes, notamment dans la restauration. Les emplois de solidarité, destinés aux personnes en fin de droits, font quant à eux l'objet d'une refonte, leur taux de retour vers le marché ordinaire étant jugé insuffisant.

Étroite collaboration

Enfin, le troisième axe concerne les entreprises. L'OCE veut devenir un interlocuteur plus lisible, avec à terme une porte d'entrée unique pour la réinsertion et le recrutement. Il entend poursuivre les présélections de candidats, renforcer ses partenariats avec des employeurs comme Migros et Manor, et valoriser les entreprises engagées pour l'emploi local, notamment à travers le label 1+ pour tous et une meilleure prise en compte de cet engagement dans l'attribution des marchés publics.

Lucien Fortunati