TASK FORCE EMPLOYABILITÉ

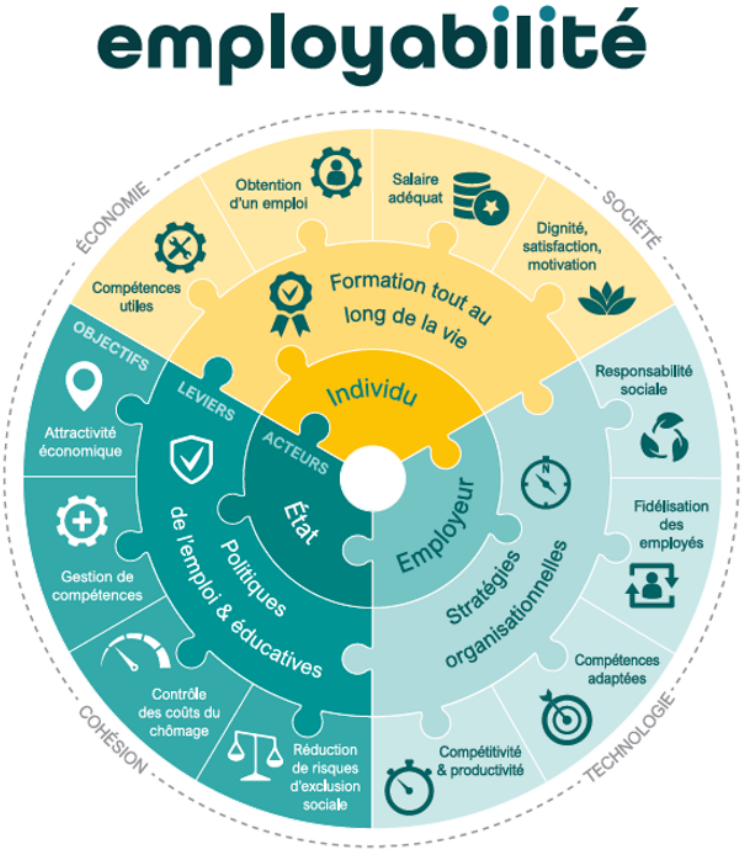
Rapport d'activité 2022

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POST TENEBRAS LUX

UAPG
UNION DES ASSOCIATIONS PATRONALES GENEVOISES

Table des matières

1. CONTEXTE ET MISSION 3
2. GOUVERNANCE ET ORGANISATION DE LA TASK FORCE 3
3. PROJETS MENES ET RESULTATS PRODUITS 4
Le groupe de travail transversal 4
Le groupe de travail court-terme 4
Le groupe de travail moyen-long terme 5
1. Cartographie des emplois et des compétences actuels et futurs 5
2. Recommandations pour le développement de l'employabilité à Genève 5
Stand Employabilité à la « Cité des métiers l'expo » 6
4. UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR LA DÉMARCHE D'EMPLOYABILITÉ 6
5. PROJETS 2023 7
Recommandations pour le développement de l'employabilité à Genève 7
Cartographie des emplois et des compétences actuels et futurs 7
Des informations accessibles à large échelle 7
6. CONCLUSION 8
Annexe 1 : Membres de la *task force* employabilité 8
Annexe 2 : Photos du stand Employabilité de la Cité des métiers l'expo 9



1. CONTEXTE ET MISSION

La *task force* employabilité a été créée en novembre 2020 pour répondre à l'urgence de la crise pandémique, qui mettait un grand nombre de salariés subitement en chômage technique, pour une durée indéterminée. Des projets pilotes ont été mis en place pour répondre aux besoins des secteurs et des salariés concernés.

Cette démarche dépasse toutefois largement le contexte de la crise sanitaire. En effet, les transformations économiques, technologiques et environnementales conduisent d'une part à la transformation des modèles d'affaires des entreprises, et d'autre part à l'émergence de nouveaux métiers tout en mettant certaines professions en danger.

Ainsi, la mission de la *task force* consiste notamment à apporter des réponses adaptées et durables aux besoins des entreprises et de la population active ou en demande d'emploi, en termes de formation et de compétences, afin de s'adapter aux transitions écologiques et numériques et aux besoins des entreprises. Cette démarche prend une importance particulière dans un contexte démographique, qui verra à court et moyen termes un grand nombre de salariés atteindre l'âge de la retraite et quitter le marché de l'emploi.

Sur le plan des ressources nécessaires à l'action, des moyens existent mais ils ne sont pas toujours connus de tous. La *task force* a donc également pour objectif de recenser ces outils et de maximiser les synergies entre les différents acteurs.

2. GOUVERNANCE ET ORGANISATION DE LA TASK FORCE

En novembre 2020, la *task force* employabilité a été créée et composée de deux représentants des milieux patronaux (Union des associations patronales genevoises, UAPG), deux représentants syndicaux (Communauté genevoise d'action syndicale – CGAS) et quatre représentants de l'État, dont deux représentants du département de l'économie et de l'emploi (DEE), un représentant du département de l'instruction publique (DIP) et une représentante du département de la cohésion sociale (DCS).
Cet effectif s'est modifié avec, à l'automne 2022, le retrait de la CGAS qui ne siégeait déjà que dans une composition réduite à une seule personne depuis juin 2021.
La liste des membres de la *task force* figure en annexe 1.

Si le dialogue tripartite n'est pas totalement étranger au fonctionnement de nos institutions, le fait que l'État y soit représenté par plusieurs départements est plus rare. Cette transversalité est bienvenue et a permis une communication plus directe et plus riche entre l'ensemble des partenaires.

Par ailleurs, une cinquantaine d'acteurs représentants vingt-trois entités différentes se sont engagés dans la démarche, en participant activement aux groupes de travail et aux projets. Les acteurs qui se sont investis l'ont fait sans disposer de moyens dédiés, sous le sceau de la bonne volonté et avec une implication sans faille. Nous les remercions chaleureusement de cet engagement.

En 2022, la *task force* a ainsi tenu 10 séances plénières, en sus des rencontres des groupes de travail, a participé à deux journées au vert et a organisé une journée d'échanges sur la question des données.

Outre la poursuite des projets initiés en 2021, les travaux menés durant l'année 2022 ont permis de définir le dispositif le plus pertinent à mettre en place pour pérenniser la démarche d'employabilité.

3. PROJETS MENES ET RESULTATS PRODUITS

Depuis sa constitution en janvier 2021, la *task force* employabilité fédère et anime un réseau d'acteurs impliqués dans le développement de l'employabilité sur le territoire genevois. Afin de répondre aux différents enjeux identifiés, la *task force* s'est organisée en 3 groupes de travail - transversal, court terme et moyen-long terme - chacun ayant un objectif spécifique.

Le groupe de travail transversal traite des thématiques communes et des données nécessaires à tous les groupes de travail.

En 2022, a été achevé le recensement des dispositifs de développement de l'employabilité existant sur le territoire genevois et les financements qui leur sont attribués. De facto, cet exercice démontre que de nombreux acteurs s'impliquent et que des moyens déjà conséquents sont investis (178 millions en 2021).

Ayant atteint ses objectifs, le groupe de travail transversal a décidé de clore ses activités.

Le groupe de travail court-terme a été créé au cœur de la crise sanitaire, pour mettre en place rapidement des actions les plus adaptées visant à aider les travailleurs mis au chômage partiels ou menacés de licenciements et les entreprises contraints à des fermetures temporaires. Depuis la fin des restrictions sanitaires, le contexte du marché du travail a fortement évolué. Beaucoup d'entreprises de tous les secteurs d'activité sont désormais confrontées à des difficultés pour trouver des travailleurs qualifiés afin de pourvoir les postes vacants.

En 2022, le groupe de travail court terme a analysé les besoins des secteurs économiques, notamment en accompagnant le secteur de l'hôtellerie et de la restauration sur le thème du recrutement afin d'identifier leurs problèmes et d'imaginer des pistes de solutions. Les mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi initiées en 2021 se sont poursuivies en 2022. En particulier :

- Le bonus employabilité a permis l'engagement à durée indéterminée de 666 bénéficiaires à fin 2022. Le canton poursuivra son soutien à la formation des personnes au chômage et aux entreprises qui les engagent jusque juin 2025
- Le projet NoLimIT - le numérique pour tous, a passé fin 2022, le cap des 3'000 candidats depuis son lancement en mars 2022
- Depuis septembre 2021, le dispositif Level+ a permis à 218 bénéficiaires de 50 ans et plus d'améliorer leur employabilité et de retrouver un emploi.
  Le programme immersif de 4 mois, Digitalizers a boosté les compétences numériques de plus d'une trentaine de demandeurs d'emploi sur le second semestre 2022.

En outre, La Fondation pour la formation professionnelle et continue (FFPC) a mis en place, en juin 2021, la mesure exceptionnelle de prise en charge de la totalité du salaire d'un adulte en emploi durant son temps de formation menant à une AFP ou un CFC. Cette mesure d'abord prévue pour une année, a été reconduite jusqu'à fin 2024.

Le groupe de travail moyen-long terme travaille sur les mesures à moyen et long terme pour améliorer l'employabilité de la population active. Il se concentre sur les tendances du marché du travail à long terme et cherche à identifier les compétences clés qui seront nécessaires à l'avenir. Il propose des stratégies pour aider les travailleuses et les travailleurs genevois à acquérir ces compétences clés à travers des programmes de formation et d'autres initiatives.
En 2022, ce groupe de travail a poursuivi les 2 projets initiés en 2021 :

1. Cartographie des emplois et des compétences actuels et futurs

   L'objectif de ce projet ambitieux est de produire, à partir de données réelles du terrain, une cartographie des compétences en demande, des compétences en déclin, identifier les métiers qui risquent de disparaitre et ceux qui sont en plein essor notamment sous l'impulsion des transitions écologique et technologique.
   Cette cartographie vise à éclairer les politiques d'emploi, d'insertion professionnelle, de formation et de développement économique pour mieux préparer l'avenir de notre canton.
   La première étape consiste à identifier les sources de données à disposition, collecter les données nécessaires et à trouver une plateforme digitale alimentée par l'intelligence artificielle pour produire des tableaux de bord avec des indicateurs pertinents. En 2022, une demande d'information a été lancée pour sonder le marché international des logiciels dans le cadre de l'étude de faisabilité.
   L'analyse des offres du marché public et les échanges avec les fournisseurs dans le cadre de cette démarche, ont permis de confirmer l'importance des données, lesquelles sont au cœur du dispositif. Leur disponibilité et leur qualité sont les enjeux de la pertinence de l'outil et de la réussite du projet.
   Par ailleurs, cette demande a mis en évidence qu'il n'existe pas de solution digitale qui correspond pleinement aux attentes du cahier des charges, et qu'il faudra probablement élaborer une solution constituée de plusieurs composants logiciels.
   Plusieurs états, notamment la région du Grand Est en France, Singapour et le Luxembourg, développent ou ont développé des projets sur ce sujet. En Suisse, un projet financé par InnoSuisse a été lancé par l'EPFL. Ces initiatives démontrent l'intérêt naissant de structure étatiques en matière de développement de l'employabilité, et ainsi la pertinence de ce projet novateur.

2. Recommandations pour le développement de l'employabilité à Genève

   En réponse à la demande du Conseil d'État exprimée dans l'arrêté du 11 novembre 2020 instituant la *task force*, un travail conséquent de formulation de propositions de mesures en faveur de l'employabilité a été mené.
   Ces réflexions ont débouché sur un rapport présentant 28 recommandations pour le développement de l'employabilité lesquelles ont été priorisées par les membres de la *task force* selon leur degré d'impact et d'effort nécessaire pour leur mise en œuvre.
   Ces recommandations ont été établies en identifiant des projets achevés ou en cours au niveau genevois et suisse, ayant un lien prépondérant avec les transitions numérique et écologique, et ayant un fort potentiel de faisabilité, d'impact et de reproductibilité. Une veille des revues spécialisées et des rapports d'organisations gouvernementales ou académiques a permis l'identification de projets additionnels et la mise en perspective les travaux du groupe.

Enfin, le rapport présente les 28 recommandations par groupe d'acteurs.
Ces recommandations priorisées par la *task force*, constituent la base d'une feuille de route pour la suite des travaux à mener pour le développement de l'employabilité sur le territoire genevois.

Stand Employabilité à la « Cité des métiers l'expo »

Depuis 2001, la « Cité des métiers l'expo » est organisée tous les trois ans et est aujourd'hui considérée comme la plus grande exposition gratuite en Suisse concernant l'évolution des formations et des métiers, les opportunités de reconversion et de retour à l'emploi. Elle s'adresse à un public romand et transfrontalier. L'édition de 2022 s'est tenue du mardi 22 novembre au dimanche 27 novembre.

Un stand dédié l'employabilité a été créé pour la première fois à la Cité des métiers l'expo, grâce à la collaboration de 15 entités partenaires de la *task force* employabilité. Pendant les 6 jours de l'exposition, 21 personnes volontaires ont animé le stand avec énergie et enthousiasme.

Le programme des activités proposées sur le stand Employabilité fut varié et riche. Il a proposé 18 conférences portant sur diverses thématiques liées à l'employabilité, 5 ateliers pratiques impliquant le public et un « world café », un débat ouvert au public autour de 4 des 28 recommandations pour le développement de l'employabilité à Genève. Pendant les débats du « world café », une artiste spécialisée dans les pratiques visuelles a réalisé un résumé en image à main levée et en direct (voir annexe 2).

Le bilan de l'événement a révélé une forte demande de la part d'un public adulte pour les sujets liés à l'employabilité. Toutefois, la principale leçon tirée de l'interaction directe avec le public est la difficulté pour les individus d'identifier les prestations utiles à leur développement ou leur reconversion, compte tenu de la diversité des offres et des critères d'éligibilité.

En outre, les informations sur l'évolution du marché du travail et les besoins en compétences doivent être rendues publiques et largement mises à disposition.

Sur la base de ces constats, la *task force* a décidé de lancer un projet visant à faciliter l'accès à l'information, sous forme graphique et numérique, pour le grand public, les entreprises et les organismes de formation.

4. UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR LA DÉMARCHE D'EMPLOYABILITÉ

Tous les travaux menés par la *task force* ont abouti grâce à l'engagement d'une cinquantaine de personnes représentant 23 entités différentes. Les acteurs qui se sont investis dans les groupes de travail et les projets l'ont fait sans disposer de moyens dédiés, en s'appuyant sur l'enthousiasme qu'a suscité la création de la *task force* et la pertinence de ses travaux.

Mise en place dans un contexte de crise, une *task force* suppose un effort important et temporaire pour résoudre un problème.

Or il ressort des travaux de la *task force* l'impérieuse nécessité d'inscrire la démarche d'employabilité au-delà de la crise sanitaire, afin de disposer de meilleures connaissances des besoins à court terme du marché du travail, d'anticiper les évolutions et de développer les

formations et les mécanismes qui seront nécessaires pour y répondre, tout en sensibilisant l'ensemble des acteurs à la problématique.

Si la démarche de soutien à l'employabilité lancée par le Conseil d'État en novembre 2020 s'avère clairement nécessaire et pertinente, l'ensemble des membres de la *task force* s'accorde sur le fait que l'organisation et la gouvernance du dispositif actuel doivent être repensées dans une optique de renforcement et de pérennisation.

Dans cette perspective, le Conseil d'État a validé, en novembre 2022, le principe visant à transformer l'actuelle *task force* en une commission officielle dédiée à l'employabilité. Un projet de règlement pour la constitution de la commission a été soumis au Conseil d'État qui l'a adopté le 1er mars 2023.

Afin de disposer des ressources opérationnelles nécessaires pour financer et mettre en œuvre les projets décidés par la commission officielle, fédérer les acteurs et coordonner les initiatives et les prestations, la *task force* employabilité réfléchit à la constitution d'une entité opérationnelle dédiée au développement de l'employabilité.

Dans cette perspective plusieurs scénarios structurels doivent être analysés courant 2023, ainsi qu'un projet de budget pour le fonctionnement de cette entité opérationnelle.

Pendant la phase transitoire, les travaux se poursuivront au sein de la commission officielle, au rythme des ressources disponibles.

5. PROJETS 2023

Pour 2023, la *task force* employabilité concentrera ses efforts essentiellement sur le développement des projets suivants :

Recommandations pour le développement de l'employabilité à Genève

A partir des 28 recommandations priorisées par la *task force* employabilité, un portefeuille de projets doit être élaboré et soumis à la commission officielle. Un projet de budget et un calendrier prévisionnel devront être élaborés.

Cartographie des emplois et des compétences actuels et futurs

L'étude de faisabilité doit se poursuivre notamment par l'exploration de solutions digitales mises en place dans d'autres structures gouvernementales notamment à Singapour. Il s'agira également de prendre contact avec des sources potentielles de données comme les agences de placement. Ce projet novateur est mené en étroite collaboration avec le Hub Futur des jobs de la fondation Nomads et pourrait se poursuivre sous forme d'un mandat.

Des informations accessibles à large échelle

Il s'agit de développer des supports d'information sous forme graphique et numérique directement accessibles au public, aux entreprises, associations et organismes de formation, et relayés à travers les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion.

Il s'agit notamment de mettre à disposition du public – personnes et entreprises – les informations relatives aux prestations de développement de l'employabilité recensées par le

groupe de travail transversal, mais aussi les informations relatives à l'évolution du marché du travail, des compétences recherchées par les entreprises, les compétences durables et celles qui sont en déclin, afin de chacun puisse s'orienter vers un métier d'avenir ou s'engager dans une formation.

6. CONCLUSION

L'année 2022 a été marquée par l'avancée notable des projets initiés en 2021, et la promotion de l'employabilité, pour la première fois lors de l'événement de la Cité des métiers l'expo, a été relevée avec succès.

Tous les travaux menés par la *task force* ont abouti grâce à la collaboration, l'engagement et l'enthousiasme d'une cinquantaine de personnes représentant 23 entités différentes. Les membres de la *task force* tiennent à remercier vivement l'ensemble des acteurs pour leur engagement et leur précieuse contribution.

La future commission officielle dédiée au développement de l'employabilité se concentrera sur la mise en place d'une entité opérationnelle dédiée et des ressources nécessaires pour faire de l'employabilité à Genève une réalité concrète.

7. Annexes

Annexe 1 : Membres, participantes et participants de la *task force* employabilité

Membres de la *task force* employabilité

Epalle Alexandre	DEE – DG DERI, président
Barbey Charles	DEE - OCE
Miserez Gilles	DIP – OFPC, vice-président
Mudry Nadine	DCS - OAIS
Ruegsegger Stéphanie	UAPG
Favre Jean-Luc	UAPG
de Filippo Davide	CGAS jusqu'au 19 octobre 2022
Poste à repourvoir	CGAS depuis juin 2021

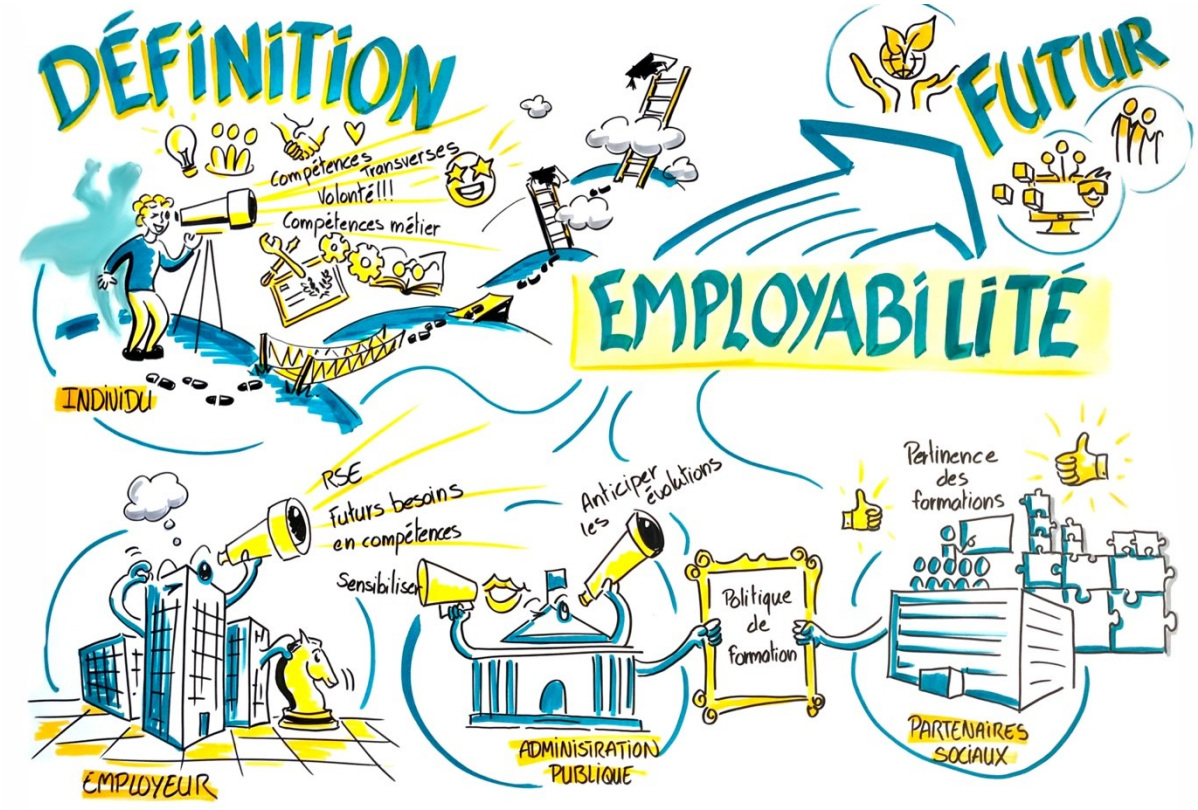
Cheffe de projet

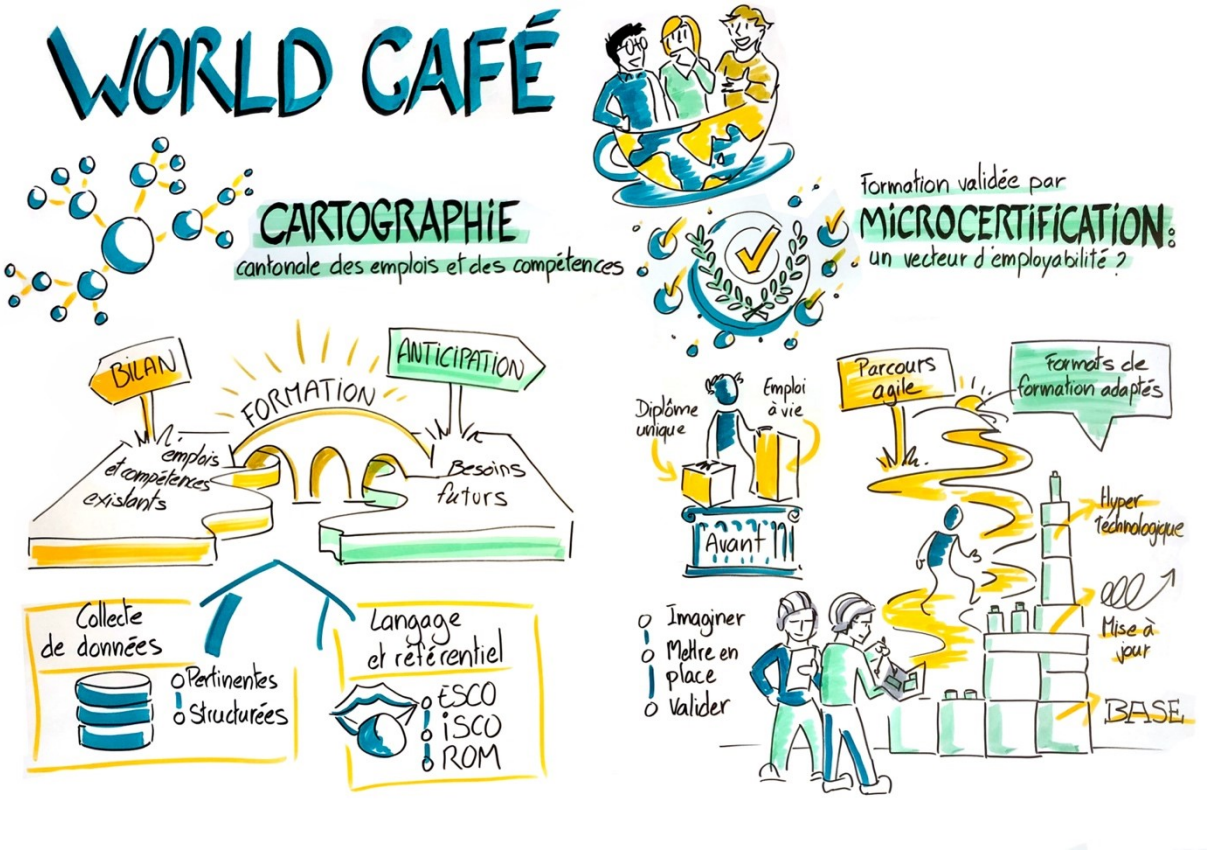
Aidonidis Christine	DEE – DG DERI

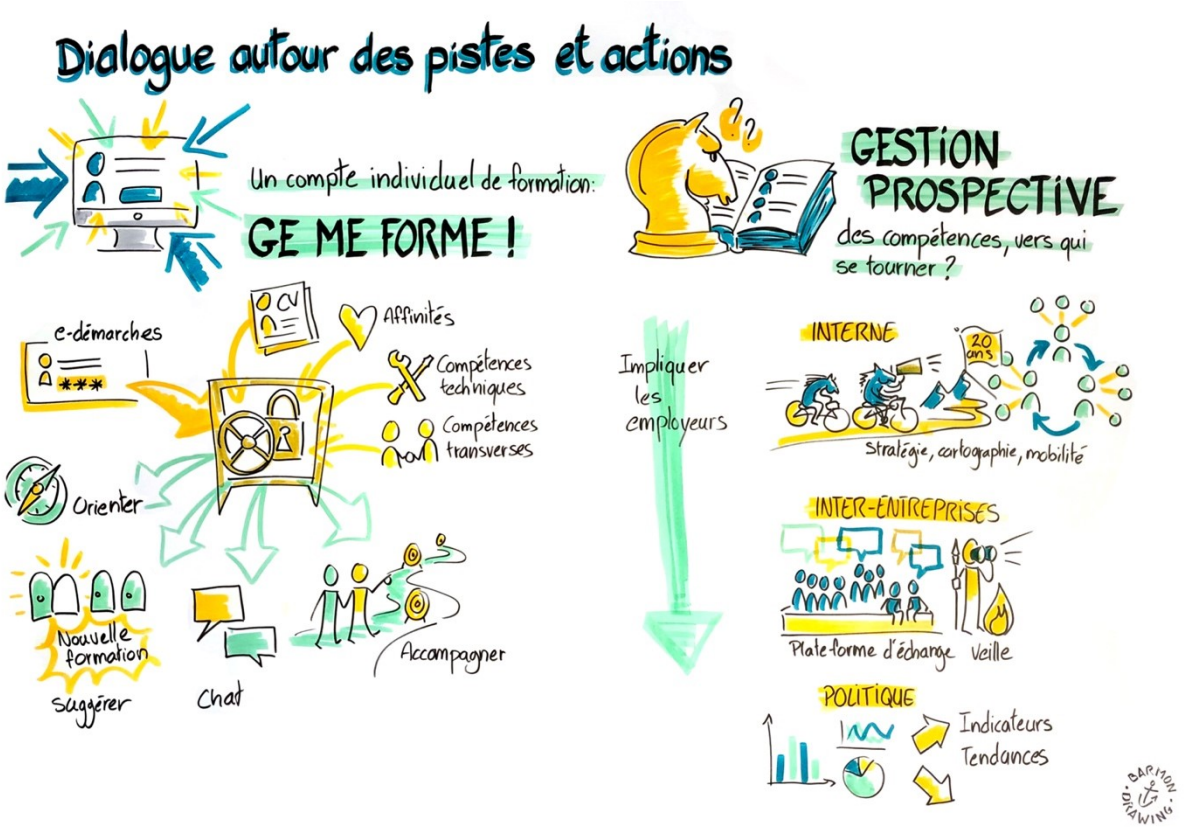
Secrétariat

Baehler Serge	DIP – OFPC
Juda Natacha	DIP – OFPC

Annexe 2 : Résumé en images réalisé à main levée lors du "World Café" à la Cité des métiers l'expo




WORLD CAFÉ
CARTOGRAPHIE
cantonale des emplois et des compétences
BILAN
FORMATION
ANTICIPATION
emplois et compétences existants
Besoins futurs
Collecte de données
Pertinentes
Structurées
Langage et référentiel
ESCO
ISCO
ROM
Formation validée par
MICROCERTIFICATION:
un vecteur d'employabilité ?
Diplôme unique
Emploi à vie
Avant
Parcours agile
Formats de formation adaptés
Hyper technologique
Mise à jour
BASE
Imaginer
Mettre en place
Valider


Dialogue autour des pistes et actions
Un compte individuel de formation:
GE ME FORME !
e-démarches
Affinités
Compétences techniques
Compétences transverses
Orienter
Nouvelle formation
Suggérer
Chat
Accompagner
GESTION PROSPECTIVE
des compétences, vers qui se tourner ?
Impliquer les employeurs
INTERNE
20 ans
Stratégie, cartographie, mobilité
INTER-ENTREPRISES
Plate-forme d'échange
Veille
POLITIQUE
Indicateurs
Tendances