

JUIN 2025



Plan directeur cantonal de l'employabilité

Horizon 2035



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX



Table des matières

AVANT-PROPOS	4
I. INTRODUCTION	6
Genèse de la démarche employabilité	6
Périmètre du plan directeur cantonal de l'employabilité	7
II. CONTEXTE ET DEFIS POUR GENEVE	8
III. VISION DE L'EMPLOYABILITÉ À L'HORIZON 2035	12
L'employabilité : une définition partagée	12
Vision pour Genève à l'horizon 2035	14
IV. AXES ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES	15
Axe 1. Marché du travail	16
Axe 2. Formation et développement des compétences	17
Axe 3. Information et orientation	18
Axe 4. Conditions-cadres	19
V. GOUVERNANCE ET MONITORING	20
Gouvernance de la démarche employabilité	20
Indicateurs stratégiques	23
VI. MESURES À L'HORIZON 2035	27
Récapitulatif des mesures	27
Fiches mesures	28
ANNEXES	56
Liste des abréviations	56
Glossaire	58

Avant-propos

Ensemble, construisons un avenir qui permettra à chacune et chacun d'avoir l'opportunité de participer pleinement à la vie économique, sociale et professionnelle de notre canton. Face aux défis actuels en matière d'emploi et aux transformations profondes de nos métiers, le plan directeur cantonal de l'employabilité (PDEm) se veut une réponse collective et déterminée, au service de toutes et tous. L'employabilité constitue un levier stratégique qui renforce à la fois les individus dans leur parcours professionnel – en leur ouvrant de nouvelles perspectives, tout en leur offrant davantage de sécurité – que les entreprises, en leur permettant de mieux accéder à une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins et à l'évolution du marché du travail. Ainsi, l'amélioration de l'employabilité renforce directement la compétitivité de Genève.

L'employabilité est une priorité partagée, essentielle au dynamisme et à la résilience de notre société. Dans le cadre du programme de législature 2023-2028, le PDEm représente une avancée majeure : pour la première fois, un programme cohésif, souple et évolutif, répond aux besoins d'un marché du travail en mutation et met en place une première série de mesures concrètes. Cet engagement s'étend à chaque personne en âge et en capacité de travailler dans notre canton, afin que nul ne soit laissé de côté. Nous agissons pour celles et ceux en emploi, en transition professionnelle et à la recherche d'un travail, les encourageant à suivre des formations tout au long de la vie pour s'adapter aux nouvelles exigences.

Le canton de Genève, les partenaires sociaux et les acteurs économiques œuvrent main dans la main dans une démarche tripartite. En réunissant l'expertise et les ressources de chacun, les chances de succès sont multipliées. Cette collaboration est notre force, car elle nous permet d'anticiper ensemble les défis du marché du travail et d'apporter des réponses adaptées, qui bénéficient à toutes et tous et renforcent la cohésion sociale autour d'un projet de société.



Le PDEm vise à créer un cadre d'action transversal, où les départements et les offices du canton coordonnent leurs efforts dans un esprit de cohérence et de complémentarité. Une approche unifiée de l'employabilité permettra d'apporter des solutions durables, accessibles et concrètes, renforçant ainsi l'attractivité de Genève.

En parallèle, nous sommes conscients que des actions dans des domaines situés hors du périmètre du PDEm sont également indispensables pour faciliter l'accès au marché du travail : le développement de solutions de garde d'enfants, la reconnaissance des diplômes étrangers, l'amélioration des délais d'obtention des permis de travail ou encore l'encouragement à des emplois stables et bien rémunérés.

Ce plan est donc davantage qu'un simple programme d'actions : c'est une invitation à bâtir ensemble – autorités, population et entreprises – une société inclusive, innovante et solidaire. Notre ambition commune est de faire de l'employabilité un pilier central de notre prospérité partagée et un levier pour répondre aux aspirations de toutes et de tous. Chaque citoyenne et citoyen doit pouvoir se construire un avenir à Genève.

La Délégation du Conseil d'Etat à l'employabilité, composée des départements de l'économie et de l'emploi (DEE), de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), ainsi que de la cohésion sociale (DCS), tient à remercier toutes les personnes impliquées dans l'élaboration de ce premier plan directeur cantonal de l'employabilité. Votre contribution est une véritable pierre angulaire pour l'avenir de notre canton.



Anne Hiltbold

Conseillère d'Etat
Département de l'instruction
publique, de la formation et
de la jeunesse



Delphine Bachmann

Présidente de la Délégation du
Conseil d'Etat à l'employabilité
Conseillère d'Etat

Département de l'économie
et de l'emploi



Thierry Apothéloz

Conseiller d'Etat
Département de la cohésion
sociale



I. Introduction

GENÈSE DE LA DÉMARCHE EMPLOYABILITÉ

En 2020 déjà, le canton de Genève a fait le choix, dans le cadre de la pandémie de COVID-19, de s'engager dans le développement de l'employabilité. Il a créé, par voie d'arrêté, une *task force* Employabilité (TFE), constituée des représentantes et représentants de l'Etat, de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) et de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS).

Par des programmes d'employabilité, cette TFE était chargée de renforcer le soutien à l'emploi et l'accompagnement des entreprises dans l'évolution de leur modèle d'affaires et d'anticiper les besoins futurs du marché du travail. Plus particulièrement, cette démarche avait pour objectifs, d'une part, de soutenir les entreprises dans leurs réponses aux transformations technologiques et structurelles et, d'autre part, de répondre par la formation à l'évolution des besoins en compétences des employées et employés.

Dans le cadre de ses travaux, la TFE a mobilisé une cinquantaine d'actrices et d'acteurs, représentant 23 entités différentes, ayant participé activement aux groupes de travail et aux projets. Il en a découlé un rapport contenant 28 recommandations pour le développement de l'employabilité à Genève. Ce travail a constitué la base pour la suite des travaux à mener.

Dans cette perspective, le Conseil d'Etat (CE) a validé le principe de transformer la TFE en une commission officielle dédiée à l'employabilité. Il a adopté en mars 2023 le règlement instituant un Conseil pour le développement de l'employabilité (RCDE) (I 1 36.03). Ce conseil (CDE) est une instance tripartite consultative qui réunit des représentantes et représentants de l'Etat, de l'UAPG et de la CGAS. La première séance s'est tenue en mai 2023.

Le CDE est chargé de fournir toute analyse utile des évolutions économiques, technologiques, environnementales et sociétales sous l'angle de l'employabilité. Il est également tenu de formuler des propositions et des recommandations à l'intention du CE et des parties prenantes internes et externes à l'administration.

Parallèlement, le CE a réaffirmé son ambition en matière d'employabilité dans son programme de législature 2023-2028 en lui dédiant un chapitre et en se dotant de plusieurs objectifs pour cette période.

Il entend ainsi encourager les entreprises genevoises dans l'anticipation et la planification de leurs besoins en main-d'œuvre et en compétences pour répondre à un marché du travail en évolution et sous forte pression, notamment en raison des transitions démographique, numérique, écologique et de la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. Le CE a enfin la volonté de renforcer le soutien au développement des formations professionnelles en collaboration avec les partenaires sociaux, les entreprises et les associations professionnelles, ainsi que les établissements de formation.

Le CE a également créé une Délégation du Conseil d'Etat à l'employabilité (DELE), composée de la Conseillère d'Etat chargée de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), du Conseiller d'Etat chargé de la cohésion sociale (DCS) et de la Conseillère d'Etat chargée de l'économie et de l'emploi (DEE), qui en préside les séances. La DELE est une délégation thématique permanente, chargée de donner des impulsions, d'assurer la cohérence, les arbitrages, le suivi et la coordination au niveau politique de la stratégie de l'employabilité de l'Etat et des projets transversaux qui y sont liés. Lors de sa première séance, la DELE a confié au CDE le mandat d'élaborer et de lui soumettre un plan directeur cantonal de l'employabilité (PDEm).

PÉRIMÈTRE DU PLAN DIRECTEUR CANTONAL DE L'EMPLOYABILITÉ

Le PDEm s'attache à créer les conditions structurelles et durables qui favorisent l'employabilité des individus, à chaque étape de leur vie active, tout en soutenant la compétitivité et l'adaptabilité des entreprises du canton. Le périmètre des bénéficiaires variant selon les mesures, il sera défini pour chacune d'entre-elle dans le cadre de leur élaboration, ainsi que dans les futures dispositions légales et réglementaires les régissant.

Le PDEm s'inscrit en complémentarité des politiques publiques portées par les différents départements, en particulier ceux de l'instruction publique, de l'économie et de l'emploi ainsi que de la cohésion sociale. Chacun de ces départements conserve l'entière responsabilité de ses propres champs d'action, dans le respect de ses missions et de ses compétences.

Ce plan ne remplace aucune de ces dynamiques : il s'insère de manière transversale pour créer des ponts dans une logique d'efficacité collective, ainsi que renforcer la coordination et la cohérence globale de l'action publique en matière d'employabilité.

En adoptant ce premier plan directeur cantonal de l'employabilité, qui contient 14 mesures ambitieuses, le CE décline ses engagements pour les années à venir.

Parallèlement, les enjeux d'employabilité des publics vulnérables et des secteurs professionnels en pénurie de main-d'œuvre continueront de faire l'objet d'une attention particulière. Des projets spécifiques pourront ainsi venir compléter ce premier train de mesures.



II. Contexte et défis pour Genève

Dans le paysage dynamique et compétitif du marché du travail genevois, l'employabilité émerge comme une thématique centrale, nécessitant une attention particulière.

Le marché du travail genevois est particulièrement attractif, avec près de 420'000 emplois (hausse de 18% entre 2011 et 2022) pour une population résidente active de 252'784 personnes (regroupement des données structurelles recueillies entre 2021-2023).¹

Fin 2022, le canton comptait 40'542 entreprises du secteur privé (44'860 établissements, une entreprise étant constituée d'un ou plusieurs établissements). Les emplois quant à eux, représentaient 353'051 équivalents temps plein (ETP), secteur public compris. Ces emplois étaient répartis pour 1'561 ETP dans le secteur primaire, 47'982 ETP dans le secteur secondaire et 303'507 ETP dans le secteur tertiaire. L'économie genevoise est ainsi très concentrée sur le secteur tertiaire (86% des emplois totaux) et les plus gros pourvoyeurs d'emplois sont les secteurs de la santé humaine, de l'enseignement, du commerce (de gros ou de détail) ou encore des services financiers.

Cette situation réjouissante n'empêche toutefois pas qu'un nombre important de travailleuses et travailleurs se retrouvent sans emploi. Ainsi, à fin mars 2025, 16'941 personnes étaient inscrites à l'OCE et 29'393 bénéficiaient de l'aide sociale à Genève, dont 17'882 en âge de travailler (25 à 65 ans)².

Paradoxalement, la **pénurie de travailleuses et travailleurs** pourrait encore s'accroître d'ici la fin de la décennie, en raison notamment de l'évolution des profils recherchés sur le marché du travail et du manque de main-d'œuvre disposant des compétences requises. Elle est également à mettre en lien avec les transitions en cours, notamment écologique, numérique et démographique.

La **transition écologique** nécessite des compétences spécialisées, en particulier dans les secteurs de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique. Le canton de Genève s'est doté d'objectifs ambitieux. Il vise en 2030 une baisse des émissions de gaz à effet de serre de 60% par rapport à 1990 et la neutralité carbone d'ici 2050.

La **numérisation et l'adoption croissante de l'intelligence artificielle** dans les entreprises représentent, sur le plan du marché du travail, à la fois un défi et une opportunité. Ces technologies révolutionnent les méthodes de travail et les compétences requises, créant ainsi un besoin urgent de réadaptation et de formation continue de la main-d'œuvre.

Sur le plan **démographique**, l'effectif des personnes âgées de 65 ans et plus progresse. En 1960, elles étaient deux fois moins nombreuses que les moins de 20 ans. En 2023, l'écart n'est plus que d'un quart (26%). D'ici 2050, selon les scénarii de l'office cantonal de la statistique (OCSTAT), 30% de la population genevoise aura plus de 65 ans.

¹ Les données statistiques présentées dans ce PDEm sont issues de l'OCSTAT ou des offices de l'état concernés par la thématique, sauf spécification contraire.

² Hospice général

Cette évolution engendre deux phénomènes qui mettent en tension le marché du travail : le vieillissement de la population et l'allongement de l'espérance de vie. Ces derniers requièrent la mise en place de services spécifiques pour ces personnes, notamment dans la santé, secteur d'ores et déjà en pénurie de main-d'œuvre. En outre, le départ à la retraite de la génération baby-boom a engendré une perte non négligeable de compétences sur le marché du travail.

La **cohésion sociale** du canton repose en partie sur la possibilité pour chaque habitante et habitant d'occuper un rôle actif au sein de la société, selon ses compétences, ses aptitudes et sa situation personnelle tout en répondant aux besoins du marché du travail. L'intégration professionnelle des personnes en recherche d'emploi représente un défi majeur.

La formation professionnelle joue un rôle crucial pour former la relève et répondre à la pénurie de main-d'œuvre. En offrant des programmes adaptés aux besoins du marché du travail, elle permet aux individus d'acquérir les compétences et qualifications recherchées par les employeurs dans près de 250 métiers. Or, en 2022, le canton de Genève se distingue par un taux relativement faible d'emplois occupés par des apprentis (1.6%) comparativement à la Suisse (4.2%). Cette situation peut en partie s'expliquer par les caractéristiques du tissu économique qui comporte un nombre élevé d'organisations et d'entreprises inter/multi/transnationales qui connaissent peu le système de formation professionnelle suisse, la forte tertiarisation de l'économie genevoise (plus de 85% des emplois), ainsi qu'une demande de qualification particulièrement élevée.

Parallèlement, Genève se positionne comme précurseur dans la certification des adultes, avec près de 700 diplômes AFP/CFC délivrés à ce public en 2024. Le canton fait face depuis plusieurs années à une demande croissante de qualification des adultes, avec une augmentation particulièrement marquée au cours de ces trois dernières années. Il s'agit d'apporter une réponse stratégique aux besoins de l'économie et à la situation de près de 53'000 adultes âgés de 25 à 64 ans³ dépourvus de titre du secondaire II et particulièrement vulnérables sur le marché du travail.

Compte tenu des changements structurels en cours, la demande de qualification des adultes devrait encore s'intensifier à l'avenir. L'accès à la **formation tout au long de la vie** et son encouragement actif sont essentiels. Pourtant, en Suisse, près de la moitié de la population résidente permanente âgée de 25 à 64 ans a déclaré ne pas avoir suivi de formation au cours des douze derniers mois. Dans 29% des cas, la dernière formation remontait même à cinq ans au moins. Parmi les raisons les plus souvent invoquées pour expliquer le non-recours à la formation continue, figurent notamment le manque de temps, les coûts trop élevés et les contraintes familiales. Les personnes qui recourent le moins à des activités de formation continue sont majoritairement des personnes non qualifiées à faiblement qualifiées⁴.

³ Population résidente permanente ayant sa résidence principale dans le canton de Genève ou dont l'adresse habituelle de départ pour se rendre au lieu de travail ou au lieu de formation se situe dans le canton de Genève (domicile secondaire), OCSTAT, 2022.

⁴ Microrecensement formation de base et formation continue, en 2021, Non-participation à la formation continue, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2024, 12 pages.



À Genève, la part des personnes de 25 à 64 ans qui ont participé à une activité de formation au cours des 12 derniers mois était de 46% en 2021, et diminuait à 21% pour les personnes sans titre du secondaire II.

Malgré le nombre important de dispositifs de **soutien et de financement à la formation** (mesures du marché du travail, formation de l'aide sociale, chèque annuel de formation, bourse de reconversion, etc.), les critères d'éligibilité et les montants octroyés ne favorisent que trop partiellement les actions de formations initiales ou continues et ne suffisent pas, en l'état, à répondre au défi de la formation tout au long de la vie.

Il devient donc impératif d'investir dans le capital humain, d'encourager l'innovation en matière de formation et de renforcer les liens entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise. Cela implique de soutenir les initiatives qui facilitent la reconversion professionnelle, l'accès à la formation continue et aux microcertifications ainsi que l'intégration des compétences numériques et écologiques dans tous les secteurs d'activité.

Au-delà de la formation, il est important que les **partenaires sociaux** poursuivent leurs efforts afin de renforcer l'attractivité et la durabilité des branches et métiers. En termes de conditions de travail, il s'agit de les adapter pour faciliter et stimuler l'employabilité, la formation tout au long de la vie et la reconversion professionnelle dans un monde du travail en perpétuel mouvement.

Pour conclure, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre actuelle et à venir, et face aux grandes transitions démographique, écologique et numérique, le CE ambitionne, à travers le PDEm, de positionner le canton de Genève comme un leader de l'insertion dans le marché de l'emploi et l'adaptation au monde du travail. En adoptant une approche proactive et innovante en matière d'employabilité, il ne s'agit pas de se contenter de répondre aux besoins immédiats du marché du travail et de l'économie, mais de préparer également nos citoyennes et citoyens à prospérer dans un avenir en constante évolution.



III. Vision de l'employabilité à l'horizon 2035

L'EMPLOYABILITÉ : UNE DÉFINITION PARTAGÉE

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), qui fait référence en la matière, **l'employabilité est l'aptitude de chacune et chacun à trouver et à conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.**

Si l'employabilité est définie avant tout comme une aptitude individuelle, celle-ci n'est pas seulement fonction de l'action de l'individu, mais également d'autres parties prenantes. Les responsabilités sont ainsi partagées.

La personne en âge et en capacité de travailler a la responsabilité de s'adapter et de s'engager. Elle doit être actrice du développement et du maintien de ses compétences pour rester employable dans un marché du travail en évolution. Elle s'engage de manière proactive dans des activités de formation continue, de développement personnel et professionnel pour améliorer ses compétences et élargir ses opportunités d'emploi. Elle se doit, le cas échéant, de rechercher des opportunités d'emploi, y compris en participant à des programmes de réinsertion professionnelle. En résumé, son intention et sa volonté personnelle sont fondamentales.

L'employeur a la charge de maintenir les emplois en anticipant les évolutions dans son secteur d'activité. Pour cela, il a la responsabilité de créer un environnement de travail favorable au développement des compétences et à la progression professionnelle de ses employées et employés. Il investit dans la formation et le développement des compétences de son personnel

pour maintenir sa compétitivité et collabore, au besoin, avec des établissements de formation pour concevoir des programmes de formation adaptés aux besoins spécifiques de son entreprise. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, il est responsable de la mise en œuvre de politiques d'égalité des chances en matière de recrutement, de promotion et de formation pour favoriser l'employabilité de tous les travailleuses et travailleurs.

L'établissement de formation a la responsabilité de fournir des programmes de formation pertinents et de qualité visant à transmettre des connaissances et développer des compétences utiles notamment aux besoins du marché du travail. En collaboration avec les entreprises et les employeurs, il est chargé de s'assurer que les programmes de formation, en termes de contenus et de modalités organisationnelles, répondent aux besoins du marché. Il doit avoir à cœur de promouvoir l'accès à la formation pour toutes les personnes, y compris les populations vulnérables.

Les partenaires sociaux ont la responsabilité de réguler et concilier les intérêts entre employeurs, employées et employés. Par le développement d'initiatives de formation sectorielle, ils garantissent la pertinence des formations professionnelles et continues, en fonction des besoins du marché du travail. Ils ont la charge de sensibiliser leurs membres respectifs à l'importance de la formation et des bonnes pratiques en matière de développement des compétences au sein des entreprises. Ils collaborent entre eux, avec le secteur public et les autres parties prenantes pour concevoir des politiques et des programmes de soutien à l'employabilité.

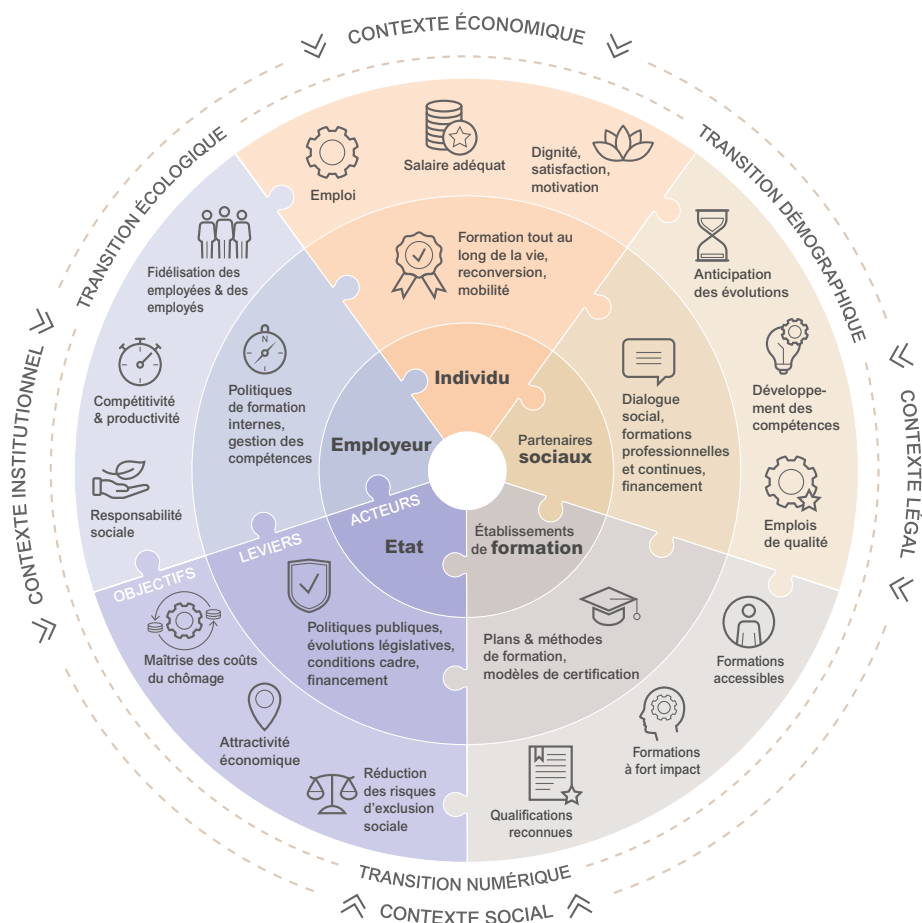
L'Etat a la responsabilité de mettre en place les conditions-cadres favorables à l'employabilité, en tenant compte de l'évolution du marché du travail et des compétences de la population. Il se doit d'anticiper les besoins par des analyses prévisionnelles des tendances du marché du travail et des évolutions technologiques. Il développe et met en œuvre des politiques en matière d'emploi et de formation initiale et continue, et crée un cadre réglementaire propice à l'apprentissage tout au long de la vie.

Il doit s'assurer de l'allocation de ressources financières suffisantes pour soutenir les programmes de formation professionnelle et les initiatives visant à améliorer l'employabilité et mettre en place des incitations aux entreprises,

encourageant celles-ci à investir dans le développement des compétences de leur personnel.

L'Etat assume par ailleurs le rôle de coordination des efforts entre les différentes parties prenantes pour maximiser l'impact des politiques et des programmes. Il promeut également des partenariats public-privé dans le domaine de la formation et de l'emploi pour tirer parti des compétences et des ressources complémentaires des différents acteurs et actrices.

Enfin, l'Etat a la responsabilité du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes d'employabilité afin de mesurer leur efficacité et leur impact sur le marché du travail de sorte à orienter les politiques et les initiatives futures.



La roue de l'employabilité est une représentation graphique de la démarche employabilité. Elle met en exergue les acteurs, les leviers d'actions ainsi que les objectifs visés. Elle est impactée par les grandes transitions en cours et le contexte conjoncturel et structurel.

VISION POUR GENÈVE À L'HORIZON 2035

L'Etat et les partenaires sociaux ont fait le choix de s'engager résolument dans une démarche de soutien et d'incitation au maintien et au développement de l'employabilité dans une perspective d'évolution de la société, de son tissu économique ainsi que des personnes qui la composent.

Ils ont également fait le pari de l'intelligence collective en privilégiant une approche de co-construction du PDEm par le CDE, commission officielle tripartite.

A cette fin, ils proposent une vision partagée de l'avenir pour Genève en matière d'employabilité à l'horizon 2035 et de définir les axes ainsi que les objectifs stratégiques.

La vision dont s'est doté le canton de Genève est la suivante.

À l'horizon 2035, chaque personne, en âge et en capacité de travailler, a accès à un emploi de qualité⁵ et aux ressources nécessaires pour renforcer et adapter ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Pour les différentes parties prenantes, cette vision se décline comme suit.

- **Chaque personne en âge et en capacité de travailler** dispose d'une bonne visibilité à court et moyen terme de ses compétences et de celles recherchées sur le marché du travail ainsi que des moyens nécessaires pour se former ou se perfectionner.
- **Chaque employeur** est en mesure de formuler ses besoins à court et moyen terme en matière de compétences et participe activement au développement de l'employabilité de son personnel.
- **Chaque établissement de formation** dispose de processus d'adaptation de ses formations aux besoins du marché de travail, des entreprises et des travailleuses et travailleurs.
- **Les partenaires sociaux** instaurent, au bénéfice des travailleuses et travailleurs et des entreprises, un dialogue régulier et pragmatique avec les employeurs, les établissements de formation et les pouvoirs publics sur la question de l'employabilité.
- **L'Etat** dispose d'un cadre légal et réglementaire évolutif et a mis en place les conditions d'accès à la formation et à la reconversion professionnelles tout au long de la vie pour toutes et tous.

De façon générale, l'ensemble des parties prenantes de l'employabilité – travailleuses et travailleurs, entreprises, associations professionnelles, syndicats, établissements de formation et acteurs publics – sont, à l'horizon 2035, pleinement engagées dans cette démarche avec une responsabilité et une vision partagées.

⁵ En Suisse, la mesure de la qualité du travail menée par l'OFS s'appuie sur le manuel élaboré par le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi et publié en 2015 par la CEE-ONU (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe). Parmi les indicateurs d'évaluation, on trouve notamment la sécurité de l'emploi/protection sociale, le revenu et autres prestations, les qualifications et la formation continue, etc.



IV. Axes et objectifs stratégiques

Le maintien de l'employabilité et son renforcement sont considérés comme un défi, qui, s'il est relevé correctement, contribue à réduire le chômage et le sous-emploi ainsi qu'à mettre à disposition les compétences requises sur le marché du travail.

Les objectifs en matière de politique d'employabilité sous-tendent une vision plus large formulée dans les politiques publiques et les plans d'action qui les accompagnent. On peut mentionner en particulier la politique économique qui vise la création d'emplois et la lutte contre le chômage, la politique environnementale et énergétique avec notamment son plan directeur de l'énergie, son plan climat cantonal et sa stratégie biodiversité, la politique de formation ainsi que la politique de cohésion sociale et de lutte contre la précarité.

Pour répondre aux défis auxquels fait face le canton de Genève, le PDEm présente un premier train de mesures. Celles-ci sont transversales et n'interfèrent pas sur les prérogatives propres aux différents départements. Elles sont évolutives et d'autres mesures pourront venir s'y ajouter ultérieurement en fonction des résultats, des bilans intermédiaires et de l'évolution du contexte socio-économique genevois.

Les premières mesures visant à maintenir et renforcer l'employabilité sont déclinées autour de 4 axes stratégiques, chacun poursuivant un certain nombre d'objectifs spécifiques.

Axe 1

Marché du travail

Un marché du travail dynamique, diversifié, offre des opportunités d'emploi pour des profils variés et favorise l'adaptabilité aux changements économiques et sociétaux. Cependant, cela requiert, tant pour les entreprises que pour les individus, d'être régulièrement informés sur les besoins du marché du travail, les tendances des secteurs économiques, les offres d'emploi disponibles et les métiers et compétences en émergence.

L'approche employabilité, orientée en direction des besoins du marché du travail, doit ainsi permettre d'une part, d'évaluer les besoins des entreprises et des collectivités publiques et, d'autre part, de faire le lien entre les compétences individuelles de la population active et lesdits besoins.

Objectifs stratégiques poursuivis dans cet axe

- Identifier en continu les besoins du marché du travail, en particulier les métiers en demande et en déclin, les compétences requises par secteur économique et par métier.
- Analyser les écarts entre les compétences individuelles et celles requises par le marché du travail.
- Anticiper, dans une démarche prévisionnelle, les métiers et compétences futures.

Mesures proposées pour répondre à ces objectifs

- Collecte et analyse des offres d'emploi.
- Diagnostic employabilité.
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Axe 2

Formation et développement des compétences

Les compétences et les qualifications acquises par la formation initiale et continue sont essentielles pour permettre à une personne d'accéder à l'emploi et s'adapter aux mutations du marché du travail. À ce titre, il convient de renforcer le soutien aux personnes non qualifiées et particulièrement vulnérables sur le marché du travail afin de leur permettre d'obtenir un titre AFP/CFC.

La création de dispositifs flexibles et évolutifs, adaptés aux divers profils (adultes en emploi, en recherche d'emploi, en reconversion ou personnes réfugiées), s'avère cruciale. Ces dispositifs doivent être conçus en collaboration avec les entreprises, les associations professionnelles et les établissements de formation, afin d'offrir des formats de cours et des méthodes d'apprentissage adaptés à des parcours non linéaires qui permettent de personnaliser autant que possible le cursus de formation et de développer également les compétences transversales.

Le développement de nouveaux modèles de certification, tels que les microcertifications ainsi que des dispositifs intégrant et favorisant le développement et la valorisation de compétences transversales, sont des conditions importantes pour l'émergence d'une réelle culture de la formation tout au long de la vie pour toutes et tous.

Objectifs stratégiques poursuivis dans cet axe

- Faire évoluer les modalités de certification⁶ afin de répondre aux besoins en compétences du marché du travail, y compris les compétences transversales.
- Renforcer le soutien aux personnes non qualifiées, particulièrement vulnérables sur le marché du travail, afin de leur permettre d'obtenir un titre AFP/CFC.
- Inciter et soutenir les entreprises dans leurs démarches de maintien et de développement de l'employabilité de leur personnel.

Mesures proposées pour répondre à ces objectifs

- Mise en place d'un dispositif cantonal de microcertifications.
- Renforcement de l'accompagnement à la certification professionnelle des adultes.
- Services aux entreprises pour le développement des compétences internes.

⁶ Cet objectif inclut la valorisation des acquis à travers la formation continue ou l'expérience.

Axe 3

Information et orientation

L'information, la sensibilisation, l'orientation jouent un rôle important dans l'amélioration de l'employabilité des personnes en âge et en capacité de travailler. Une information sur les filières de formation, les offres d'emploi disponibles, les tendances du marché du travail et les compétences demandées est nécessaire pour permettre aux individus de prendre des décisions sur leur parcours professionnel et de développer les compétences appropriées aux exigences de leur emploi ainsi que du marché du travail.

Parallèlement, les entreprises et les individus ont besoin de pouvoir accéder à une source d'information centralisée sur les prestations de l'Etat en matière d'employabilité.

Les entreprises sensibilisées aux enjeux de l'employabilité sont mieux à même de soutenir leurs employés et employées dans leur développement professionnel et dans l'adaptation de leurs compétences. Elles pourront ainsi fidéliser leur personnel en leur offrant des perspectives d'évolution de carrière.

Objectifs stratégiques poursuivis dans cet axe

- Sensibiliser le public sur l'importance de l'employabilité et de la formation tout au long de la vie.
- Renforcer l'orientation et le conseil professionnels.
- Informer sur les opportunités de formation et d'emploi, les évolutions du marché du travail ainsi que sur les aides à disposition.

Mesures proposées pour répondre à ces objectifs

- Espace physique employabilité.
- Plateforme numérique employabilité.
- Actions de sensibilisation employabilité.
- Renforcement de l'orientation des adultes et du conseil professionnel.

Axe 4

Conditions-cadres

Des politiques gouvernementales et un cadre réglementaire clairs et transparents, alliés à des programmes de formation professionnelle et des mesures incitatives pour les employeurs, influencent l'employabilité en créant un environnement propice à la création d'emplois et au développement des compétences.

Au regard des trois axes stratégiques précédents, cet axe met l'accent sur l'adaptation des dispositifs légaux et réglementaires. Il s'agit de permettre l'accès de toute personne en âge et en capacité de travailler à la formation et à la reconversion professionnelle sans condition de revenu, notamment dans les secteurs à forte pénurie de main-d'œuvre ainsi que d'inciter les entreprises à s'engager dans le développement continu des compétences de leur personnel.

Objectifs stratégiques poursuivis dans cet axe

- Disposer de bases légales qui s'adaptent à l'évolution du marché de l'emploi.
- S'assurer que les dispositifs prennent en compte les différents publics cibles.
- S'assurer de la cohérence des politiques publiques en matière d'employabilité.

Mesures proposées pour répondre à ces objectifs

- Création d'un compte individuel de formation permettant le financement de la perte de gain et de la formation tout au long de la vie professionnelle.
- Révision de la bourse de reconversion professionnelle.
- Renforcement de l'allocation de formation (AFO).
- Réforme du dispositif des emplois de solidarité.

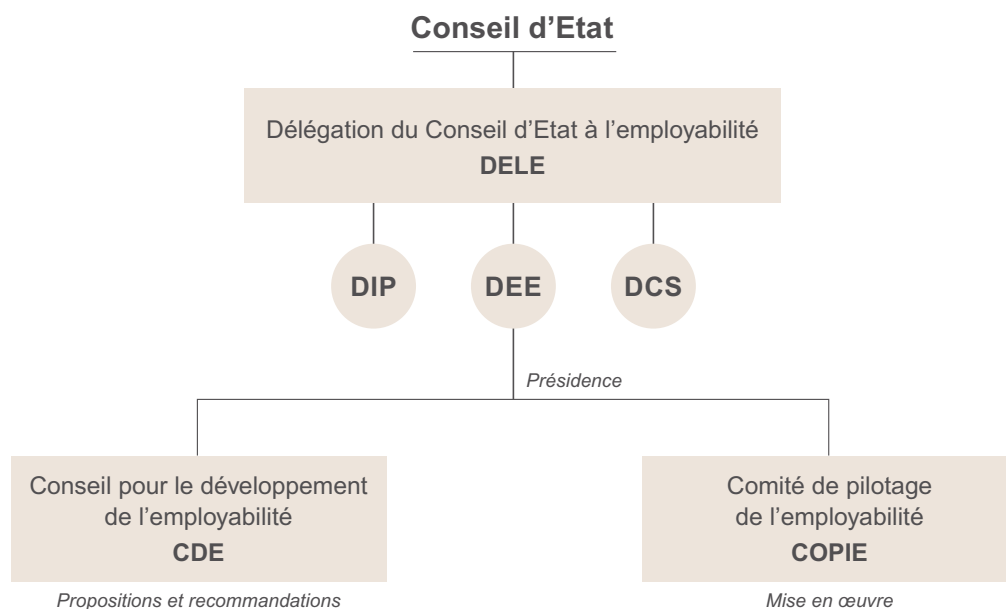
V. Gouvernance et monitoring

La mise en œuvre de la politique d'employabilité du canton et la réalisation du PDEm reposent sur une approche globale et coordonnée. Le succès dépend de la capacité de l'ensemble des actrices et acteurs publics et privés à s'approprier les enjeux liés à l'employabilité et à agir en conséquence et en cohérence.

Parallèlement, il est essentiel de mettre en place un système de suivi au travers d'un ensemble d'indicateurs, à la fois stratégiques et spécifiques. Cet ensemble d'indicateurs doit servir à mesurer, évaluer et suivre divers aspects liés à l'aptitude des individus en âge et en capacité de travailler, à accéder à un emploi de qualité et aux ressources nécessaires pour renforcer et adapter leurs compétences tout au long de la vie professionnelle, ainsi qu'à piloter et adapter la politique d'employabilité.

GOVERNANCE DE LA DÉMARCHE EMPLOYABILITÉ

La gouvernance de la démarche employabilité est décrite dans le schéma ci-dessous.



Le **Conseil d'Etat (CE)** est composé des 7 conseillères et conseillers d'Etat chargés des départements :

- des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF) ;
- de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) ;
- des institutions et du numérique (DIN) ;
- du territoire (DT) ;
- de la santé et des mobilités (DSM) ;
- de l'économie et de l'emploi (DEE) ;
- de la cohésion sociale (DCS).

Dans le contexte de l'employabilité, le CE adopte le PDEm et toutes propositions de modification législative y relative. Il fournit les moyens nécessaires à la mise en œuvre des mesures du PDEm.

La **Délégation du Conseil d'Etat à l'employabilité (DELE)** est composée des conseillères et conseillers d'Etat chargés du DEE, du DIP et du DCS. Elle est présidée par la conseillère ou le conseiller d'Etat du DEE.

La DELE est chargée de donner des impulsions, d'assurer la cohérence, les arbitrages, le suivi et la coordination au niveau politique de la démarche employabilité de l'Etat et des projets transversaux qui y sont liés. Elle a notamment les responsabilités suivantes :

- Formuler des stratégies innovantes visant à renforcer durablement l'employabilité dans le canton.
- Présenter au Conseil d'Etat un PDEm et en superviser la mise en œuvre.
- Arbitrer les propositions faites par le CDE.
- Préaviser toute proposition de modification législative ayant un impact fort en matière d'employabilité.

Le **Conseil pour le développement de l'employabilité (CDE)** est une commission consultative tripartite au sens de la loi sur les commissions officielles (LCOF) (A 2 20) instaurée par le règlement instituant les entités chargées du développement de l'employabilité (RECDE, I 1 36.03).

Il est composé de membres désignés par le Conseil d'Etat en raison de leur représentativité, de leur compétence et de leur engagement dans des domaines relatifs à l'employabilité. Les entités représentées sont les offices chargés de l'économie et de l'emploi, de l'insertion professionnelle, de la formation professionnelle et continue, de la santé, de la mobilité, de l'énergie, des systèmes d'information et du numérique et de l'Etat employeur ainsi que la CGAS et l'UAPG.

Le CDE dispose des compétences suivantes.

- Il propose au Conseil d'Etat, au travers de la DELE, le PDEm et les adaptations nécessaires de celui-ci par rapport à l'évolution du marché du travail.
- Il soutient la mise en œuvre et le suivi du PDEm.
- Il formule des propositions et recommandations en matière d'employabilité à la DELE.
- Il fournit à la DELE toute analyse utile des évolutions économiques, technologiques, environnementales et sociétales sous l'angle de l'employabilité.
- Il formule des préavis sur les sujets qui lui sont soumis en matière d'employabilité.
- Il est consulté lors de proposition de modification législative ayant un impact transversal en matière d'employabilité.

Le CDE peut, au besoin, inviter les experts de son choix.

Le **comité de pilotage pour l'employabilité (COPIE)** est composé de représentantes et représentants des 3 départements membres de la DELE, à savoir le DEE, le DCS et le DIP. Il est présidé par une ou un représentant du DEE. Des membres d'autres départements peuvent être invités selon les sujets traités.

Le COPIE dispose des compétences suivantes.

- Il assure la mise en œuvre et le suivi opérationnel du PDEm; ainsi que la coordination avec les autres plans directeurs cantonaux.
- Il soumet au CDE les questions et thématiques qui imposent une évaluation tripartite.
- Il présente un état des lieux de ses activités à chaque séance du CDE et de la DELE, si la conduite des travaux le justifie.
- Il propose, au besoin, au CDE et/ou à la DELE, de nouvelles mesures ou évolutions du PDEm.
- Il évalue les initiatives et les projets pilotes qui lui sont soumis et en soutient la mise en œuvre en cas d'acceptation par la DELE.
- Il met en place des groupes de travail spécifiques en fonction des besoins ou des projets, formalise les résultats obtenus et ceux-ci intègre dans la présentation de l'état des lieux au CDE et à la DELE.

INDICATEURS STRATÉGIQUES

Le plan directeur cantonal de l'employabilité constitue une feuille de route ambitieuse et structurée, pensée pour répondre durablement aux enjeux d'employabilité du canton. Il s'appuie sur une série de mesures concrètes, ciblant l'amélioration de la situation professionnelle, sociale et économique à l'échelle cantonale.

Certaines de ces mesures seront mises en œuvre à court terme, avec un déploiement relativement rapide, tandis que d'autres prendront davantage de temps pour être réalisées et disponibles. C'est pourquoi le succès de chacune des 14 mesures du PDEm s'évaluera à travers ses propres indicateurs d'impact ce qui permettra, au besoin, d'ajuster les actions au fil de l'eau.

L'impact global attendu de la démarche employabilité devrait se faire sentir de manière plus marquée à long terme. Ce décalage entre la mise en œuvre des actions et l'apparition des effets est inhérent à tout plan de transformation structurel. Il reflète la volonté d'agir en profondeur, en inscrivant les changements dans une dynamique durable plutôt que conjoncturelle.

Dans le cadre de l'adaptation continue de la stratégie cantonale d'employabilité aux évolutions du contexte socio-économique, une évaluation externe sera conduite en temps utile. Elle visera à mesurer l'impact de la démarche engagée et à mettre en valeur les actions réalisées, sur la base des indicateurs stratégiques, qui peuvent être amenés à évoluer, et/ou de tout autre élément pertinent issu du PDEm.

A l'heure actuelle, aucun indicateur n'existe pour mesurer globalement l'employabilité. Aussi, faute de mieux, parmi des indicateurs existants, les indicateurs stratégiques ci-dessous ont été retenus, bien qu'ils ne donnent qu'une vision partielle et indirecte de l'employabilité et ne peuvent pas être décorrélés de facteurs macroéconomiques conjoncturels et structurels. A terme, un indicateur global sur l'employabilité devrait être construit.

Indicateur stratégique	Situation	Cible 2030 intermédiaire
Taux de chômage de plus de 12 mois – longue durée <i>Source : SECO, OCE</i>	29.66% 2024	25%
Taux de réinscription au chômage dans les 12 mois <i>Source : SECO, OCE</i>	40.93% 2024	36%
Proportion de personnes sorties de l'aide sociale pour un retour à l'emploi de 6 mois ou plus <i>Source : HG</i>	5.9% 2024	16%
Proportion de personnes âgées de 25 à 64 ans ayant achevé au moins une formation de niveau secondaire II <i>Source : OFS, SRED</i>	79% 2018 - 2022	82%
Proportion de personnes âgées de 25 à 64 ans ayant participé à une activité de formation formelle ou non formelle à des fins professionnelles au cours des 12 derniers mois <i>Source : OFS, SRED</i>	42.7% 2021	50%

Taux de chômage de plus de 12 mois – longue durée

Objet mesuré

L'indicateur mesure le taux de nouveaux bénéficiaires de l'indemnité journalière qui entrent en chômage de longue durée (plus de 12 mois). L'indicateur présenté est brut, c'est-à-dire non corrigé des facteurs exogènes du canton de Genève (caractéristiques socio-économiques du canton de Genève).

Construction de l'indicateur

La valeur figurant au numérateur correspond au nombre d'entrées en chômage de longue durée au mois de référence.

La valeur figurant au dénominateur désigne quant à elle le nombre de personnes qui auraient potentiellement pu se trouver en chômage de longue durée ce mois-là, c'est-à-dire toutes les personnes qui, douze mois auparavant, ont ouvert un délai-cadre avec un droit aux indemnités journalières. La valeur considérée est celle de la valeur moyenne sur douze mois.

Périodicité : Annuelle (fin février)

Source : Données LAMDA XR du SECO

Taux de réinscription au chômage dans les 12 mois

Objet mesuré

Le taux de réinscription jusqu'à 12 mois mesure la part de demandeuses et demandeurs d'emploi inscrits qui, ayant un statut actif à l'OCE sont sortis du chômage puis se sont réinscrits dans les 12 mois, après la dernière annulation de leur dossier à l'OCE.

Construction de l'indicateur

La valeur figurant au numérateur correspond au nombre de réinscriptions dans les 12 mois ou moins suivant l'annulation.

La valeur figurant au dénominateur désigne le nombre d'annulations de bénéficiaires d'indemnités journalières dans les 12 mois. La valeur prise en compte est celle de la valeur moyenne sur douze mois.

Périodicité : Annuelle (fin février)

Source : Données LAMDA XR du SECO

Proportion de personnes sorties de l'aide sociale pour un retour à l'emploi de 6 mois ou plus

Objet mesuré

Proportion de personnes (25-64 ans et non dossiers) sorties de l'aide sociale (c.-à-d. 6 mois sans aide financière) pour un retour à l'emploi (sur l'ensemble des personnes 25-64 ans inscrit à l'HG et/ou sortis).

Construction de l'indicateur

Les augmentations de revenus non liées à l'emploi sont exclues du calcul de l'indicateur.

Périodicité : Mensuelle

Source : HG Système interne (MIME)

Proportion de personnes âgées de 25 à 64 ans ayant achevé au moins une formation de niveau secondaire II

Objet mesuré

L'indicateur mesure le taux de personnes ayant achevé au moins une formation de niveau secondaire II (certificat de l'ECG, AFP, CFC, maturité gymnasiale, maturité professionnelle, maturité spécialisée). Les personnes peuvent avoir également une formation tertiaire (formation professionnelle supérieure en 2 ans, école professionnelle supérieure en 3 ans, bachelor, master, licence, diplôme postgrade, doctorat).

Construction de l'indicateur

Il est calculé à partir du relevé structurel de la population (RS). Cette enquête annuelle est réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) auprès d'un échantillon de personnes vivant dans un ménage privé. Les diplomates, le personnel fonctionnaire international et les membres des familles de ceux-ci, ainsi que les personnes qui vivent dans un ménage collectif (internats, établissements pour personnes âgées, etc.) ne sont pas pris en compte. Plus de 20'000 personnes résidentes sont interrogées chaque année dans le canton de Genève.

Le périmètre de l'indicateur est la population résidente permanente âgée de 25 à 64 ans. Il inclut les personnes ayant leur résidence principale dans le canton de Genève ainsi que les personnes dont l'adresse habituelle de départ pour se rendre au lieu de travail ou au lieu de formation se situe dans le canton de Genève (domicile secondaire).

L'indicateur correspond en principe à la moyenne de cinq années, pour minimiser la marge d'erreur qui accompagne inévitablement les résultats d'une enquête. La prochaine actualisation devrait ainsi intervenir dans 5 ans avec la moyenne 2023-2027.

Périodicité : Quinquennale

Source : OFS, SRED

Proportion de personnes âgées de 25 à 64 ans ayant participé à une activité de formation formelle ou non formelle à des fins professionnelles au cours des 12 derniers mois

Objet mesuré

L'indicateur mesure le taux de personnes ayant participé à une formation formelle (apprentissage, études en école de niveau secondaire II, formations supérieures professionnelles ou en hautes écoles) ou non formelle (cours, modules de formation, etc.) qui revêt un caractère professionnel, au moins partiellement.

Les apprentissages informels (formations en autodidacte) qui ont pour objectif d'augmenter les connaissances et les compétences ne sont pas pris en compte (le caractère professionnel ou non de ces apprentissages est une information non disponible).

Construction de l'indicateur

Le périmètre de cet indicateur est centré sur les personnes actives ou non, âgées de 25 à 64 ans. Les données sont issues du micro-recensement formation de base et formation continue concernant l'année 2021. La prochaine valeur disponible sera la moyenne calculée sur l'année 2026 (données disponibles en 2027).

Périodicité : Quinquennale

Source : OFS, SRED



VI. Mesures à l'horizon 2035

RÉCAPITULATIF DES MESURES

Axes	Mesures
Axe 1	Marché du travail
	1.1 Collecte et analyse des offres d'emploi
	1.2 Diagnostic employabilité
	1.3 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Axe 2	Formation et développement des compétences
	2.1 Dispositif cantonal de microcertifications
	2.2 Renforcement de l'accompagnement à la certification professionnelle des adultes
	2.3 Services aux entreprises pour le développement des compétences internes
Axe 3	Information et orientation
	3.1 Espace physique employabilité
	3.2 Plateforme numérique employabilité
	3.3 Actions de sensibilisation employabilité
	3.4 Renforcement de l'orientation des adultes et du conseil professionnel
Axe 4	Conditions-cadres
	4.1 Compte individuel de formation
	4.2 Révision de la bourse de reconversion professionnelle
	4.3 Renforcement de l'allocation de formation (AFO)
	4.4 Réforme du dispositif des emplois de solidarité

Chaque mesure fait l'objet d'une fiche détaillée dans la suite du document.

MESURE 1.1

COLLECTE ET ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OFPC, HG	DOSIL (DEE), HG, OAIS, OCEI, OCSIN, UAPG

Public cible

Conseillères et conseillers en personnel, en orientation, en insertion professionnelle, et tous professionnels concernés par l'employabilité

Toute personne (physique ou morale) ayant besoin d'information sur les perspectives concrètes en termes d'emploi

Contexte de la mesure

Le marché du travail est en constante évolution. Les virages numérique et écologique s'imposent comme une évidence. La nature d'un grand nombre d'emplois évolue. De nouveaux métiers apparaissent, d'autres disparaissent et les compétences recherchées ne sont plus les mêmes que celles encore plébiscitées il y a peu.

Pour maintenir l'employabilité des individus, réduire le chômage et garantir une économie dynamique, il est crucial de pouvoir aligner les compétences aux besoins des entreprises.

Or, à ce jour, il n'existe aucune possibilité d'obtenir en temps réel un état des lieux précis (radiographie) des besoins du marché du travail.

Description de la mesure

Il s'agit de créer un outil informatique (basé sur l'intelligence artificielle), qui permettra de systématiser la collecte et l'analyse des offres d'emploi disponibles en ligne pour une région donnée.

L'objectif est de cartographier (dashboard) en continu les métiers et les compétences demandés pour comprendre et mieux cerner le marché, ajuster en conséquence les formations et les politiques d'emploi et anticiper les besoins à venir.

Les données récoltées permettront d'avoir une lisibilité sur la situation actuelle et passée afin de pouvoir également mesurer les évolutions des besoins du marché par métier/compétences.

Axe 1 **Marché du travail**

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Meilleure connaissance du marché du travail (métiers et compétences, dashboard)	Taux d'utilité de l'outil

Étapes clés	Livrables
Inventaire et analyse des solutions existantes	Éléments utiles à la décision
Acquisition de la solution existante retenue et/ou mise en place d'une solution interne de collecte des offres d'emploi	Outil de scrapping acheté ou développé Paramétrage de l'outil en fonction des besoins métiers Formation des besoins métiers
Test avec une première phase de collecte des données	Base de données initiale, rapport préliminaire
Traitement et analyse des premières données collectées	Rapport d'analyse, recommandations
Ajustement des méthodes de collecte (si besoin) et mise en production	Protocoles révisés Formation Plan de communication

MESURE 1.2

DIAGNOSTIC EMPLOYABILITÉ

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OFPC	CEBIG, CGAS, DOSIL (DEE), HG, OCSIN, OAIS, OPE, UAPG

Public cible

Conseillères et conseillers en personnel, en orientation, en insertion professionnelle, et tous professionnels concernés par l'employabilité

Toute personne (physique ou morale) ayant besoin d'information sur les perspectives concrètes en termes d'emploi, souhaitant connaître son niveau d'employabilité et le niveau d'employabilité de ses collaboratrices ou collaborateurs

Contexte de la mesure

Le marché du travail est en constante évolution. La nature d'un grand nombre d'emplois évolue. De nouveaux métiers apparaissent, d'autres disparaissent et les compétences recherchées ne sont plus les mêmes que celles encore plébiscitées il y a peu.

Pour maintenir l'employabilité des individus, réduire le chômage et garantir une économie dynamique, il est crucial de pouvoir aligner les compétences aux besoins des entreprises.

À ce jour, le diagnostic du profil et des compétences individuelles est effectué par des conseillères et conseillers en personnel, en orientation, en insertion professionnelle, ou encore par des psychologues, etc. Ces professionnels disposent certes d'informations sur le marché du travail, mais ces informations ne s'appuient pas sur un outil permettant de faire un lien avec les offres d'emploi et les compétences exigées par les entreprises. Ils ne disposent aujourd'hui que d'une vision partielle, ce qui peut conduire à l'élaboration de stratégies d'insertion professionnelle qui ne sont pas réellement en adéquation avec le marché de l'emploi.

Description de la mesure

Il s'agit de créer un outil informatique qui permettra d'établir un diagnostic des compétences individuelles (techniques, sociales et personnelles) en regard des exigences du marché du travail. Cette mesure est complémentaire à la mesure 1.1 Collecte et analyse des offres d'emploi.

Cet outil facilitera ainsi l'élaboration de stratégies d'insertion professionnelle, l'identification des compétences à développer (hard et soft skills) et l'évaluation du niveau d'employabilité.

Par contre, il ne s'agit pas d'un outil de postulation directe à des offres d'emploi, ni d'assignation des demandeuses et demandeurs d'emploi sur les offres.

Axe 1 Marché du travail

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Indication du niveau d'employabilité et des compétences manquantes (si cette mesure est couplée avec la mesure 1.1)	Taux d'utilité de l'outil
Diagnostic profil/besoins marché facilité (aide à l'établissement des cibles professionnelles réalistes/réalisables et à la définition du plan d'actions)	Taux d'utilité de l'outil
Orientation des dispositifs de formation vers les métiers et les compétences en demande (si cette mesure est couplée avec la mesure 1.1)	Chaque personne en recherche d'emploi peut développer les compétences attendues par le marché du travail à travers des formations
Étapes clés	Livrables
Développement de la solution informatique	Outil mesurant le niveau d'employabilité
Test avec une première phase de collecte des données	Rapport d'analyse avec recommandations
Mise en production	Plan de déploiement, de communication et de formation

MESURE 1.3

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OCEI	CCIG, FER GE, HR Genève, Nomads, OFPC, OPE, OPI, UAPG

Public cible

Entreprises du canton, plus particulièrement les PME

Contexte de la mesure

Selon l'enquête HR Benchmark 2022, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est devenue la priorité pour de nombreuses entreprises en Suisse en raison de l'évolution rapide des technologies, de la concurrence accrue, des changements démographiques et départs à la retraite.

En effet, en anticipant et en planifiant leurs besoins en main-d'œuvre et en compétences, les entreprises peuvent mieux développer leur activité économique sur le long terme et sauvegarder ainsi leur compétitivité.

Cela étant, pour certaines entreprises, la disponibilité des responsables RH et de la Direction peut s'avérer limitée et le financement contraignant. Cette situation peut les conduire à devoir renoncer à la mise en place d'une telle démarche pourtant nécessaire.

Description de la mesure

La mesure a pour objectif d'inciter les entreprises, en particulier les PME, à mettre en place une GPEC et, au besoin, de les soutenir dans leurs démarches.

Il s'agit d'élaborer une méthode de GPEC pour permettre aux entreprises d'adapter, à court et moyen terme, les emplois, les effectifs et les compétences en adéquation avec les stratégies de celles-ci. La mesure vise également à leur fournir les outils et le soutien appropriés.

Afin d'affiner la mesure et de répondre au mieux aux besoins, un pilote sera réalisé avec des entreprises ayant manifesté un intérêt pour la GPEC.

Axe 1 **Marché du travail**

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Entreprises genevoises, participant au pilote, convaincues de la pertinence de la démarche et au clair sur leurs besoins en termes de compétences futures	Ratio nombre d'entreprises participant au pilote/ nombre d'entreprises satisfaites
Adhésion des entreprises à la GPEC	Ratio nombre d'entreprises ayant mis en place la GPEC / nombre total d'entreprises

Étapes clés	Livrables
Inventaire et analyse des solutions existantes	Éléments utiles à la décision
Choix d'une solution existante ou recherche d'un prestataire externe capable de développer une solution	Outil
Réalisation d'un pilote avec quelques PME/TPE	Rapport sur retour d'expérience et recommandations
Déploiement	Outil disponible pour les entreprises Plan de communication

MESURE 2.1

DISPOSITIF CANTONAL DE MICROCERTIFICATIONS

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OFPC, HG	CGAS, CRP, FFPC, CIF, GDPFC, HG, OAIS, OCSIN, OPE, UAPG

Public cible

Personnes en âge et en capacité de travailler

Contexte de la mesure

A la lumière des transformations économiques, technologiques et environnementales que le marché du travail traverse, les compétences permettant l'exercice d'un métier doivent régulièrement être adaptées aux besoins des entreprises. Il s'agit en effet d'une condition nécessaire pour favoriser l'accès à l'emploi ou l'évolution professionnelle des individus tout au long de leur vie active, autrement dit pour garantir leur employabilité.

Dans ce contexte, la reconnaissance des compétences requises par le marché du travail est essentielle. Elle permet en effet, tant aux individus qu'aux entreprises, d'en tirer profit. Pour les premiers, cela permet de mieux se positionner (se profiler) lors de postulations et pour les employeurs cela permet de mieux évaluer les compétences de leurs (futurs) collaboratrices et collaborateurs.

Pour aller dans ce sens, le partenariat avec les entreprises et les associations professionnelles doit être renforcé et un nouveau modèle de certification à forte valeur ajoutée « métiers » développé.

Description de la mesure

La mesure consiste à permettre le développement des microcertifications attestant des connaissances et compétences spécifiques requises par le marché du travail selon les métiers (avec impact tangible sur l'employabilité).

Il s'agit de définir le cadre cantonal de ce nouveau type de certification qui pourra être développé par les associations professionnelles ou par des groupes d'entreprises et, le cas échéant, reconnu par l'Etat. Ce cadre devra être le plus souple et agile possible, tout en garantissant la qualité et la pertinence des microcertifications.

D'une manière générale, les microcertifications s'obtiennent à l'issue d'une unité d'apprentissage de courte durée (pas déterminée précisément car cela dépend des compétences à acquérir). Elles s'adressent potentiellement à tous types de publics, que ceux-ci soient qualifiés ou non. Les microcertifications ne permettent pas d'acquérir directement des certifications de types AFP et CFC.

Les microcertifications ne font pas partie de la formation formelle réglementée par l'Etat (école obligatoire, formations du secondaire II, hautes écoles). Elles relèvent de la formation non formelle (compétences de base, formations continues).

Axe 2 Formation et développement des compétences

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Offre de microcertifications attestant de compétences en lien avec les besoins du marché du travail	Nombre de microcertifications inscrites au registre de l'Etat
Intérêt des individus à développer leur employabilité par le biais de microcertifications	Nombre de personnes au bénéfice d'une microcertification
Utilité des microcertifications dans le processus de recrutement (évaluation des compétences facilitée)	Taux de satisfaction associations professionnelles et des entreprises
Étapes clés	Livrables
Élaboration et validation du cadre de référence	Guide pour le développement de micro-certifications
Tests avec plusieurs microcertifications	Rapport de suivi, recommandations
Mise en place d'un registre numérique des microcertifications reconnues par l'Etat et des personnes certifiées ⁷	Registre numérique, base de données
Communication et accompagnement des entreprises et des associations professionnelles	Plan de communication

⁷ Sous réserve de l'adoption de la base légale permettant de publier cette information en tant qu'acte officiel ou administratif de l'Etat.

MESURE 2.2

RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OFPC	OCE, OAIS, HG	CGAS, UAPG, FFPC, Associations professionnelles, Collaboration Interinstitutionnelle (CII), CIF (GDPFC)

Public cible
Personnes inscrites au chômage ou à l'aide sociale, qui répondent aux critères d'admissions du dispositif Certification professionnelle des adultes (CPA)

Contexte de la mesure

Avec un marché du travail de plus en plus exigeant, un titre du secondaire II est considéré comme le niveau minimum pour accéder et rester durablement en emploi. En Suisse, les personnes sans qualification sont davantage exposées au chômage et à l'exclusion sociale.

Avec une population de près de 53'000 adultes âgés de 25 à 64 ans sans titre du secondaire II⁸, une part importante de la main-d'œuvre résidente genevoise est en situation de vulnérabilité sur le marché du travail. En effet, comparativement aux autres cantons suisses, Genève compte parmi sa population résidente une proportion plus importante de personnes très peu qualifiées (21% n'ont pas dépassé la scolarité obligatoire ou une formation préqualifiante contre 15% pour l'ensemble de la Suisse)⁹.

Le canton de Genève est précurseur au niveau national en matière de certification professionnelle des adultes (CPA), conformément à l'article 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr). Il forme le plus grand nombre d'adultes en Suisse sans que ceux-ci soient sous contrat d'apprentissage. Il s'agit principalement d'adultes sans qualification ou dont les qualifications ne leur permettent pas d'exercer en Suisse. Grâce au dispositif CPA, ces adultes peuvent obtenir un diplôme reconnu. En 2024, ce programme a permis à 727 personnes d'obtenir un titre AFP/CFC¹⁰.

La très forte augmentation du nombre de candidats sollicitant le soutien de l'Etat pour obtenir un titre AFP/CFC (+10% par année, +30% entre 2021 et 2024) représente un défi majeur. Cette augmentation est due à la demande de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les secteurs de la santé, du social, de la construction et des services. L'accès à la qualification est un véritable défi en particulier pour un public en situation de précarité, au parcours souvent complexe et marqué par des difficultés d'apprentissage..

Pour faire face à la hausse de la demande de professionnels qualifiés et garantir un accompagnement efficace tout au long du parcours de certification jusqu'à l'insertion durable sur le marché du travail, il est essentiel de mobiliser de manière coordonnée l'ensemble des acteurs du partenariat social.

⁸ Population résidente permanente ayant sa résidence principale dans le canton de Genève ou dont l'adresse habituelle de départ pour se rendre au lieu de travail ou au lieu de formation se situe dans le canton de Genève (domicile secondaire), OCSTAT, 2022

⁹ SRED, Niveau de formation de la population résidente, 10 décembre 2024.

¹⁰ La moyenne d'âge des personnes à l'obtention du titre est d'environ 41 ans.

Axe 2 Formation et développement des compétences

Description de la mesure

La mesure vise à renforcer le soutien aux personnes particulièrement vulnérables sur le marché du travail afin de permettre à celles-ci d'obtenir un titre AFP/CFC. Début mai 2025, sur près de 3'500 adultes suivis dans le cadre du dispositif CPA, environ 1/3 est en recherche d'emploi et perçoit des indemnités de chômage, de l'aide sociale, ou ne bénéficie d'aucune indemnisation.

Une partie importante de ce public non qualifié, en recherche d'emploi, a une faible maîtrise des compétences de bases (français, math, IT) et nécessite des cours avant l'entrée en formation.

Dans le cadre de cette mesure, il s'agira de renforcer l'accompagnement par l'OFPC des personnes inscrites au chômage ou à l'aide sociale durant tout le parcours du dispositif CPA, de l'inscription, à la certification. Cette mesure s'appuie sur le succès de projets pilotes menés depuis plusieurs années avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et l'Hospice général (HG) pour permettre aux candidats d'obtenir une certification AFP/CFC dans des domaines tels que santé, hôtellerie-intendance, propreté, horlogerie et polissage. Ces projets ont démontré l'efficacité d'une approche partagée et concertée entre l'OFPC, l'OCE et l'HG en plaçant les bénéficiaires au sein d'entreprises, que ce soit pour poursuivre l'acquisition de compétences professionnelles, passer leurs examens pratiques et finalement s'insérer de manière durable sur le marché de l'emploi.

Le partenariat avec les milieux économiques est à renforcer pour identifier des places de travail pendant la formation et soutenir une insertion durable sur le marché de l'emploi.

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Permettre à toute personne éligible au dispositif CPA d'obtenir un titre AFP/CFC afin de s'insérer durablement sur le marché de l'emploi	Nombre de titres AFP/CFC obtenus par les bénéficiaires Taux de retour à l'emploi après l'obtention du titre AFP/CFC
Raccourcissement des parcours de formation	Durée des parcours de formation
Étapes clés	Livrables
Définition du concept et des critères d'accès à la mesure	Plan de projet
Mise en place d'un processus et d'un groupe de suivi, ainsi que d'une plateforme commune de travail	Processus Liste de candidats Liste d'entreprises partenaires
Lancement de la mesure	Plan de communication
Evaluation annuelle des résultats et amélioration en continu des procédures de suivi en place	Nombre de candidats inscrits Titres délivrés Durée des parcours de qualification

MESURE 2.3

SERVICES AUX ENTREPRISES POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERNES

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OCEI	OFPC, Nomads

Public cible

Entreprises du canton, plus particulièrement les TPE et PME

Contexte de la mesure

Pour rester compétitive, l'entreprise doit être capable de déterminer les évolutions des métiers, des missions et des compétences, et de prévoir les mouvements d'effectifs à organiser. Cela se traduit par l'anticipation et la planification des différentes actions à mener dans le but de pérenniser son activité.

Pour ce qui concerne l'ajustement des besoins en compétences avec les ressources dont dispose l'entreprise, la mise en place d'actions de formation constitue un des leviers RH à actionner.

L'entreprise, plus particulièrement la TPE ou PME, ne dispose toutefois pas toujours des ressources et/ou du temps pour identifier la ou les formations pertinentes. Cela peut se traduire par l'absence de mise à jour des compétences nécessaires et par la résiliation, à terme, du contrat de travail (compétences de la collaboratrice ou du collaborateur qui ne sont plus à jour).

Description de la mesure

La mesure consiste à mettre en place une prestation de service aux entreprises qui vise à soutenir, celles qui le souhaitent dans la conception, l'acquisition et la mise en place d'actions de formation pour répondre à l'évolution des compétences qui leur sont nécessaires. Ces actions de formation peuvent être existantes, à adapter ou à développer sur mesure, en collaboration avec les établissements de formation.

Cette prestation de service pourrait le cas échéant concerner plusieurs entreprises d'un même secteur économique et être mise en œuvre en collaboration également avec les associations professionnelles pour aboutir, au besoin, au développement de microcertifications.

Cette mesure est complémentaire à la mesure 1.3 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle est également en lien avec les mesures 2.1 Dispositif cantonal de microcertifications, 3.1 Espace physique employabilité et 4.1 Compte individuel de formation.

Axe 2 Formation et développement des compétences

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Service répondant aux besoins des entreprises (surtout TPE et PME)	Nombre d'entreprises utilisant la prestation de service mise en place Taux de satisfaction des entreprises
Engagement des entreprises en faveur du développement des compétences en emploi	Nombre d'actions de formation déployées par les entreprises ayant fait appel à la prestation de service Nombre de personnes formées
Alignement de la formation aux besoins des entreprises	Taux de satisfaction des entreprises
Étapes clés	Livrables
Identification des besoins des entreprises	Rapport d'analyse
Conceptualisation de la prestation	Concept
Information et communication aux entreprises	Plan de communication
Déploiement dans l'espace physique employabilité (mesure 3.1)	Implémentation

MESURE 3.1

ESPACE PHYSIQUE EMPLOYABILITÉ

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OFPC	OCE, HG	ACG, CGAS, DCS, HG, UAPG, ACG

Public cible

Population en âge et en capacité de travailler
Élèves, étudiantes et étudiants, jeunes adultes en recherche d'une première qualification
Entreprises et branches professionnelles
Expertes et experts de l'insertion professionnelle et de l'orientation

Contexte de la mesure

Les prestations de l'Etat en matière de formation et de développement de l'employabilité sont portées par différents acteurs, dont notamment l'OFPC, l'OCE, l'OAIS, ainsi que l'HG.

Ces prestations sont offertes dans divers lieux et couvrent différents domaines tels que l'information scolaire et professionnelle, le conseil en orientation, la formation initiale et continue, l'accompagnement à l'insertion/réinsertion professionnelle, le développement des compétences, les aides financières pour la formation, etc.

En fonction de sa situation (en formation, en emploi, en recherche d'emploi, etc.) et de son besoin, l'individu se retrouve souvent confronté à de multiples acteurs aux champs de compétences spécifiques et restreints, qui aujourd'hui, pour la plupart d'entre eux, sont dispersés dans le canton. Ce paysage institutionnel fragmenté conduit à un manque de lisibilité pour la population et une perte d'efficience pour les pouvoirs publics dont les prestations se recoupent fréquemment.

Description de la mesure

Cette mesure consiste à réunir en un seul lieu physique l'ensemble des prestations de l'Etat en faveur de la formation et de l'employabilité tant pour les individus que pour les entreprises. Elle est complémentaire à la mesure 3.2 « Plateforme numérique employabilité ».

Ce nouvel espace moderne, conçu et aménagé de façon modulable pour encourager les échanges, la collaboration et le mouvement, offrira une large gamme de prestations ainsi que des espaces d'accueil, de conseil et de travail..

Axe 3 Information et orientation

Idéalement, il sera situé en ville de Genève ou à proximité de celle-ci, avec un accès facilité en transports publics et une visibilité optimale. Cet espace sera conjointement animé par les différents professionnels concernés, notamment ceux de l'OFPC, l'OCE et l'OAIS, ce qui facilitera les synergies, le partage de connaissances et permettra un gain en efficacité pour le public.

Ci-dessous des exemples de quelques prestations envisagées, par public cible.

- Individus : renseignements sur le marché de l'emploi et les métiers en demande ; diagnostic employabilité ; conseil en matière de projets professionnels et de formation ; informations sur les possibilités de financement ; orientation et informations sur les métiers et les places d'apprentissage ; etc.
- Entreprises : informations sur les solutions professionnelles et financières en matière de recrutement ; soutien à la planification des besoins en main-d'œuvre et en compétences ainsi qu'à la mise en place de formations pour le développement de l'employabilité des collaboratrices et collaborateurs ; informations sur les conditions pour devenir entreprise formatrice ; etc.
- Spécialistes de l'insertion professionnelle et de l'orientation : informations sur le marché du travail ; les métiers en demande ; les formations ; les financements ; etc.

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Un guichet physique unique couvrant toutes les prestations en matière de formation et d'employabilité, à disposition de la population et des entreprises	Fréquentation du lieu/nombre d'entrées par jour (individus/entreprises)
Un lieu qui répond aux besoins des individus et des entreprises	Taux de satisfaction des utilisateurs (individus/entreprises/professionnels)
Étapes clés	Livrables
Étude de faisabilité (périmètre, besoins en termes d'infrastructures et de ressources humaines, coûts d'investissement et de fonctionnement, clé de répartition entre les départements, modalités de financement, calendrier de mise en œuvre)	Rapport
Conceptualisation et planification	Concept et planning Plan de communication
Ouverture au public	Cérémonie d'inauguration

MESURE 3.2

PLATEFORME NUMÉRIQUE EMPLOYABILITÉ

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OFPC	HG, OCSIN, TRT, ACG

Public cible

Population en âge et en capacité de travailler
Jeunes ou adultes en recherche d'une formation initiale ou continue
Entreprises et branches professionnelles
Expertes et experts de l'insertion professionnelle et de l'orientation

Contexte de la mesure

Les prestations en faveur de l'employabilité sont nombreuses (information scolaire et professionnelle, conseil et orientation, accompagnement à l'insertion/réinsertion professionnelle, développement des compétences, financement de formations, etc.). Cependant, elles sont dispersées, tant en raison de la mission et des objectifs des organismes fournisseurs, qu'au niveau des supports de communication utilisés (sites internet des différents offices de l'administration, de faïtières, d'organismes de formation, de recherches d'emploi, guichets physiques, etc.). Les informations sont aujourd'hui difficilement accessibles aux personnes (physiques et morales) non initiées, que ces dernières soient en recherche de formation initiale ou continue, en recherche d'emploi, en emploi ou encore de formations pour leurs employés.

Il manque ainsi une vision holistique, coordonnée et facilement accessible de l'information et des prestations disponibles en matière de formation et d'employabilité.

Description de la mesure

Cette mesure est complémentaire à la mesure 3.1 « Espace physique employabilité ».

Elle consiste à créer une plateforme numérique unique qui rassemble les informations et les prestations utiles en matière d'employabilité provenant des différents sites internet concernés par le domaine visé. Elle permet de servir de pont entre les individus et les entreprises.

Cette plateforme, destinée tant aux individus qu'aux entreprises, poursuit les objectifs ci-après.

- Renseigner sur les besoins et l'évolution du marché du travail – compétences recherchées par métier, offres d'emploi par métier, etc. (mesure 1.1).
- Faciliter l'établissement d'un diagnostic employabilité (mesure 1.2).
- Soutenir l'établissement d'une stratégie d'insertion/réinsertion professionnelle (mesure 1.2).
- Identifier les éventuelles compétences à développer (mesure 1.2).

Axe 3 Information et orientation

- Renseigner sur les prestations de conseil et d'accompagnement existantes et sur les formations et certifications qui permettent le développement des compétences manquantes identifiées.
- Renseigner sur les dispositifs de financement possibles, voire de permettre la soumission de demandes de financement.
- Renseigner sur les modalités de publication d'une offre d'emploi ou d'une place d'apprentissage.
- Recenser les formations suivies et le financement obtenu (en lien avec la mesure 4.1 Compte individuel de formation).
- Permettre de saisir des informations sur sa situation, de poser des questions et ainsi de recevoir les informations pertinentes correspondant à sa demande.
- Offrir des prestations de conseil innovantes et adaptées à tous publics.

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Une plateforme numérique employabilité unique et facilement accessible, complémentaire au guichet physique, à disposition de la population et des entreprises	Taux d'utilité de l'outil
Étapes clés	Livrables
Inventaire et analyse des solutions existantes	Éléments utiles à la décision
Acquisition de la solution existante retenue et/ou mise en place d'une solution interne	Solution achetée ou développée Paramétrage de l'outil en fonction des besoins métiers
Mise en production et communication	Outil Plan de communication

MESURE 3.3

ACTIONS DE SENSIBILISATION EMPLOYABILITÉ

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
COPIE	UAPG	CGAS, SG Communication DEE, DIP et DCS

Public cible

Population active

Jeunes ou adultes en recherche d'une formation initiale et continue

Entreprises

Expertes et experts de l'insertion professionnelle, de l'orientation ou de la formation

Contexte de la mesure

La réussite de la mise en œuvre du PDEm et l'atteinte de ses objectifs repose sur une forte mobilisation de la population et des entreprises.

Pour ce faire et au vu du contexte d'évolution toujours plus rapide du marché du travail, des actions de sensibilisation aux questions d'employabilité sont essentielles. Elles doivent être menées de façon régulière afin de susciter les prises de conscience sur les enjeux de la formation tout au long de la vie. Et ce d'autant plus que parmi les personnes qui recourent le moins à des activités de formation continue, figurent majoritairement des personnes non qualifiées à faiblement qualifiées.

Au vu de la multiplicité des acteurs en présence et du caractère transversal de cette mesure, une action centralisée et concertée au sein du COPIE est indispensable.

Axe 3 Information et orientation

Description de la mesure

Il s'agit de mener des campagnes de sensibilisation et de communication en lien avec les besoins et les évolutions du marché du travail, les enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens disponibles pour le développement de l'employabilité. Il s'agit également de multiplier les occasions pour échanger avec la population active, les jeunes et les entreprises.

Ces actions se déclinent en deux types d'activités ci-dessous.

- La mise en œuvre de campagnes de communication pour sensibiliser l'ensemble de la population et les entreprises aux questions de l'employabilité, ainsi que des actions visant des thématiques et des publics spécifiques.
- La participation à des événements grand public, ainsi que le développement éventuel d'un événement ou d'une journée annuelle dédiée à l'employabilité.

Ces actions s'inscrivent de manière transversale en soutien de la démarche employabilité et de l'ensemble des mesures du PDEm.

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
La population et les entreprises sont sensibilisées aux questions d'employabilité	Nombre de vues / interactions sur les réseaux sociaux Fréquentation / visite des stands et participation aux événements
Étapes clés	Livrables
Plan de communication (stratégie, objectifs, publics cibles, axes et moyens de communication, budget)	Plan de communication
Sélection des événements pour échanger avec la population et les entreprises	Liste des événements
Mise en œuvre des actions de communication et participation aux événements	Campagne de sensi-bilisation

MESURE 3.4

RENFORCEMENT DE L'ORIENTATION DES ADULTES ET DU CONSEIL PROFESSIONNEL

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OFPC	OAIS	CEBIG, CGAS, Insertion Genève, OCE

Public cible

Population en âge et en capacité de travailler, n'étant pas au bénéfice d'un suivi par une assurance sociale (chômage, aide sociale, AI)

Contexte de la mesure

Cette mesure s'inscrit dans la continuité du projet *Viamia*, initié par le Conseil fédéral en 2019 et lancé à Genève en 2021 avec un financement du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Viamia est une offre de conseil gratuite pour une orientation professionnelle et de carrière à l'intention des personnes de 40 ans et plus qui ne sont pas au bénéfice d'un suivi par une assurance sociale (chômage, aide sociale, AI). De janvier 2022 à décembre 2023, elle a permis à 309 personnes du canton de Genève d'en bénéficier.

Bien que les effets de la mesure soient difficiles à mesurer, l'évaluation externe du dispositif a mis en évidence une satisfaction élevée des bénéficiaires¹¹. Par ailleurs, il a été démontré que cela permet de prendre à temps des mesures pour maintenir et promouvoir l'employabilité.

Cela étant, le Conseil fédéral a décidé de ne pas poursuivre le projet au-delà du 31 décembre 2025. Aussi, si le canton entend poursuivre l'expérience, il devra en assurer le financement.

Description de la mesure

La nouvelle mesure *Viamia+* prévoit les aspects ci-après.

- Renforcement de la prestation de conseil
- Élargissement du cercle des bénéficiaires
- Augmentation de l'accompagnement des personnes peu ou non qualifiées
- Prestation gratuite articulée autour des 4 thématiques suivantes.
 - Examen du CV et du parcours professionnel.
 - Identification des ressources personnelles et évaluation de l'employabilité au regard du marché du travail.
 - Définition du projet professionnel et du plan d'action pour sa mise en œuvre de ceux-ci.
 - Accompagnement vers les éventuels dispositifs de soutien (financement, bilan de compétences, centre de formation, etc.).

Cette prestation se déroule sous la forme d'entretiens en présentiel (3 en moyenne par bénéficiaire) avec l'utilisation d'outils numériques. Un rapport de conseil complet est transmis au bénéficiaire en fin de prestation.

¹¹ Évaluation de *viamia* : Mise en œuvre et effets de l'offre, sur mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), rapport final, 5 mars 2024.

Axe 3 Information et orientation

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Augmentation du nombre d'adultes qui bénéficient d'un conseil et d'une orientation professionnelle	Nombre de personnes qui bénéficient de <i>Viamia</i> et <i>Viamia+</i>
Augmentation de la part d'adultes peu qualifiés ou non qualifiés qui bénéficient d'un conseil et d'une orientation professionnelle	Part d'adultes peu qualifiés ou pas qualifiés qui bénéficient de <i>Viamia</i> et <i>Viamia+</i>
Plan d'action réaliste et réalisable pour développer l'employabilité des bénéficiaires	Taux d'atteinte des objectifs de la prestation évalué par les bénéficiaires
Étapes clés	Livrables
Conceptualisation de <i>Viamia+</i>	Concept et processus
Déploiement de <i>Viamia+</i>	Lancement et plan de communication Plan de communication

MESURE 4.1

COMPTE INDIVIDUEL DE FORMATION

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OFPC, OAIS, CGAS, UAPG	CIF, GDPFC, DF, FFPC, OAIS, OFPC, OPE, SBPE

Public cible

Population en âge et en capacité de travailler

Contexte de la mesure

Le monde du travail et les métiers sont en constante mutation et les travailleuses et travailleurs sont de plus en plus confrontés à la nécessité récurrente de compléter leurs connaissances et leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles ou de se reconvertir. Bien que des mécanismes de financement de la formation existent (chômage, aide sociale, etc.), l'accès à la formation tout au long de la vie demeure un défi, en partie en raison de l'absence de structures de financement flexibles et accessibles en tout temps et sans condition de revenu.

Le tissu économique genevois est constitué principalement de TPE et de PME. Celles-ci ont rarement des plans de formation continue ou des lignes budgétaires pour la formation à l'extérieur de l'entreprise ou la reconversion de leur personnel. En outre, l'expérience montre que les personnes n'ayant pas suivi de formation certifiante, occupant des postes les moins bien rémunérés, sont les plus à risque et les moins préparées face à la transformation du marché du travail.

L'insuffisance actuelle de mécanismes de financement de la perte de gain conduit les institutions de formations à proposer des cours de formation principalement en soirée ou pendant le weekend, ce qui constitue une barrière supplémentaire pour de nombreuses personnes qui ne parviennent pas à concilier cette démarche avec leur situation personnelle (garde d'enfant et obligations familiales, cumul d'activités générateur de fatigue, impact sur le bien-être et la vie sociale, etc.). Cette situation crée un biais d'accessibilité à la formation continue favorisant les profils sans charges familiales ou disposant d'une grande flexibilité personnelle¹².

À de rares exceptions, l'assurance chômage ne permet pas d'envisager des reconversions professionnelles ou des formations certifiantes. Le manque de qualifications mène ainsi souvent à l'exclusion partielle ou complète du marché de l'emploi et freine le retour à l'autonomie financière des personnes concernées.

Pour renforcer l'employabilité de la population en âge et en capacité de travailler, il est essentiel de prévoir les conditions-cadres pour un accès à la formation (formelle ou non formelle à des fins professionnelles ou valorisation des acquis liés à l'expérience) tout au long de la vie pour tous (individus en emploi ou en recherche d'emploi), en mettant sur pied un système de « prévoyance formation ».

¹² Une récente étude l'OFS indique que, parmi les personnes de 25 à 64 ans n'ayant pas suivi de formation continue depuis plus de 12 mois mais qui auraient souhaité le faire, 24% invoquent des coûts trop élevés comme principal obstacle, 14% le Covid-19, 13% le manque de temps, 13% les contraintes familiales, 7% les raisons de santé. OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021, Non-participation à la formation continue, mars 2024.

Axe 4 Conditions cadres

Description de la mesure

La mesure, qui vise notamment à réduire les inégalités d'accès à la formation, consiste à mettre en place un dispositif permettant aux personnes en emploi ou pas (vocation universelle), d'acquérir un droit à la formation formelle ou non formelle à des fins professionnelles tout au long de leur vie active. Ce dispositif devrait permettre de financer en totalité ou en partie la formation (frais d'écologie) ainsi que l'éventuelle perte de gain et être suffisamment incitatif pour que les entreprises soient encouragées à favoriser la formation de leurs collaboratrices et collaborateurs.

L'accès à la formation devrait être appuyé par un diagnostic préalable en lien avec les mesures 1.1 et 1.2

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Toute personne en âge et en capacité de travailler dispose d'un droit à la formation formelle ou non formelle à des fins professionnelles sans perte de revenu	Part de la population active ayant utilisé le mécanisme
Étapes clés	Livrables
Identification et analyse de modèles existants en Suisse et dans d'autres pays	Rapport
Évaluation des dispositifs existants de financement de formations continues du canton de Genève	Rapport
Étude de faisabilité	Rapport
Conception du mécanisme, y compris juridique et financier et élaboration des projets de bases légales	Projet de loi et de règlement
Mise en œuvre	Plan de communication

MESURE 4.2

RÉVISION DE LA BOURSE DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OAIS	OFPC, OCE	CGAS, HG, UAPG

Public cible

Personnes de plus de 25 ans ayant une première formation et désirant se lancer dans une nouvelle carrière, l'actuelle n'étant plus en adéquation avec la situation économique ou structurelle du marché de l'emploi

Contexte de la mesure

Au sein d'un marché du travail en constante évolution et dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre accrue, il est nécessaire de soutenir activement la mobilité et la reconversion professionnelle des travailleurs et travailleuses.

La bourse de reconversion apporte un soutien actif à la reconversion professionnelle et contribue ainsi à une intégration durable sur le marché du travail. Actuellement, entre 50 et 100 personnes obtiennent chaque année la possibilité de changer d'orientation professionnelle via cette bourse, soit parce qu'elles sont issues d'un secteur sinistré qui ne leur garantit plus un emploi stable, soit pour des raisons de santé.

Reste qu'une partie non négligeable de la population n'a pas accès à la bourse en raison des critères d'éligibilité non remplis ou parce que le montant de la bourse ne leur permet pas de couvrir leurs besoins et ceux de leur famille pendant leur formation.

Description de la mesure

Il s'agit de renforcer le dispositif de bourse de reconversion pour une deuxième formation du secondaire II (AFP et CFC) ou un deuxième cursus de niveau tertiaire, tel que les formations menant à un diplôme ou un brevet fédéral, celles délivrées par les écoles ES, HES ou les universités, notamment lorsqu'il s'agit d'une reconversion vers des secteurs à forte pénurie de main-d'œuvre (santé/social, transition énergétique, informatique, etc.).

À cet effet, l'action portera les deux axes ci-après :

- Élargissement des critères d'éligibilité en veillant à ce que ceux-ci soient en adéquation avec ceux du contrat d'apprentissage.
- Augmentation du montant de la bourse afin que celui-ci atteigne au moins le montant du salaire minimum mensuel.

Axe 4 Conditions cadres

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Augmentation du nombre de personnes bénéficiaires d'une bourse de reconversion	Nombre de bénéficiaires d'une bourse de reconversion
Augmentation du nombre de bourses accordées pour des projets de reconversion vers les métiers à forte pénurie de main-d'œuvre	Nombre de bénéficiaires qui se reconvertissent vers les métiers à forte pénurie de main-d'œuvre
Étapes clés	Livrables
Validation budgétaire	Plan financier quadriennal et budget adoptés
Modification de la loi et des règlements	Projet de loi et de règlement
Communication et sensibilisation auprès des publics concernés	Plan de communication

MESURE 4.3

RENFORCEMENT DE L'ALLOCATION DE FORMATION (AFO)

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OFPC	CGAS, HG, UAPG

Public cible

Personnes inscrites au chômage qui, cumulativement :

- Sont au bénéfice d'un délai-cadre indemnisé ;
- Sont âgées d'au moins 30 ans (ou, dans des cas fondés, d'au moins 25 ans au moment du versement de la première AFO) ;
- N'ont pas achevé de formation professionnelle ou éprouvent de grandes difficultés à retrouver un emploi correspondant à leur formation ;
- Satisfont aux prérequis scolaires en mathématiques et en français, ainsi qu'en matière d'aptitudes d'apprentissage (test Evascol).

Contexte de la mesure

Les AFO prévues par l'assurance-chômage fédérale couvrent la différence entre le salaire d'apprentissage versé par l'entreprise et le salaire mensuel brut de 3'500 francs durant le temps nécessaire à la formation (2, 3 ou 4 ans selon l'apprentissage).

Jusqu'à présent, entre 25 et 30 nouvelles AFO sont octroyées chaque année, ce qui est faible compte tenu du nombre de personnes potentiellement éligibles. Le salaire de 3'500 francs constitue l'un des principaux freins au développement des AFO. En effet, il permet difficilement au public visé d'envisager une formation de plusieurs années (trop bas en regard des charges individuelles ou de famille).

Axe 4 Conditions cadres

Description de la mesure

Il s'agit de renforcer les AFO fédérales par un complément financier cantonal forfaitaire de 800 francs brut par mois (auquel s'ajoute la part patronale aux charges sociales) pour que chaque personne domiciliée à Genève puisse bénéficier d'un salaire mensuel brut de 4'300 francs durant la totalité de son apprentissage.

L'objectif consiste à encourager la qualification professionnelle pour répondre aux exigences du marché du travail et renforcer l'employabilité tout au long de la vie active.

Pour les entreprises, les bénéfices consistent à ce qu'elles puissent disposer des compétences attendues, favoriser la relève professionnelle et contribuer à renforcer leur marque employeur.

Par ailleurs, il convient d'examiner l'opportunité de mettre en place un pool d'entreprises formatrices (y compris secteur public) afin d'augmenter le nombre de places au sein de structures qui ne couvrent pas l'intégralité du cursus de formation (soit par leur taille, soit par leurs activités dans un marché de niche).

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Augmentation du nombre de bénéficiaires de l'AFO	Nombre de nouvelles AFO par an
Augmentation des places d'apprentissage	Nombre de places d'apprentissage obtenues pour le public visé
Satisfaction des entreprises et des bénéficiaires	Taux de satisfaction des parties prenantes
Étapes clés	Livrables
Adoption du projet pilote par le Conseil d'Etat	Arrêté du Conseil d'Etat (adopté le 24.04.2024)
Évaluation du projet pilote	Rapport de suivi, recommandations
Intégration du complément cantonal dans la refonte de la loi en matière de chômage (LMC)	LMC révisée Plan de communication

MESURE 4.4

RÉFORME DU DISPOSITIF DES EMPLOIS DE SOLIDARITÉ

Coordination	Co-portage	Autres partenaires pressentis
OCE	OAIS	CGAS, CSME, Employeurs EdS, HG, SAI, SECO, UAPG

Public cible

Personnes en fin de droit de chômage ou émergeant à l'aide sociale.

Contexte de la mesure

En 2008, à travers la modification de la loi cantonale en matière de chômage (LMC, J 2 20), l'Etat de Genève a mis en place le dispositif des Emplois de Solidarité (EdS), en tant que prestation complémentaire cantonale de chômage, avec comme objectif le maintien sur le marché du travail des personnes arrivées en fin de droit de chômage. Depuis 2012, le dispositif est également accessible aux bénéficiaires de l'aide sociale.

Ces emplois, qui s'appuient sur des contrats à durée indéterminée, bénéficient d'une forte contribution financière de l'Etat au salaire et sont organisés auprès d'institutions à but non lucratif du canton.

Entre 2008 et 2023, près de 2'500 personnes ont bénéficié d'un EdS pour une moyenne d'environ 680 bénéficiaires sous contrat par année.

Cependant, le taux de réinsertion est faible et avoisine les 23% en 16 ans d'activité.

Par ailleurs, le nombre de postes disponibles annuellement diminue en raison de l'engorgement du système et de l'augmentation du coût de financement par poste à charge de l'Etat. Depuis 2020, les EdS sont en effet soumis aux minima salariaux applicables sur le canton conformément à l'article 43 alinéa 2 du règlement d'exécution de la loi en matière de chômage (RMC) (application des conventions collectives de travail (CCT) étendues, des contrats-types de travail (CTT), à défaut, des usages établis par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail) et depuis le 1er novembre 2020, au salaire minimum cantonal. L'ensemble de ces augmentations a intégralement été pris en charge par l'Etat.

Enfin, il est constaté qu'une mesure unique et uniforme n'est pas adaptée pour répondre à deux types d'objectifs distincts (retour rapide sur le marché du travail et insertion socio-professionnelle pour les bénéficiaires de l'aide sociale, notamment).

Axe 4 Conditions cadres

Description de la mesure

La mesure consiste à mettre en place un nouveau dispositif s'inscrivant dans une véritable démarche d'employabilité. Elle doit ainsi permettre d'acquérir, de développer et de renforcer les compétences des personnes en lien avec les besoins du marché du travail, tout particulièrement dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre. Il s'agit pour le public visé d'en tirer profit sur le marché du travail en améliorant ses possibilités d'emploi.

La conception du nouveau dispositif sera réalisée en concertation, avec les principaux employeurs EdS actuels et les partenaires sociaux. Il sera prévu pour permettre à toute entreprise genevoise d'y contribuer, qu'elle soit à but non lucratif ou pas.

Résultats escomptés	Indicateurs d'impact
Augmentation significative du taux de retour des bénéficiaires sur le marché du travail	Taux de retour sur le marché du travail
Maintien durable des personnes en emploi une fois de retour sur le marché du travail	Taux de pérennité 12 et 24 mois après le retour sur le marché du travail
Étapes clés	Livrables
Bilan du dispositif 2008-2023	Rapport
Conception du nouveau dispositif	Concept
Ajustement des bases légales et réglementaires	Refonte de la LMC
Déploiement	LMC et son règlement d'application (RMC) révisés Plan de communication



Annexes

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACG	Association des communes genevoises
AFO	Allocation de formation
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance invalidité
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
CCT	Conventions collectives de travail
CE	Conseil d'Etat
CDE	Conseil pour le développement de l'employabilité
CEBIG	Centre de Bilan Genève
CFC	Certificat fédéral de capacité
CGAS	Communauté genevoise d'action syndicale
CIF	Conseil interprofessionnel pour la formation
CII	Collaboration Interinstitutionnelle
COPIE	Comité de pilotage interdépartemental
CPA	Certification professionnelle des adultes
CRP	Commission de réinsertion professionnelle
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi
CTT	Contrat-type de travail
DCS	Département de la cohésion sociale
DEE	Département de l'économie et de l'emploi
DELE	Délégation du Conseil d'Etat à l'employabilité
DF	Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures
DIN	Département des institutions et du numérique
DIP	Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse
DOSIL	Direction de l'organisation, de la sécurité de l'information et de la logistique
DSM	Département de la santé et des mobilités
DT	Département du territoire
ECG	École de culture générale
EDS	Emplois de solidarité
ETP	Équivalent temps plein
EPF	Écoles polytechniques fédérales
EvaScol	Évaluation des connaissances scolaires
FFPC	Fondation pour la formation professionnelle et continue
GDPFC	Groupe pour le développement de la politique de formation continue à des fins professionnelles
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HEP	Hautes écoles pédagogiques
HES	Hautes écoles spécialisées
HG	Hospice général
HR Genève	Association professionnelle des ressources humaines
IREG	Institut de recherche appliquée en économie et gestion
LCOF	Loi sur les commissions officielles (A 2 20)
LMC	Loi en matière de chômage (J 2 20)
MIME	Solution informatique pour la gestion métier des dossiers de l'aide sociale et de l'aide aux migrants
OAIS	Office pour l'action, l'insertion et l'intégration sociale
OCE	Office cantonal de l'emploi
OCEI	Office cantonal de l'économie et de l'innovation
OCSIN	Office cantonal des systèmes d'information et du numérique
OCSTAT	Office cantonal de la statistique
OIT	Organisation internationale du travail
OFS	Office fédéral de la statistique
OFPC	Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OPE	Office du personnel de l'Etat
OPI	Office de promotion des industries et des technologies
ORP	Office régional de placement
ORTRA	Organisation du monde du travail
PDEm	Plan directeur cantonal de l'employabilité
PFQ	Plan financier quadriennal
PME	Petite et moyenne entreprise
RCDE	Règlement instituant un conseil pour le développement de l'employabilité (I 1 36.03 du 1 ^{er} mars 2023 remplacé par le RECDE le 21 mai 2025)
RECDE	Règlement instituant les entités chargées du développement de l'employabilité (I 1 36.03 du 21 mai 2025)
RMC	Règlement d'exécution de la loi en matière de chômage (J 2 20.01)
RS	Relevé structurel de la population
SAI	Service d'audit interne
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SPBE	Service des bourses et prêts d'études
SRED	Service de la recherche en éducation
TFE	Task force employabilité
TPE	Très petite entreprise
UAPG	Union des associations patronales genevoises
UNIGE	Université de Genève

GLOSSAIRE

Bénéficiaire de l'aide sociale

Toute personne bénéficiant de prestations d'aide sociale financière selon la loi cantonale sur l'aide sociale, et/ou de prestations de conseil, d'informations ou de mesures d'intégration fournies par l'Hospice général. Ces personnes rencontrent des difficultés sociales ou sont dépourvues des moyens nécessaires pour satisfaire leurs besoins vitaux et personnels indispensables.

Chômage au sens du SECO

La statistique du chômage au sens du SECO est un relevé exhaustif qui se base sur des données tirées de registres des offices régionaux de placement et qui ont pour jour de référence le dernier jour ouvrable du mois. Le taux de chômage représente le rapport entre le nombre des chômeurs et le nombre des personnes actives. La notion de personnes actives englobe à la fois les personnes actives occupées et les personnes sans emploi. Est considérée comme personne active occupée, toute personne ayant une activité rémunérée d'au moins une heure par semaine.

Compétences transversales (*soft skills*)

Aptitudes de type psychosociales (cognitives, émotionnelles, sociales) qui permettent d'apprendre, d'interagir avec les autres et plus largement de s'adapter aux différentes situations de la vie, dont la vie professionnelle. Elles sont transférables et s'approfondissent avec l'expérience personnelle et professionnelle. Elles sont souvent décrites en opposition aux compétences métier et techniques (*hard skills*), formellement démontrables, nées d'un apprentissage technique, par ex. concepts, théories, lois, modèles, paradigmes, manipulations techniques, etc. Elles recouvrent notamment la gestion des émotions, le rapport à autrui, les capacités de communication, l'esprit d'équipe, la résolution de conflit, etc., ainsi que des attitudes face au travail.

Demandeuse / demandeur d'emploi chômeur

Toute personne inscrite dans un office régional de placement (ORP), qui ne travaille pas et qui est disponible de suite en vue d'un placement. Peu importe qu'elle touche ou non une indemnité de chômage.

Demandeuse / demandeur d'emploi non chômeur

Toute personne inscrite dans un ORP qui n'est pas immédiatement disponible en vue d'un placement, parce qu'elle exerce une activité de gain intermédiaire, participe à un programme d'emploi temporaire, suit une formation continue de longue durée dans le cadre de l'assurance-chômage ou est malade.

Employabilité

Aptitude de chacune et chacun à trouver et à conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle (*Source: Organisation internationale du travail*).

Établissement de formation

Ce terme comprend uniquement les établissements qui ont une activité spécifique de formation. Les centres de formation des entreprises sont inclus dans la partie employeur.

Formation initiale

Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève ou étudiant, jeune ou adulte. Comprend les filières de la formation professionnelle initiale du niveau secondaire II (AFP, CFC, Maturité professionnelle), les filières du secondaire II général (École de culture générale-ECG et Collège) ainsi que les filières du tertiaire A (Université, Hautes écoles spécialisées-HES, Hautes écoles pédagogiques-HEP et Écoles polytechniques fédérales-EPF).

Formation continue

L'expression « formation continue », qui s'inscrit dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, désigne les activités de formation dites « non formelles ». Il s'agit d'un enseignement organisé qui se déroule en dehors du système éducatif formel, c'est-à-dire en dehors des filières donnant accès à des titres formels. La formation non formelle comprend les cours, les conférences, les séminaires, les cours particuliers et les formations sur le lieu de travail (*on the job training*) (Source : OFS).

Formation non formelle

La formation non formelle comprend les formations institutionnalisées, organisées par un établissement de formation, mais ne faisant pas partie du système d'éducation officiel. Il peut s'agir de cours, de conférences, de séminaires, de leçons privées ou de formations sur lieu de travail (*on the job training*).

Formation informelle

La formation informelle se déroule sous la forme d'un apprentissage personnel en dehors d'un contexte d'enseignement et d'apprentissage structuré, tel que les études individuelles, la lecture de littérature spécialisée ou l'apprentissage dans le cadre de la famille. De par sa nature, la formation informelle échappe à toute réglementation.

Génération Baby Boom

Personnes nées entre 1946 et 1964 (Source : OFS).

Microcertification

Le terme microcertification désigne l'attestation de connaissances et de compétences acquises à l'issue d'une unité d'apprentissage de courte durée. La durée n'est pas déterminée précisément car elle dépend des compétences à acquérir (Source : SEFRI).

PME

Entreprises marchandes comptant moins de 250 emplois. Parmi les PME on trouve les classes de taille suivantes : microentreprises de 1 à 9 emplois (parfois aussi appelées très petites entreprises (TPE), petites entreprises de 10 à 49 emplois et moyennes entreprises de 50 à 249 emplois. Les grandes entreprises comptent 250 emplois et plus (source : OFS).

Population résidente active

Les personnes actives – qui représentent l'offre de travail – englobent les personnes actives occupées (indépendants, personnes travaillant dans l'entreprise familiale, salariés et apprentis) et les personnes au chômage au sens du Bureau international du Travail. Est considérée comme personne active occupée, toute personne ayant une activité rémunérée d'au moins une heure par semaine. Les personnes non actives sont constituées des personnes en formation, des femmes et hommes au foyer ainsi que des rentiers.

Reconversion professionnelle

Démarche visant à changer de métier ou de statut professionnel. La reconversion professionnelle peut impliquer un changement de secteur d'activité, mais pas obligatoirement. Elle peut également consister à garder le même métier mais à changer de statut professionnel, par exemple en devenant indépendant ou vice-versa.

TPE

Très petite entreprise ou microentreprise, comptant de 1 à 9 employés.

