

# Employabilité : un enjeu majeur pour le marché du travail

Alexandre Epalle  
Directeur général

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de l'économie et de l'emploi  
(DEE)

Direction générale du développement  
économique, de la recherche et de  
l'innovation (DG DERI)

Ecole de la construction 09.12.2022



# Contexte



## Répercussions et enjeux sociaux [des transformations structurelles] (Vol2. p.23)

### *Emploi, intelligence artificielle et économie numérique*

*"Ces différentes études et analyses soulignent l'importance d'anticiper et de mener une **réflexion globale sur l'évolution de l'emploi** et les solutions à apporter afin de maintenir une cohésion sociale."*

## Grands enjeux et mutations: nouveaux modèles et champs d'exploration (Vol2. p.28)

### *Economie verte*

*"Il convient cependant de relever l'important potentiel d'innovation pour des secteurs comme l'industrie, la construction, les TIC et l'agriculture Le **potentiel en termes d'emploi** dans des domaines variés (R&D, conception, analyses, etc.), doit également être relevé."*

#### STRATÉGIE ÉCONOMIQUE CANTONALE 2030

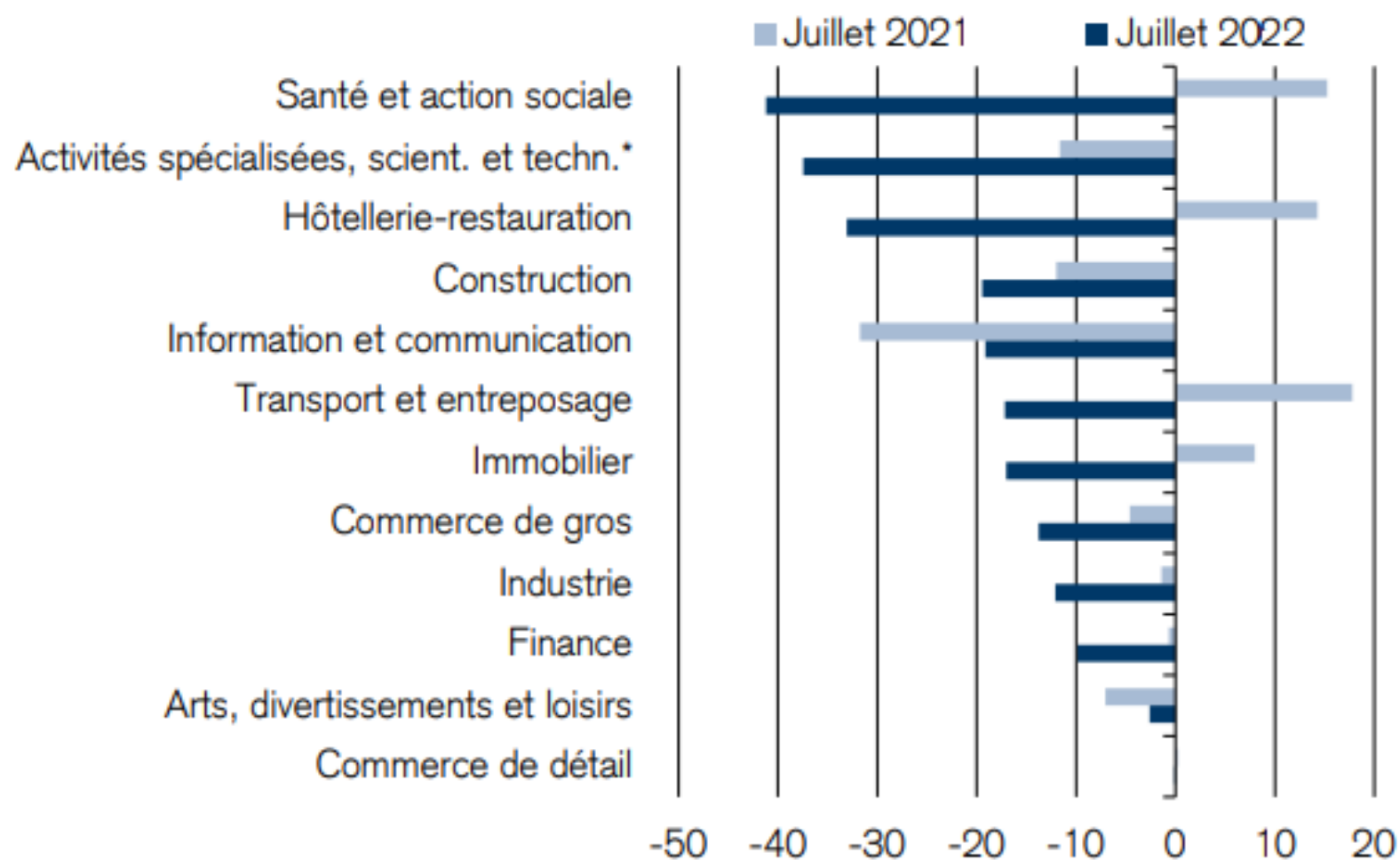
TOME 2 :  
ÉTAT DES LIEUX  
ET ANALYSE



Adoptée par le Conseil d'Etat, le 24 juin 2010

## Fig. 2: Pénurie de personnel dans de nombreuses branches

Solde entre la part d'entreprises qui jugent leurs effectifs actuels trop élevés (+) et celles qui les estiment trop bas (-), en points de pourcentage, sélection de branches



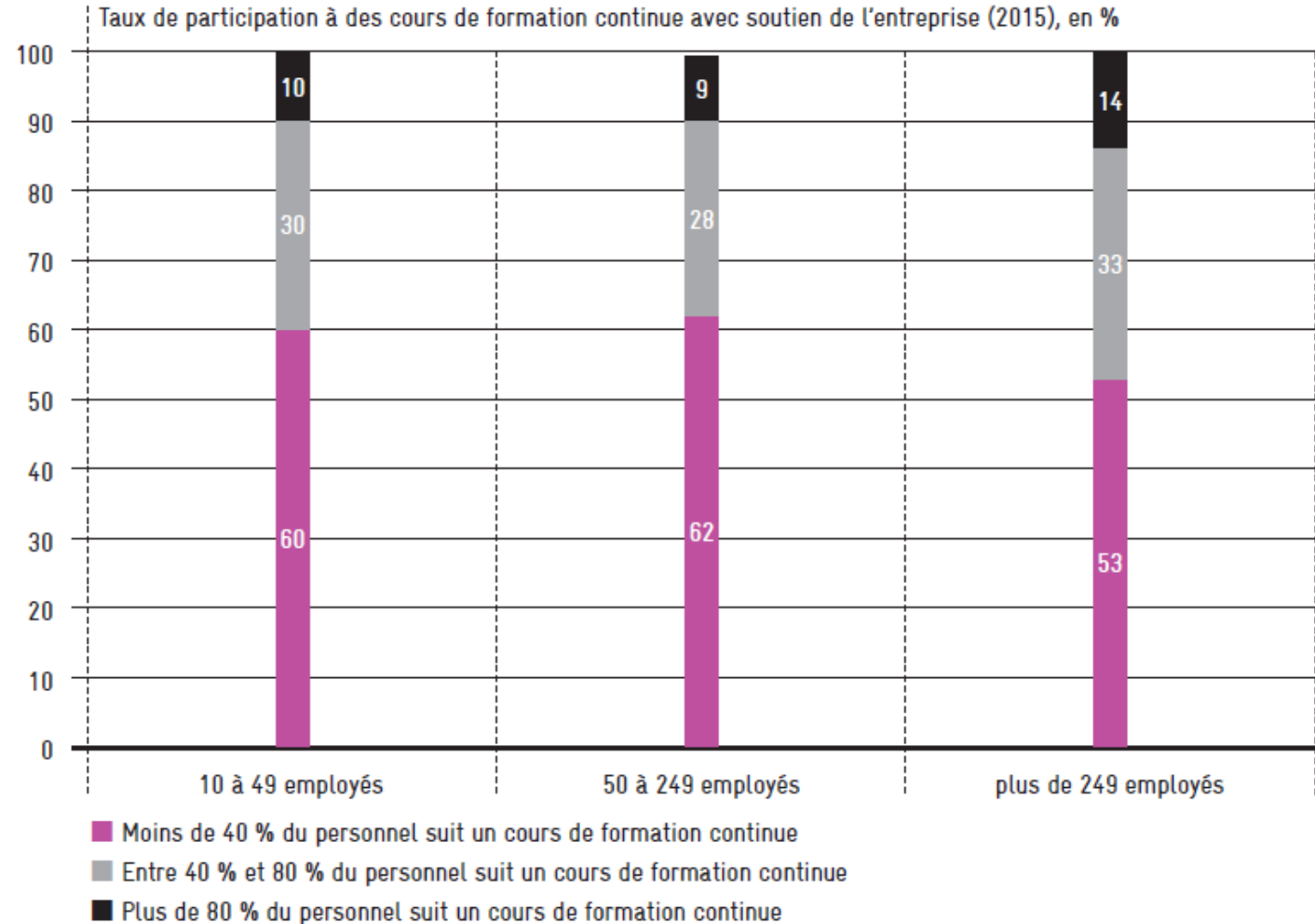
\* Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Source: Centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ (KOF), Credit Suisse



## Fort engagement des grandes entreprises

*Dans 60% environ des petites et moyennes entreprises, le taux de participation du personnel à la formation continue ne dépassait pas 40 % en 2015. Un taux de formation continue de plus de 80 % du personnel est atteint par environ une grande entreprise sur sept, mais par seulement une PME sur dix.*



# employabilité

et vous, où en êtes-vous?

Face aux transformations majeures – numérique, climatique, démographique – qui impactent notre société, l'employabilité devient une priorité pour toutes et tous.

## Qu'est-ce que l'employabilité ?

L'employabilité désigne l'aptitude de chacune et de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.

Si l'employabilité est une aptitude individuelle, le développement de l'employabilité est de la responsabilité de toutes et tous.

L'employé est acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences. Son intention et sa volonté personnelle sont fondamentales.

L'employeur est responsable de préparer son personnel aux compétences dont l'entreprise aura besoin à l'avenir et d'encourager la formation.

Les partenaires sociaux représentent les intérêts des parties prenantes et garantissent la pertinence des formations professionnelles et continues.

L'administration publique élabore des conditions cadre qui incitent à investir dans les formations professionnelles et continues. Elle doit anticiper les évolutions des secteurs d'activité pour orienter les politiques publiques.

Conscient de l'importance des défis à relever, l'Etat de Genève s'engage dans la mise en place d'une politique d'employabilité.

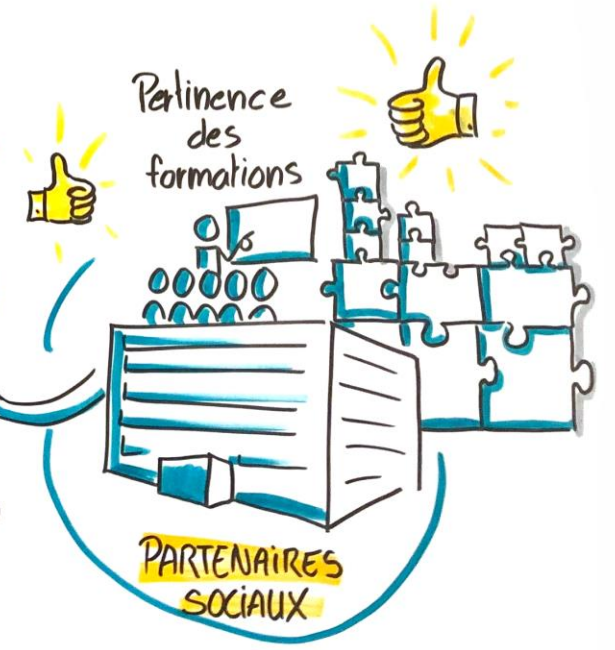
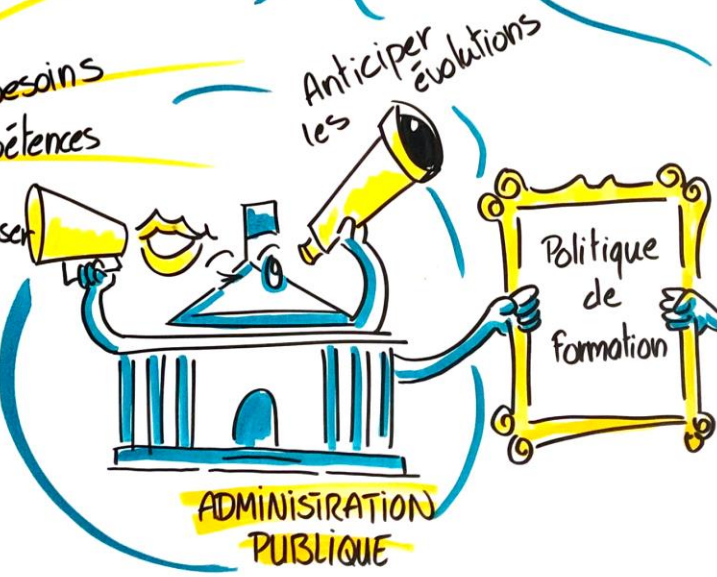
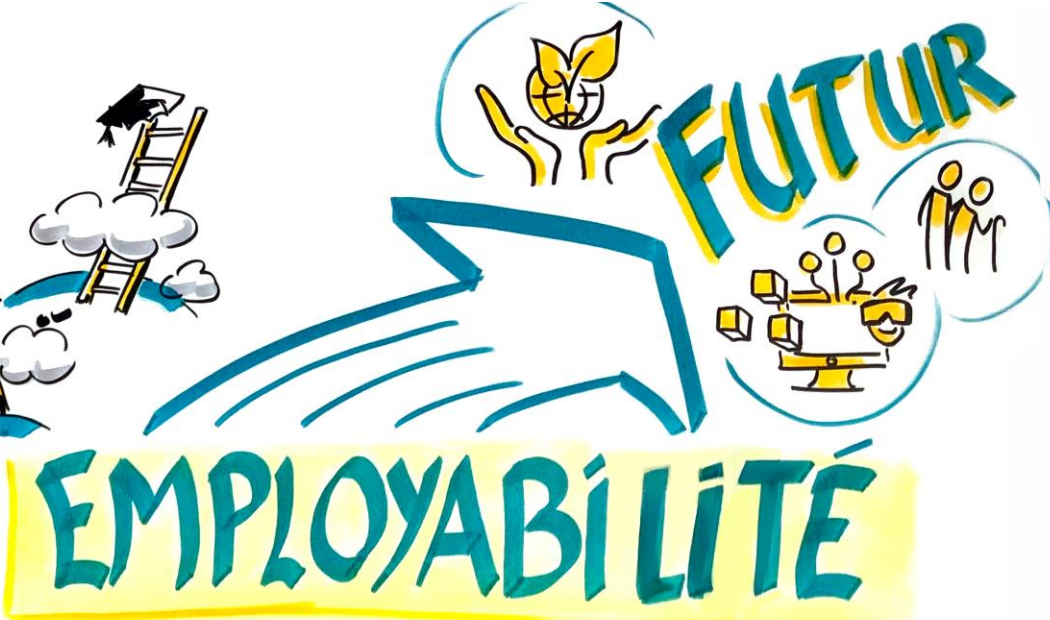


En savoir plus?  
[employabilite.ge.ch](https://employabilite.ge.ch)

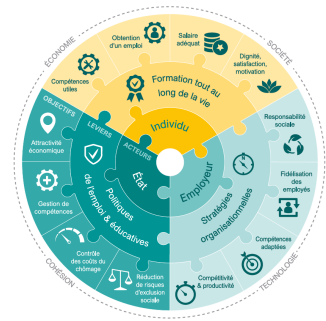


***L'employabilité désigne l'aptitude de chacune et de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.***

# DÉFINITION



# Création de la task force Employabilité



## Arrêté du CE du 11 novembre 2020

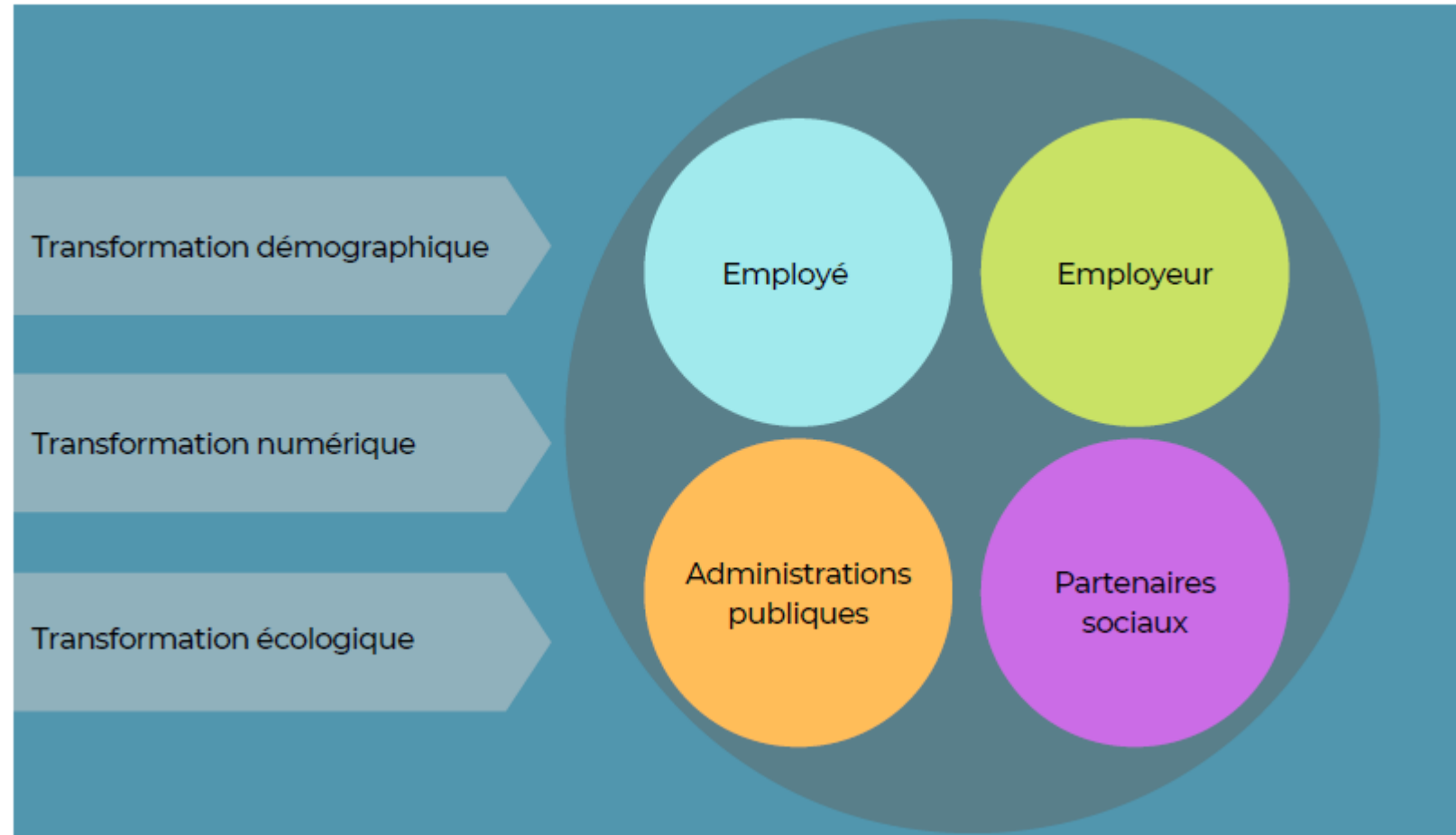
La task force a pour objectifs de :

- soutenir les entreprises
- répondre aux besoins de formation, de requalification, voire de reconversion ou de repositionnement
- présenter à la délégation du Conseil d'Etat à l'économie et à l'emploi toute autre mesure jugée utile

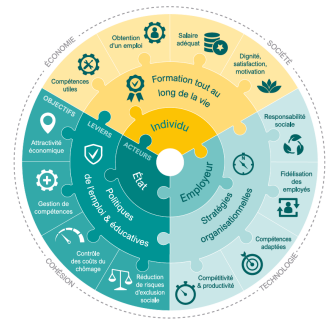


# Caractéristiques

- Tripartisme
- Crise / transition



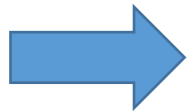
# Activités entreprises



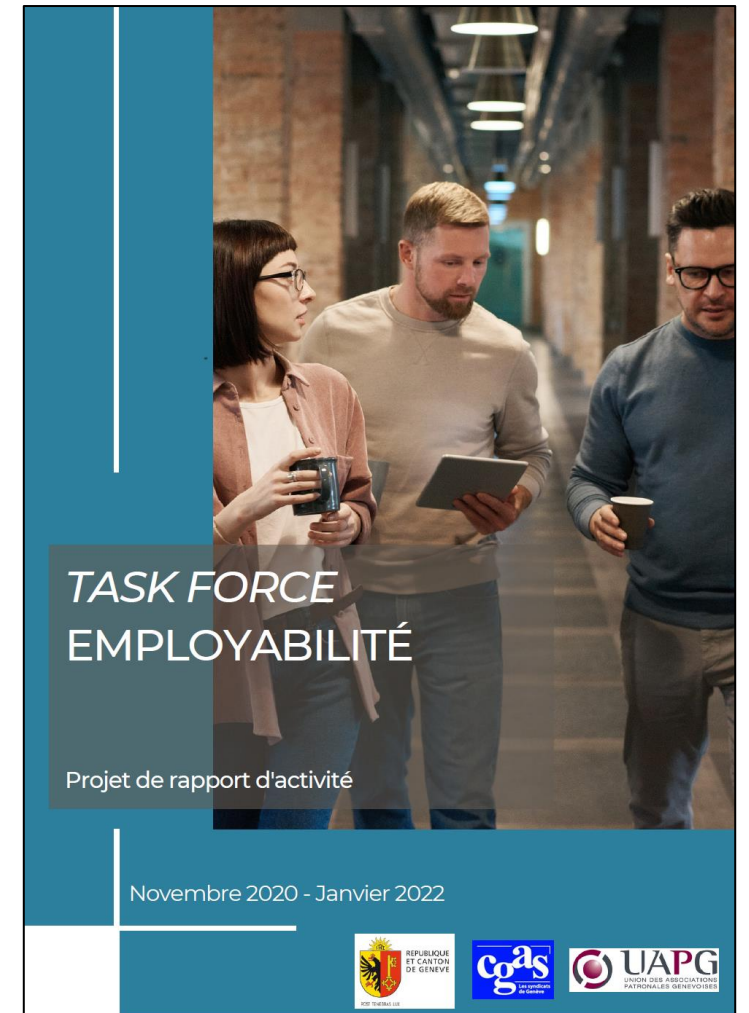
- Etablir et partager la **définition et la vision** de l'employabilité
- Fédérer les acteurs du territoire
- Recenser les dispositifs existants et leur financement : **165 mio** investis en 2020 et **178 mio** budgétés en 2021

# Activités entreprises

- Proposer un **outil numérique d'aide à la décision** qui analyse de manière croisée les offres d'emploi et les profils des candidats, ouvert à tous les acteurs.
- Utiliser l'intelligence artificielle pour **identifier les compétences recherchées, celles en déclin**
- Identifier les évolutions



**Analyse croisée des compétences et emplois**



# Activités entreprises

- Analyser les besoins des secteurs économiques : hôtellerie-restauration, commerce de détail, transports routiers, mécanique automobile.

Atelier hôtellerie restauration  
Octobre 2022





# Offensive de formation du secteur du bâtiment

Feuille de route et  
catalogue de mesures



## Formation professionnelle initiale

- Charpentier/charpentière CFC
- Constructeur/constructrice d'installations de ventilation CFC
- Dessinateur/dessinatrice CFC
- Ferblantier/ferblantière CFC
- Installateur sanitaire/installatrice sanitaire CFC
- Installateur/installatrice en chauffage CFC
- Installateur-électricien/installatrice-électricienne CFC
- Les métiers de l'enveloppe des édifices: étancheur/étancheuse CFC, couvreur/couvreuse CFC, façadier/façadière CFC,
- Monteur frigoriste/monteuse frigoriste CFC
- Projeteur frigoriste/projeteuse frigoriste CFC
- Projeteur/projeteuse en technique du bâtiment CFC (chauffage, ventilation, sanitaire)

## Formation professionnelle supérieure

- Chef monteur-frigoriste/cheffe monteuse-frigoriste (EP)
- Chef/cheffe de projet en montage solaire (EP)
- Conducteur/conductrice de travaux ES
- Contremaître en chauffage (EP)
- Contremaître en ventilation (EP)
- Contremaître sanitaire (EP)
- Divers techniciens/techniciennes ES
- Maître chauffagiste (EPS)
- Planificateur/planificatrice de construction ES

## Hautes écoles

- Ingénieur civil/ingénieure civile HES/université
- Ingénieur/ingénieure CVC HES
- Ingénieur/ingénieure en technique du bâtiment HES
- Physicien/physicienne de construction (formation continue)

Tableau 5: Métiers où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est particulièrement marquée selon les représentants de la branche et des milieux de la formation

Industrie-Genève, association à but non lucratif, fondée en 2019 a pour mission de :

- fédérer les acteurs de la promotion de l'industrie genevoise pour développer une image commune et positive du tissu industriel genevois ;
- de valoriser le tissu industriel genevois, son esprit d'innovation, sa diversité et sa proximité avec les milieux de la recherche ;
- de promouvoir la formation et les métiers de l'industrie genevoise auprès des jeunes et du grand public afin d'assurer la relève ;

# PME

**RANKING**  
Les meilleurs opérateurs télécoms pour les PME

**AESCHBACH**  
Une peinture du commerce de détail

**MANAGEMENT**  
Le télétravail, un acquis qui se généralise



## Crise de l'énergie: 500 000 postes à créer d'urgence

Les besoins liés à la transition énergétique ouvrent des perspectives immenses en termes d'emplois. Mais la Suisse doit accélérer la cadence, notamment dans la formation.



Octobre 2022

45 métiers appelés à se transformer pour s'adapter aux besoins énergétiques	Lien avec la transition énergétique*	Niveau de formation	Degré de priorité
ARCHITECTE	+++	Bachelor - Master	1
CHARPENTIER	++	CFC - AFP	1
CONSTRUCTEUR D'INSTALLATION DE VENTILATION	+++	CFC - AFP	1
CONSTRUCTEUR MÉTALLIQUE	+	CFC - AFP	1
COORDINATEUR (BUILDING MODELING MANAGEMENT / BIM)	++	Technicien	1
COUVREUR	++	CFC - AFP	1
ÉCONOMISTE DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE	++	Bachelor - Master	1
ÉTANCHEUR	++	CFC - AFP	1
FERBLANTIER	++	CFC - AFP	1
INGÉNIEUR CIVIL	++	Bachelor - Master	1
INGÉNIEUR EN ÉNERGIE ET TECHNIQUES ENVIRONNEMENTALES	++	Bachelor - Master	1
INSTALLATEUR DE CHAUFFAGE	+++	CFC - AFP	1
INSTALLATEUR DE PROTECTION SOLAIRE (storiste)	++	CFC - AFP	1
INSTALLATEUR ÉLECTRICIEN	+++	CFC - AFP	1
INSTALLATEUR SANITAIRE	++	CFC - AFP	1
MAÇON	++	CFC - AFP	1
MENUISIER - ÉBÉNISTE	++	CFC - AFP	1
MONTEUR FRIGORISTE	+++	CFC - AFP	1
PLÂTRIER CONSTRUCTEUR	+	Technicien	1
PROJETEUR EN TECHNIQUE DU BÂTIMENT (CHAUFFAGE-SANITAIRE-VENTILATION)	+++	CFC - AFP	1
PROSPECTIVISTE	+	Technicien	1
CHEF DE PROJET EN ÉNERGIE SOLAIRE	+++	Technicien	1
MONTEUR EN ÉNERGIE SOLAIRE	+++	Technicien	1
TECHNICIEN DE RÉGIE	+++	Technicien	1

# Mesures entreprises qui s'inscrivent dans la démarche

- Projet-pilote "Bonus employabilité"
- Projet InAsa /OrTra santé social
- Projet Digitalizers
- Projet Level+

**Level** 

**DIGITALIZERS**  
**Genève**



# Aide à la reconversion professionnelle


*"Le modèle standard et linéaire du parcours de formation est dépassé et ne correspond plus du tout à la réalité de nombreuses demandes de bourses."*



Les personnes en reconversion peuvent bénéficier d'une bourse, d'un montant maximum de 40'000.- par années, sans limite d'âge

# Recommandations

Recensement des projets et initiatives réalisés ou en cours, avec un fort potentiel de reproductibilité, d'impact et de faisabilité : **27 projets** à Genève ou en Suisse

 **28 recommandations** pour le développement de l'employabilité priorisées selon leur degré d'impact et l'effort nécessaire pour leur mise en œuvre



**Task force Employabilité**  
**Groupe de travail Moyen – long terme**

« **Recommandations en matière d'employabilité** »

**Rapport**

Sous la direction et supervision de :

*Sophie Huber Kodbaye*  
Directrice – Centre pour la formation continue et à distance,  
Université de Genève

En collaboration avec :

*Natacha Juda*  
Directrice du conseil interprofessionnel pour la formation (CIF)

*Nadia Ourrad*  
Responsable Employabilité, Office pour l'orientation, la formation  
professionnelle et continue (OFPC)

Sur mandat de la task force Employabilité

Genève - Octobre 2022



**Merci de votre  
attention**