

# SOUTENIR ET VALORISER L'APPRENTISSAGE DANS LE CANTON DE GENÈVE

PLAN D'ACTION  
DU CONSEIL D'ÉTAT



2015-2018



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENÈVE

POST TENERAS LUX

# PLAN D'ACTION



## LES RAISONS D'UN PLAN D'ACTION

Dans le cadre du programme de législature 2014-2018, le Conseil d'État a annoncé la consolidation des bases de la prospérité du canton comme l'une de ses priorités. Parmi les objectifs fixés figurent notamment le renforcement de la formation et la recherche d'une certification pour chaque jeune. Le taux de certification se situe aujourd'hui entre 85% et 90%. En d'autres termes, 10 à 15% des adolescent-e-s sortent du système scolaire sans formation initiale. Ce sont autant de candidat-e-s au chômage, voire à l'aide sociale. Ne pas être diplômé rend très difficile toute insertion professionnelle. En Suisse, une personne privée de certification aura quatre fois plus de risques de tomber au chômage. Il est ainsi essentiel de parvenir à ce que nos enfants mènent avec succès un projet de formation adapté, avec à la clef, un diplôme.

La valorisation de la formation professionnelle s'inscrit dans cet objectif. Je suis particulièrement heureuse de présenter, dans cette brochure, le plan d'action adopté par le Conseil d'État en septembre 2015. Ce plan permettra d'augmenter le nombre de places d'apprentissage en voie duale dans notre canton. Ceci, à l'heure où le système suisse de la formation professionnelle, en particulier l'apprentissage en formation duale, est reconnu dans le monde entier comme l'un des plus performants.

En Suisse, Genève occupe une position particulière en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Notre canton enregistre le plus faible taux d'entreprises formatrices (9%) et il connaît la proportion la plus faible de jeunes qui, sortant du cycle d'orientation, entrent directement en formation professionnelle (moins de 5%). Genève est aussi le canton qui recense le taux le moins élevé de maturité professionnelle (8,1%).

Ce plan d'action contient 13 mesures qui s'articulent autour de trois grands axes pour renforcer la formation en voie duale :

1. Soutenir les entreprises formatrices, encourager la création de places d'apprentissage ;
2. Intensifier les efforts en matière de formation du Petit et du Grand État, ainsi que des entités subventionnées ;
3. Promouvoir la formation professionnelle à travers l'orientation et l'information.

Ce plan pour l'apprentissage a été conçu en collaboration avec les associations professionnelles patronales et syndicales. Qu'elles en soient ici remerciées. Travailler à la qualité de notre formation, c'est renforcer l'économie, c'est assurer la compétitivité des entreprises. Améliorer la qualité de notre formation, c'est armer les plus vulnérables, c'est réduire la fracture sociale et le chômage. En amont, mieux orienter nos élèves, leur permettre de découvrir les atouts de la formation professionnelle, revient à leur éviter, parfois, de longs, pénibles et coûteux parcours de formation.



Anne Emery-Torracinta

Conseillère d'État, chargée du département de  
l'Instruction publique de la culture et du sport



## AXE 1

### SOUTENIR LES ENTREPRISES FORMATRICES, ENCOURAGER LA CRÉATION DE PLACES D'APPRENTISSAGE

Mesure 1	Renforcer le soutien aux nouvelles entreprises formatrices	6
Mesure 2	Alléger les démarches administratives	7
Mesure 3	Proposer de nouvelles modalités de formation en adéquation avec les besoins des entreprises	8
Mesure 4	Adapter les moyens financiers de la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC)	9
Mesure 5	Prendre en compte le critère de la formation d'apprenti-e-s dans les adjudications des marchés publics	10

## AXE 2

### INTENSIFIER LES EFFORTS EN MATIÈRE DE FORMATION DU PETIT ET DU GRAND ÉTAT, AINSI QUE DES ENTITÉS SUBVENTIONNÉES

Mesure 1	Introduire un quota de 4% d'apprenti-e-s formé-e-s à l'État	11
Mesure 2	Introduire un quota de 4% d'apprenti-e-s pour le Grand État	12
Mesure 3	Lier certaines subventions à la formation d'un-e apprenti-e	13

## AXE 3

### PROMOUVOIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE À TRAVERS L'ORIENTATION ET L'INFORMATION

Mesure 1	Améliorer le processus d'orientation	14
Mesure 2	Faciliter un accès direct à la formation duale grâce au projet Match Prof	15
Mesure 3	Créer de nouvelles filières adaptées aux besoins des jeunes et de l'économie	16
Mesure 4	Rechercher des talents pour la formation professionnelle	17
Mesure 5	Mener une campagne de sensibilisation ciblée auprès des élèves, des parents et des enseignant-e-s	18

## RENFORCER LE SOUTIEN AUX ENTREPRISES FORMATRICES

### CONSTAT

Les entreprises, régulièrement interrogées sur les raisons pour lesquelles elles ne forment pas ou plus d'apprenti-e-s, invoquent la complexité croissante de la formation et parfois une inadéquation de la part de certains jeunes avec le monde du travail. La mise en place d'un soutien aux entreprises, sous forme de coaches, constitue aujourd'hui l'une des méthodes les plus efficaces pour accroître le nombre d'entreprises formatrices.

### OBJECTIF

Élargir le programme de soutien aux entreprises formatrices, mis en place sous l'impulsion de la Confédération en 2010, et réservé jusqu'ici aux attestations fédérales de formation professionnelle (AFP). Ce programme a d'ores et déjà permis de soutenir plus de 220 nouvelles entreprises formatrices dans notre canton.

### ACTIONS

Mettre en place le dispositif CLEF (chèque label entreprise formatrice) qui permet aux entreprises de bénéficier de dix séances de coaching. Ce chèque peut être financé par des collectivités publiques et par des sponsors. Unique en Suisse, ce système de chèque devra être articulé au dispositif cantonal de surveillance de l'apprentissage et à celui de l'appui aux apprenti-e-s (Réussir+). Chaque nouvelle entreprise formatrice (soit environ 300 par année) sera informée de l'existence du dispositif CLEF.

D'autres mesures, dont un programme de mentorat spécialement conçu pour les nouvelles entreprises formatrices du pôle commerce, seront mises en place dès la prochaine rentrée scolaire.

## ALLÉGER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

### CONSTAT

Selon l'enquête 2014 du monitoring de la bureaucratie (SECO), 59% des entreprises interrogées considèrent que la charge liée à la formation professionnelle et à l'apprentissage est plutôt élevée et qu'elle serait en augmentation.

### OBJECTIF

Faciliter l'accès des entreprises à l'administration publique, dès la phase de recrutement de l'apprenti-e, jusqu'aux procédures de qualifications.

### ACTIONS

Les actions proposées résultent des conclusions d'enquêtes régulièrement menées auprès des entreprises (enquête Ascendi, 2011, Fondation Genève Place Financière, 2014). Elles développent également des prestations déjà expérimentées telles que les recrutements en direct, les tests EVA ou Rapide-contrat. Adapté en permanence, le fonctionnement de l'administration sera plus réactif aux besoins des jeunes et des entreprises formatrices.

Mise en ligne de tous les formulaires (autorisation de former, contrat d'apprentissage, demande d'intervention et de suivi d'apprenti-e, demande de subvention et d'aide à la FFPC, etc.).

Elaboration de brochures décrivant les grandes étapes de la formation, les institutions de référence et les personnes ressources dans le canton.

Création de numéros verts pour répondre aux questions des entreprises en cas de réforme ou d'innovation.

Préparation de dossiers de candidature d'apprentis-e-s.

Utilisation de toutes les potentialités de la Cité des métiers permanente grâce à un accueil continu de 10 à 17 heures sans rendez-vous et une ouverture en nocturne le jeudi soir.

## PROPOSER DE NOUVELLES MODALITÉS DE FORMATION EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DES ENTREPRISES

### CONSTAT

A Genève, la formation professionnelle peut se dérouler soit en école de métier (42%), soit en entreprise (58%). Comparée aux autres cantons, la proportion de jeunes en formation plein temps en école est beaucoup trop importante à Genève. D'une part, certains secteurs économiques ont pris l'habitude de se reposer sur l'État pour assurer la formation initiale. D'autre part, de nombreuses entreprises hésitent à engager des jeunes en dessous de 18 ans, par crainte qu'ils ne s'adaptent pas aux réalités du monde du travail. La loi fédérale permet pourtant d'aménager le cadre de la formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises.

### OBJECTIF

Tenant compte de certaines réalités (jeunes pas toujours bien préparés, difficulté de se retrouver dans une entreprise sans les bases du métier, etc.), maintenir l'intérêt des entreprises pour la formation duale en proposant de nouvelles modalités de formation, comme offrir davantage de jours d'école la première année et un partage de responsabilité sous la forme de réseaux d'entreprises.

### ACTIONS

Le canton va mettre en place des formations professionnelles mixtes, intégrant plus de temps en école les premières années et plus de temps en entreprise pour la fin de la formation.

En concertation avec les écoles, des filières plein temps pourront aussi se transformer progressivement en filières mixtes, notamment dans les pôles arts appliqués, construction, technique, santé-social et commerce.

Afin de permettre aux entreprises de participer à la formation, le canton va poursuivre le développement des réseaux d'entreprises en imaginant de nouvelles formes d'organisation pouvant notamment impliquer les écoles. Les associations professionnelles seront également incitées à développer de tels réseaux.



## ADAPTER LES MOYENS FINANCIERS DE LA FONDATION EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE (FFPC)

### CONSTAT

Les coûts de fonctionnement de la formation professionnelle sont assurés par le canton, la Confédération et la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC). Cette dernière est financée par une subvention de l'État et par l'ensemble des entreprises (formatrices ou pas) sur la base d'une cotisation perçue par salarié-e.

La FFPC participe à de nombreuses actions de financement de la formation des jeunes et des adultes, ainsi qu'à la promotion de la formation professionnelle. Aujourd'hui, son rôle est central pour assurer le renforcement de la formation professionnelle dans notre canton. La FFPC a toutefois besoin de moyens supplémentaires pour faire face à l'afflux crescendo des demandes.

### OBJECTIFS

Dégager des ressources supplémentaires afin d'entreprendre des actions novatrices en matière de formation professionnelle et maintenir des conditions incitatives favorisant l'engagement d'apprenti-e-s en assurant notamment la gratuité des cours interentreprises aux entreprises formatrices.

### ACTIONS

Améliorer le mode de perception des cotisations à la FFPC auprès des différentes caisses d'allocations familiales et obtenir une gestion optimale des fonds récoltés. Affiner les outils d'analyse des besoins des entreprises et des associations professionnelles dont les tâches et responsabilités se sont considérablement accrues ces dernières années. Cette analyse doit aboutir à une augmentation progressive des ressources de la FFPC d'ici 2020.

Institutionnaliser la collaboration intercantonale avec les autres fonds existants et utiliser des outils communs pour les nouvelles demandes, le subventionnement et les comptes en créant une association.

Poursuivre la modernisation de la gouvernance de la FFPC afin de maximiser les moyens à disposition.

## PRENDRE EN COMPTE LE CRITÈRE DE LA FORMATION D'APPRENTI-E-S DANS LES ADJUDICATIONS DES MARCHÉS PUBLICS

### CONSTAT

En théorie, dans le cadre de l'adjudication des marchés publics, le critère de la formation doit être pris en compte (5%). Or, cette mesure n'est pas suffisamment incitative pour plusieurs raisons. D'abord, elle ne couvre pas l'ensemble des marchés publics, mais uniquement la construction. De plus, ce critère ne s'applique pas pour les marchés soumis à traités internationaux (au-delà de 8'700'000 Fr.); l'État, par le biais de l'Office des bâtiments (OBA), l'applique systématiquement (mais uniquement en-dessous des seuils pour soumission à traités internationaux), ce qui n'est pas le cas pour les autres collectivités publiques et les entités autonomes.

### OBJECTIF

Le critère de l'effort de formation doit être clairement pris en compte dans le cadre de toutes les adjudications, qu'elles concernent la construction ou les fournitures et services.

### ACTIONS

Repréciser la mesure de l'effort de formation et l'intégrer à nouveau dans le règlement sur la passation des marchés publics (RMP) (L 6 05.01). Dans ce cadre, prévoir l'utilisation d'une grille genevoise rédigée par les différents partenaires concernés.

Analyser la possibilité d'augmenter le poids de ce critère en passant de 5 à 10%. Élargir la prise en compte du critère de formation aux fournitures et services, ainsi qu'aux marchés soumis à traités internationaux.

Veiller à l'application systématique de ce critère par les collectivités publiques et les entités autonomes.

## INTRODUIRE UN QUOTA DE 4% D'APPRENTI-E-S FORMÉ-E-S À L'ÉTAT

### CONSTAT

L'État de Genève forme environ 200 apprenti-e-s, soit 1 apprenti-e pour quelque 75 collaborateur-trice-s. Cette proportion se situe en dessous de la moyenne genevoise (1 apprenti-e pour 50 emplois) et de la moyenne suisse (1 apprenti-e pour 20 emplois). Cette situation découle en partie du fait que certaines catégories de personnel ne peuvent pas former d'apprenti-e-s (enseignant-e-s, policier-ère-s, gardien-ne-s de prison). Les études menées indiquent toutefois que l'État peut former davantage d'apprenti-e-s.

### OBJECTIFS

Augmenter le nombre d'apprenti-e-s à l'État en fixant un minimum de places par département selon ses spécificités et en diversifiant les professions concernées. L'augmentation du nombre de places d'employé-e-s de commerce résultant de cette action doit permettre à terme d'alléger la charge qui pèse sur les écoles de formation plein temps.

Abaisser l'âge d'entrée en apprentissage en privilégiant l'engagement d'apprenti-e-s de moins de 18 ans à l'État.

### ACTIONS

A l'instar du canton de Neuchâtel, augmenter le nombre d'apprenti-e-s en fixant un quota minimum de 4% sur la base des effectifs du personnel administratif et technique (PAT) de chaque département. Le nombre de places d'apprentissage passera ainsi à environ 300 dans quatre ans. Les secrétariats généraux veilleront à la réalisation de cette mesure pour leur département, sous la coordination de l'Office du personnel. Sous l'impulsion du DIP, l'État a déjà engagé 25 apprenti-e-s supplémentaires cette rentrée, portant ainsi l'effectif total à 230 personnes.

Le Service de l'apprentissage, (DF) qui dispense les cours interentreprises, forme les experts et assure le rôle de l'employeur, modifiera son organisation. Dès la rentrée scolaire 2015-2016, l'État délèguera les cours interentreprises à l'IFAGE et confiera la formation des experts à l'OFPC. Les cours eduPros, également dispensés par l'OFPC, permettront d'augmenter le nombre de formateur-trice-s d'apprenti-e-s à l'État.

## INTRODUIRE UN QUOTA DE 4% D'APPRENTI-E-S POUR LE GRAND ÉTAT

### CONSTAT

L'effort de formation professionnelle doit être mieux partagé par les établissements publics autonomes, au bénéfice d'un potentiel de formation significatif dans de nombreux domaines. Ces entités sont notamment les Établissements publics pour l'intégration (EPI), la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO Genève), l'Hospice général, les Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG), l'Aide et soins à domicile du canton de Genève (IMAD), l'Office cantonal des assurances sociale (OCAS) et l'Université de Genève (UniGE).

### OBJECTIF

En concertation avec les entités concernées, parvenir à un taux de 4% d'ici quatre ans.

### ACTIONS

Analyser avec chacune de ces entités comment intégrer le quota de 4% en fonction des effectifs, de la nature des activités et du type de personnel concerné. Examiner l'effort de formation actuellement fourni et les étapes à franchir pour atteindre l'objectif.

Introduire dans les contrats de prestation le principe général sous tendant l'effort de formation demandé aux institutions subventionnées du Grand État.

Rédiger une directive à l'attention des institutions du Grand État, en procédant de la même manière que dans le cadre de la procédure de recrutement et la collaboration avec l'Office cantonal de l'emploi.

## LIER CERTAINES SUBVENTIONS À LA FORMATION D'UN-E APPRENTI-E

### CONSTAT

Conformément à la Loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), le canton de Genève verse des indemnités et des aides financières individuelles à de nombreuses institutions et associations. Certaines d'entre elles sont de petite taille ou exercent des activités ne permettant pas de former un-e apprenti-e, mais d'autres pourraient contribuer à l'effort de formation.

### OBJECTIF

Conduire une évaluation systématique auprès des institutions bénéficiaires d'indemnités et d'aides financières afin d'augmenter le nombre de places d'apprentissage.

### ACTIONS

Analyser la situation de l'ensemble des institutions bénéficiaires et définir celles qui sont en mesure de former des apprenti-e-s dans un court ou moyen terme et selon quelles conditions.

Évaluer le potentiel de formation des apprenti-e-s et les mesures à adopter pour que ces institutions puissent former ou participer à des réseaux de formation. La mise en place de cette action impliquera un travail d'information et de sensibilisation des institutions concernées.

Parmi les bénéficiaires d'aides financières et d'indemnités, définir ceux qui pourraient s'impliquer davantage dans la formation d'apprenti-e-s en se référant aux conditions définies dans la loi sur la formation professionnelle et dans les ordonnances de formation.

Rédiger une directive à l'attention des institutions subventionnées (hors Grand État).

## AMÉLIORER LE PROCESSUS D'ORIENTATION

### CONSTAT

Selon les derniers chiffres du service de la recherche en éducation (SRED), une très faible minorité d'élèves débute un apprentissage dual à l'issue de la 11<sup>e</sup> année (environ 5%). Par ailleurs, comme indiqué dans le RD 1018 adopté par le Grand Conseil en novembre 2013, l'âge médian à l'entrée en apprentissage est passé, ces 25 dernières années, de 16 ans et demi à 18 ans. Plusieurs raisons se dégagent de ce constat. A Genève, les jeunes entament tardivement une réflexion sur leur avenir professionnel, mais les entreprises ont également tendance à privilégier des profils plus aguerris. En outre, près de 20% des jeunes débutant un apprentissage sont déjà au bénéfice d'une formation initiale. L'accès à l'apprentissage devient donc d'autant plus difficile pour les jeunes (15-16 ans) en général et les profils plus fragiles en particulier.

### OBJECTIF

Le choix d'une formation professionnelle en voie duale résultant d'un processus d'orientation, mener, sous la responsabilité de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO), de la Direction générale de l'enseignement secondaire II (DGESII) et de la Direction générale de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (DGOFFPC), une réflexion générale sur l'orientation, en particulier dans le cadre de l'évaluation de la réforme du cycle d'orientation.

### ACTIONS

Intégrer l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (IOSP) en tant que telle à la grille horaire et non plus de l'associer à la maîtrise de classe. L'IOSP doit être enseignée aux futur-e-s enseignant-e-s dans le cadre de leur formation de base à l'Institut Universitaire de formation des enseignants (IUFE). En lien avec les associations professionnelles - comme le prévoit la nouvelle loi sur l'instruction publique (LIP) - et les centres de formation professionnelle (CFP), mieux sensibiliser les élèves (notamment ceux des sections LC et CT) aux branches professionnelles.

## FACILITER UN ACCÈS DIRECT À LA FORMATION DUALE GRÂCE AU PROJET MATCH PROF

### CONSTAT

Les effectifs des classes de transition augmentent à Genève d'année en année, que ce soit dans le cadre des classes de transition ou des classes préparatoires (ECG). Ces offres permettent parfois de combler le manque de places d'apprentissage pour des jeunes en difficulté. Parallèlement, certaines places d'apprentissage restent vacantes par manque de connaissance ou d'intérêt pour des secteurs aux richesses et perspectives souvent méconnues, notamment dans les métiers de la construction.

### OBJECTIFS

Faciliter le passage des jeunes entre l'enseignement obligatoire et la formation duale en évitant les transitions inutiles, onéreuses et parfois décourageantes, et réduire le nombre de places d'apprentissage vacantes.

### ACTIONS

Création d'équipes formées d'un-e conseiller-ère en orientation et d'un-e conseiller-ère en insertion dans quatre établissements pilotes. Ces équipes assureront la transition entre le cycle d'orientation et les entreprises en leur proposant les dossiers de jeunes au projet professionnel défini.

Les méthodes utilisées seront identiques à celles prévues dans le cadre de placement. Ce projet nécessite un important travail d'information auprès des enseignant-e-s, des élèves et de leurs parents.

## CRÉER DE NOUVELLES FILIÈRES ADAPTÉES AUX BESOINS DES JEUNES ET DE L'ÉCONOMIE

### CONSTAT

La formation professionnelle se développe en permanence. Tous les cinq ans, les ordonnances de formation professionnelle sont adaptées aux besoins de l'économie. Il relève de la compétence de la Confédération de veiller à ce développement.

### OBJECTIF

Saisir l'opportunité des nouvelles ordonnances ou leur adaptation pour faire évoluer l'offre de formation cantonale. Les filières AFP et CFC sont concernées.

### ACTIONS

A travers le dispositif Interface Entreprises, prospector les entreprises des secteurs concernés par ces nouvelles formations.

Procéder aux autorisations de former conformément aux dispositions légales cantonales.

Préparer, en concertation avec la DGESII, la formation théorique qui peut se dérouler sur le territoire cantonal si les effectifs sont suffisants, ou dans le cadre de classes intercantionales.

Parallèlement, par le biais des dispositifs d'information et de promotion de l'OFPC, procéder à la diffusion de l'information et à des actions médias. Ces nouvelles formations peuvent concerner les différents pôles et, à titre d'exemple, les métiers suivants : spécialiste en restauration de système (CFC); conducteur-trice de poids lourds (CFC); assistant-e en promotion de l'activité physique et de la santé (CFC); conducteur-trice de véhicules légers (AFP); agent-e d'exploitation (CFC); aide - plâtrier-ère (AFP).



## RECHERCHER DES TALENTS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### CONSTAT

Depuis l'introduction de la maturité professionnelle, la formation professionnelle permet l'accès aux études tertiaires et aux hautes écoles. Dès le CO, les jeunes doivent être informés de la possibilité d'obtenir un CFC avec la maturité intégrée et des perspectives de cette nouvelle filière. Celle-ci doit par ailleurs être renforcée. Comparativement aux autres cantons, le taux de maturité professionnelle est encore trop faible à Genève (8,1% contre 14,1% en moyenne suisse).

### OBJECTIFS

Rendre la formation professionnelle encore plus attractive pour les jeunes au bénéfice d'un bon potentiel scolaire en développant les possibilités de maturité professionnelle intégrée.

Prendre en compte les acquis obtenus dans le cadre de la formation générale lors d'un transfert vers la formation professionnelle.

### ACTIONS

Renforcer l'information sur la filière professionnelle et ses atouts auprès des élèves du cycle d'orientation des sections «langues vivantes et communication» (LC) et «littéraire et scientifique» (LS).

Développer, en concertation étroite avec la DGEII, de nouvelles voies de maturité professionnelle intégrée, notamment dans le domaine de la santé.

Pérenniser le projet de CFC bilingue français-anglais en l'incluant dans la voie maturité professionnelle intégrée.

Intégrer les apprenti-e-s en formation duale dans le dispositif sport-art-études du DIP en signant des conventions avec les entreprises permettant de concilier au mieux formation et pratique d'un sport ou d'un art à un haut niveau.

Organiser des événements à la Cité des Métiers du Grand Genève pour sensibiliser les jeunes et les entreprises aux opportunités offertes par la formation professionnelle.

Introduire une voie raccourcie vers le CFC en vue d'une maturité professionnelle pour les porteurs d'un certificat de l'École de culture générale.

## MENER UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION CIBLÉE AUPRÈS DES ÉLÈVES, DES PARENTS ET DES ENSEIGNANT-E-S

### CONSTAT

La formation professionnelle est constituée en Suisse par près 230 professions, avec des filières aboutissant à une AFP ou au CFC, et des possibilités de maturité professionnelle intégrée à la formation initiale ou post. Cette diversité, et les transformations fréquentes du système (cf. mesure 3.3), ne favorisent pas toujours une bonne visibilité au regard des différents acteurs.

### OBJECTIF

Renforcer le dispositif d'information et de promotion des professions de la filière de formation professionnelle.

### ACTIONS

Organiser régulièrement des événements pour faire connaître les professions et leur champ d'activité, comme c'est déjà le cas à la Cité des Métiers du Grand Genève.

Définir la liste des métiers à promouvoir, correspondant à un besoin en personnel qualifié et à un potentiel de places d'apprentissage supplémentaires.

Valoriser ces secteurs en association avec les milieux professionnels concernés et mettre en évidence les possibilités qu'ils offrent. Impliquer les associations professionnelles pour sensibiliser les jeunes, les parents et les enseignant-e-s.

Développer des lieux d'exposition permanents sur les métiers, à l'instar de ce qu'ont réalisé la FMB et l'UIG au Pont Rouge et de ce que va bientôt concevoir l'ORTRA santé-social pour les professions de la santé. Ces lieux sont particulièrement adaptés à l'information aux parents et aux enseignant-e-s.

Poursuivre le travail de valorisation de la formation professionnelle à travers les différents médias. Utiliser le panel des médias sociaux pour toucher directement le public cible.

Optimiser l'usage du matériel de sensibilisation et de promotion de la formation professionnelle mis à disposition par la Confédération dans le cadre de ses campagnes annuelles.



