

DIMENSIONS & PERSPECTIVES



Nouvelles dispositions normatives en matière de marchés publics :

Point de la situation

Vitrine des métiers du bâtiment :

Premier bilan positif

Qualife :

Facilitateur de projets professionnels pour les 50 ans et plus

Editorial



Serge HITLPOLD
Président FMB

Premier secteur formateur du canton, la Construction compte plus d'un millier d'apprentis, soit près d'une personne sur dix en termes d'effectifs dans les entreprises, à quoi s'ajoute les très nombreuses filières de formation supérieure qui se poursuivent souvent en collaboration au niveau romand et par des formations continues.

Pour les jeunes, c'est un gage d'employabilité. Pour les employés, c'est la possibilité de demeurer compétitif et de rester qualifié dans un marché du travail en perpétuel mouvement, traversé par des mutations profondes. Pour les entreprises enfin, c'est le maintien, la transmission et le développement des savoir-faire indispensables à la capacité concurrentielle. Dans notre pays qui voue un véritable culte à l'apprentissage, système que le monde entier nous envie, Genève a longtemps fait figure de mauvais élève, mais une importante prise de conscience a eu lieu il y a quelques

années et le retard se comble. J'aimerais ici témoigner de la reconnaissance des métiers du bâtiment à M. Grégoire EVEQUOZ, Directeur de l'Office de la formation professionnelle et continue (OFPC) qui va prendre sa retraite à la fin novembre.

Il a œuvré sans relâche à la revalorisation de l'apprentissage, que ce soit par exemple avec le lancement de la Cité des métiers et des formations, exposition trisannuelle dont il est l'une des chevilles ouvrières, lors de la reprise des cours interentreprises (CIE) par les associations professionnelles ou avec le développement de la formation professionnelle genevoise autour de 7 pôles. Il a également été un soutien précieux pour le développement de la formation continue. Surtout, il a toujours été en phase avec les préoccupations de l'économie et les besoins des entreprises qui sont toujours en évolution. Nous avons besoin, et plus que jamais, d'un dialogue constructif avec les autorités et l'OFPC est un acteur incontournable pour les métiers du bâtiment.

Gageons qu'avec la désignation de M. Gilles MISEREZ, la continuité est assurée. Nous nous réjouissons par avance de poursuivre cette collaboration de qualité.

Ce qui a changé dans la formation professionnelle

A l'occasion de mon départ de la direction générale de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), la direction de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB) m'a sollicité pour évoquer les grandes tendances constatées au cours de ces quinze dernières années et leur évolution future, dans la formation professionnelle en général et, bien sûr, dans les métiers de la construction en particulier.



Je commencerais par l'accélération. Avant la loi fédérale sur la formation professionnelle de 2004, les ordonnances de formation qui régissent les métiers avaient une durée de validité qui pouvait aller jusqu'à 20 ans. Aujourd'hui, tous les cinq ans, le plan de formation est adapté et les innovations sont intégrées, ce qui permet à la Suisse de compter sur un système de formation très bien adapté aux nouveaux besoins de l'économie, de la société, aux défis environnementaux en intégrant progressivement les nouvelles technologies.

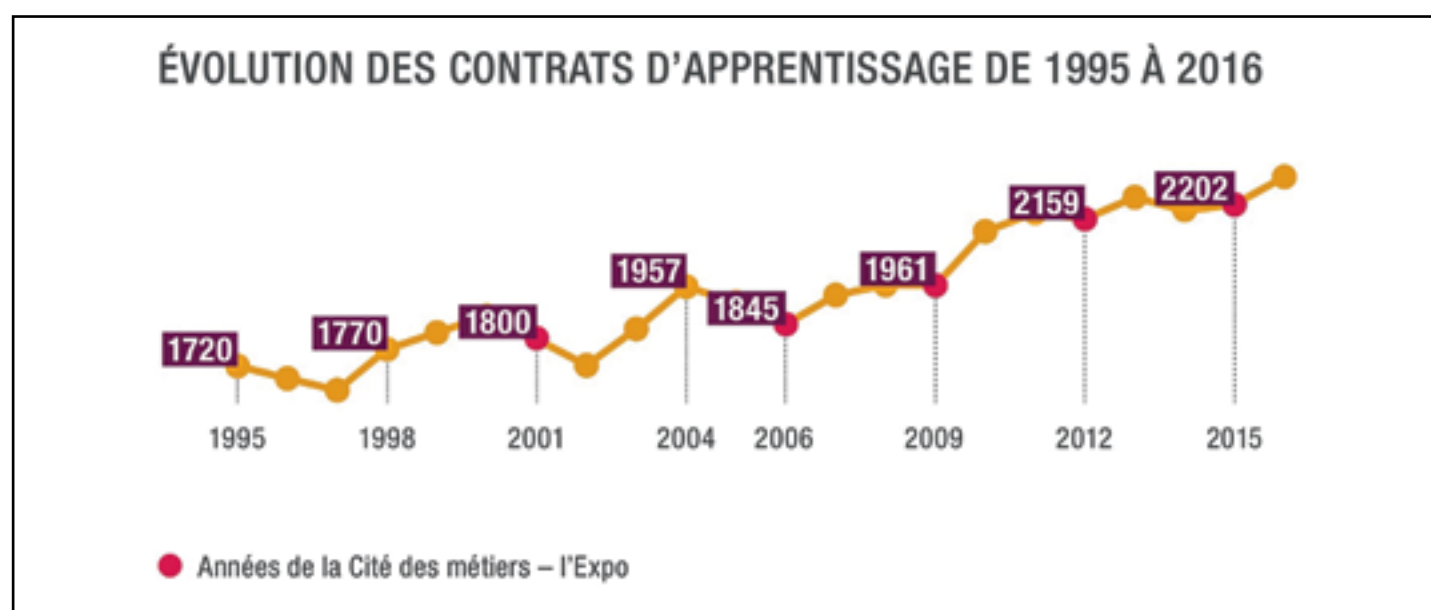
Cette accélération a aussi pour conséquences que les compétences deviennent de plus en plus vite obsolètes. Les professionnels le savent bien : beaucoup de techniques utilisées il y a dix ans ne sont plus mises en pratique aujourd'hui. La Suisse est placée dans les toutes premières places des pays les plus innovants. Notre système de formation duale y est pour beaucoup. C'est l'occasion d'ailleurs de saluer les efforts des associations professionnelles et des entreprises pour adapter la formation. Elles devront continuer à le faire car le mouvement ne va pas s'arrêter, au contraire, il va encore s'intensifier.

Autre évolution constatée, cette fois plus particulièrement dans notre canton : c'est la place des associations professionnelles. Le système suisse de la formation professionnelle implique une participation très active des associations professionnelles, que ce soit au niveau du pilotage ou aux aspects plus opérationnels. A Genève, la situation était particulière. Progressivement les associations professionnelles s'étaient désimpliquées de la formation et ceci peut s'illustrer à travers l'exemple des cours interentreprises (CIE). A quelques exceptions près, l'Etat et les centres de formation assuraient ces cours pour l'ensemble des professions. Or, ceux-ci concernent bien la pratique professionnelle et, dans la majorité des autres cantons, ils sont organisés par les associations elles-mêmes.

En 2008, à l'occasion de la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle, il a été décidé que désormais les cours interentreprises devaient être gérés directement par les associations. Force est de constater aujourd'hui que cette mesure a permis de redynamiser fortement la formation professionnelle dans notre canton. Un des symboles de ce développement de la formation, auquel la FMB a d'ailleurs été à l'origine, est le Centre de formation professionnelle du Pont Rouge. Celui-ci n'aurait jamais existé sans la réforme des CIE.

Mais cette implication des milieux professionnels, qui ont retrouvé une place dans la formation professionnelle elle-même, a eu une autre conséquence très importante. En effet, elle a permis également de créer dans plusieurs secteurs des centres de formation spécialisés pour les adultes.

C'est le cas dans la santé, le social, l'hôtellerie et la restauration, mais aussi dans la construction. Grâce à cela, le canton de Genève est devenu pionnier dans le domaine de la qualification des adultes et il est cité en exemple dans toute la Suisse. Ce développement de la formation des adultes correspond à un besoin à la fois des personnes et des entreprises, et il a aussi pour conséquence de renforcer la formation professionnelle dans notre canton. A l'avenir, il sera reconnu de plus en plus comme tel.



Il faut donc admettre que la formation professionnelle à Genève se porte bien, qualitativement et quantitativement, et tous les indicateurs l'attestent : augmentation du nombre de contrats d'apprentissage, réduction très importante des taux d'échecs aux examens avec cette année le plus faible taux jamais constaté, record également dans le nombre de CFC et d'AFP délivrés puisqu'en dix ans ce nombre a doublé passant de 1'500 à 3'000. Il faut également rappeler que le CFC reste un passeport pour l'emploi, puisque la majorité des jeunes porteurs d'un tel diplôme a accès à de bonnes conditions de travail. Deux éléments symbolisent également bien cette évolution et y ont même probablement contribué. Le succès toujours très vif des expositions de la Cité des métiers qui se déroulent tous les trois ans et qui réunissent désormais près de 80'000 visiteurs. La prochaine édition aura lieu en 2018 et aura sans doute autant de réussite. Mais il faut aussi citer tous les événements qui ont lieu chaque semaine dans le cadre de la Cité des métiers permanente à la rue Prévost-Martin, sous la forme de zooms métiers, accompagnés à chaque fois par un article occupant une page entière dans la Tribune de Genève.

Cette exposition médiatique est unique en Suisse et il faut s'en réjouir. Elle met en exergue, et c'est là peut-être le changement le plus important, le fait que l'on n'a plus honte à Genève de valoriser et de mettre en avant la formation professionnelle !



Grégoire Evéquoz

Nouvelles dispositions normatives pour les marchés publics: le point de vue des entreprises

Marché publics: il n'y a pas que le prix! Plusieurs modifications législatives et réglementaires récentes partagent un point commun, celui de considérer que les marchés publics doivent être exemplaires sous l'angle de prestataires admis à participer et des critères permettant de choisir le meilleur rapport qualité-prix.

Avec la concurrence acharnée qui sévit dans le secteur de la construction et un accès libre aux marchés publics, une politique d'adjudication basée sur le seul prix a amené de nombreuses dérives: infractions graves aux Conventions collectives de travail, sous-traitance de moins en moins maîtrisée, recours accru à la main-d'œuvre temporaire, travail au noir, violations des règles en matière de sécurité, péjoration de la qualité des prestations, etc.

Il faut se donner les moyens de les combattre. Cela passe par l'introduction de nouvelles dispositions imposant des mesures supplémentaires indispensables en matière de contrôle de la sous-traitance ou de limitation de la main-d'œuvre temporaire, tout en renforçant les sanctions. Pour les entreprises citoyennes, cela signifie certes une charge administrative supplémentaire, mais aussi la garantie que leurs concurrentes moins scrupuleuses ne peuvent plus contourner le dispositif et s'exposent à des mesures plus incisives comme la suspension des travaux ou une amende administrative substantielle, y compris pour le fait de leurs sous-traitants.

L'obligation d'annonce des sous-traitants contribue également à la transparence et à une plus saine concurrence. Il est aussi prévu que les entreprises qui rendent une offre doivent être en capacité théorique de réaliser leurs prestations avec leur propre personnel, pour éviter des incohérences, telles que celles consistant à avoir une entreprise quasiment sans main-d'œuvre d'exploitation décrocher un marché pour des travaux nécessitant une importante main-d'œuvre. Ce qui compte, c'est la situation au moment de l'offre, non les promesses en vue du marché. Le dispositif a été mis en cohérence pour éviter qu'une entreprise indélicat qui se retrouve exclue des marchés d'une autorité, puisse continuer de sévir sur les marchés des autres autorités adjudicatrices genevoises. Dans une optique prospective, mentionnons que le développement durable prend de plus en plus d'importance (formation professionnelle, collaboration avec le chômage, intégration des handicapés, etc.). Sans entrer dans le détail, force est de constater que la frontière entre critères objectifs, mesurables, pertinents et bonne conscience est parfois difficile à faire, mais la réflexion se poursuit. Elle est complétée par des travaux de fond sur la problématique du niveau des prix mesurés à l'aune des offres anormalement basses. Des propositions concrètes sont attendues prochainement. On le voit, le sujet est en perpétuelle mutation.

Nicolas RUFENER, Secrétaire général de la FMB, a rappelé lors de la séance d'information sur les marchés publics que « Dès le premier franc d'argent public dépensé pour l'achat d'un bien ou l'acquisition d'une prestation, c'est un marché public et les règles y relatives s'appliquent. La question de la procédure applicable est une autre question ».



Nouvelles dispositions normatives pour les marchés publics: le point de vue du maître d'ouvrage public



Soucieux de renforcer le dispositif existant en matière de lutte contre la sous-traitance abusive et le dumping salarial sur les marchés publics, le Conseil d'Etat a répondu favorablement à la demande des partenaires sociaux de la construction.

A l'issue de longues et fructueuses discussions tripartites, le Conseil d'Etat a soumis au Grand Conseil un projet de loi modifiant la loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à l'accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP). Cette loi adoptée à la fin de l'été, à l'unanimité du Parlement, sera prochainement mise en œuvre et complétée par une série de dispositions réglementaires.

Ces nouvelles règles renforcent les obligations des soumissionnaires en matière d'annonce et de contrôle des sous-traitants. Elles prévoient également diverses sanctions en cas de non-respect des obligations. Les conditions pour soumissionner pour un marché public, notamment la production par les candidats des attestations justifiant le paiement des cotisations sociales, le respect des conditions de travail applicables à Genève, le paiement des impôts à la source et le respect du principe de l'égalité, seront dorénavant applicables à toutes les entreprises participant à l'exécution de la prestation (adjudicataires, sous-traitants, bailleurs de service). Les soumissionnaires doivent donc non seulement annoncer leurs sous-traitants, mais également vérifier en tout temps qu'ils respectent ces conditions. La sous-traitance au deuxième degré ne sera autorisée que si elle est justifiée par des raisons techniques ou organisationnelles.

Ce nouveau dispositif permettra au maître d'ouvrage public de mieux maîtriser les intervenants sur son chantier et d'agir avec une plus grande fermeté. En cas de violation de l'obligation d'annonce, il pourra contraindre le sous-traitant non annoncé à quitter le chantier. Si le sous-traitant n'est pas en ordre, des sanctions (révocation de l'adjudication, amende administrative, exclusion des marchés publics) pourront être prises à l'encontre de l'entreprise principale.

Cette possibilité de sanctionner l'entreprise principale pour les manquements des sous-traitants responsabilise les entreprises qui ont recours à la sous-traitance. Non seulement elles restent responsables de la qualité de la prestation fournie par celui à qui elles l'ont déléguée, mais également des conditions, notamment des conditions de travail dans lesquelles les travaux sont exécutés. La sous-traitance ne doit jamais permettre aux adjudicataires d'échapper aux règles applicables aux marchés publics.

Pascale VUILLLOD,
Juriste, Office des bâtiments de l'Etat de Genève

Nouvelles dispositions normatives pour les marchés publics: le point de vue de l'organe de contrôle



A fin de prévenir les situations exceptionnelles, la révision du droit cantonal des marchés publics institue un nouvel acteur, à savoir la Commission pour la surveillance des marchés publics.

Cette commission aura pour mission principale de coordonner les actions à entreprendre en cas de violations importantes des conditions de travail. Elle est directement rattachée au Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) et est composée de deux représentants de l'Etat et de quatre représentants des milieux professionnels (2 employeurs et 2 travailleurs). Son rattachement au CSME lui garantit des moyens adéquats pour l'instruction rapide des dossiers.

Elle saura réunir à bref délai l'ensemble des intervenants utiles pour rétablir rapidement une situation conforme au droit. Une des grandes nouveautés de la révision est par ailleurs l'extension des contrôles à l'ensemble des entreprises participant à l'exécution du marché. Désormais, il sera possible de vérifier les conditions de travail de tout employé actif sur un chantier public, que ce dernier fasse partie de l'effectif de l'adjudicataire, de son/ses sous-traitant/s ou encore d'une entreprise de location de services à titre professionnel (agence intérimaire), respectivement à titre occasionnel (entreprise prêtant sa main d'œuvre).

Dès l'entrée en vigueur de la révision, même les entreprises de location de services seront soumises au contrôle du respect des conditions de travail et devront collaborer avec les organes compétents sous peine de mesures ou de sanctions.

Enfin, il convient de signaler une autre nouveauté importante, soit la mise en place d'une mesure administrative permettant aux organes de contrôle d'interdire l'accès au chantier à une entreprise violant son obligation de collaborer lors de la vérification des conditions de travail (refus de renseigner, opposition au contrôle).

La mesure peut également être prononcée si l'entreprise ne parvient pas à prouver qu'elle respecte les conditions de travail en vigueur à Genève. L'effet dissuasif de cette mesure facilitera les contrôles en la matière.

Les nouvelles dispositions ont pour effet de renforcer les moyens d'intervention des organes de contrôle des conditions de travail. Elles favorisent dès lors une mise en œuvre efficace du dispositif.

Ingrid UNTERLERCHNER

Juriste auprès de la Direction générale de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)

Vitrine des métiers du bâtiment : bilan

En 2013, la Fédération des métiers du bâtiment (FMB) mettait sur pied un outil didactique, ludique et dynamique destiné aux jeunes des cycles d'orientation pour les accompagner dans leurs choix professionnels.

Les métiers du bâtiment ont la volonté de montrer une image positive de leur secteur d'activités. Les objectifs de la vitrine des métiers du bâtiment sont de fournir à un jeune public des informations simples sur les différents métiers, sur les filières de formation, sur l'employabilité avec un CFC et sur les débouchés économiques de ce secteur. Après 3 ans d'exploitation de cette vitrine, force est de constater que cet outil s'intègre parfaitement dans la panoplie d'outils disponibles aux enseignants pour accompagner les jeunes sur des pistes de réflexion quant à leur avenir professionnel.

Les visites de la Vitrine des métiers du bâtiment sont animées par des professionnels de la formation et des métiers du bâtiment. Ces visites durent une heure pendant laquelle le professionnel va donner, dans un espace convivial, des informations sur les différents métiers en montrant notamment les outils spécifiques de chaque métier.

L'OFPC et la FMB ont mené une brève enquête de satisfaction auprès du corps enseignant, afin d'évaluer la pertinence des informations transmises, la qualité des animations et l'utilité pour les élèves ainsi que pour les enseignants. Cette brève enquête a donné des résultats très positifs et encourageants. En revanche, les enseignants nous ont fortement suggéré de trouver des moyens pour augmenter l'interactivité entre les métiers et les jeunes, tels que la possibilité de visiter un atelier, de pouvoir échanger avec un apprenti, de pouvoir faire quelque chose en rapport avec les métiers ou encore toucher de la matière mise en œuvre dans la construction.

La FMB, avec l'aide des représentants des trois groupements (Gros œuvre, Second œuvre et les Métiers techniques du bâtiment), a déjà entrepris les réflexions afin d'augmenter l'interactivité entre les élèves et les différents métiers de la construction et également fournir aux enseignants des supports pour les aider et leur donner de la matière pour renseigner les jeunes sur les filières de formation dans les métiers de la construction.

En termes de volume de visites, chaque année, ce sont plus de 55 classes d'une quinzaine d'élèves qui participent aux visites, ce qui représente, sur les trois années scolaires passées, environ 825 jeunes qui ont reçu des informations sur les métiers du bâtiment et sur les filières de formation.



Qualife : facilitateur de projets professionnels



Éric ÉTIENNE
Directeur Qualife 50+

A la fin de l'été 2014, une fondation privée, active dans l'insertion professionnelle, a été créée à Genève. Avec pour mission initiale de soutenir des jeunes de moins de 25 ans jusqu'à leur qualification et l'obtention d'un premier emploi, la Fondation Qualife a rapidement décidé d'ouvrir ses portes à un autre public en difficulté face au marché de l'emploi : les personnes de 50 ans et plus.

Le pôle 50+ de la Fondation Qualife a ouvert en février 2016 et s'est fixé pour but d'aider les personnes de 50 ans et plus à mettre en valeur leurs qualifications et leurs expériences. Selon les situations, des formations externes pour la mise à jour des qualifications ou pour l'acquisition de compétences clefs sont également mises en place.

Depuis la mise en place de ce pôle, 276 personnes ont contacté Qualife 50+ et 96 ont été suivies.

La particularité de Qualife 50+ est de proposer un appui intensif et hautement personnalisé. De plus, la Fondation peut être sollicitée lorsque les possibilités d'interventions institutionnelles à la recherche d'emploi ont été épuisées. Les personnes peuvent alors s'adresser à Qualife 50+ et y obtenir différentes prestations. Parmi celles-ci, la plus rapide – obtenue dans les 48 heures – consiste en de «rapides conseils». Le participant est accompagné dans la révision d'un curriculum vitae (CV), d'une lettre de motivation ou la préparation à un entretien. La prestation « coaching », quant à elle, constitue un accompagnement intensif sur trois mois. Le bénéficiaire est soutenu dans la valorisation de son parcours, l'exploitation et l'agrandissement de son réseau ou encore dans la

confiance en soi. Au niveau collectif, Qualife 50+ organise des «Cafés-contacts» deux fois par mois sur le thème de l'emploi. Ces rencontres permettent l'échange entre participants et la discussion avec des intervenants externes une fois par mois.

Depuis le mois de septembre, la Fondation agit aussi au niveau local en collaboration avec la Ville de Carouge.

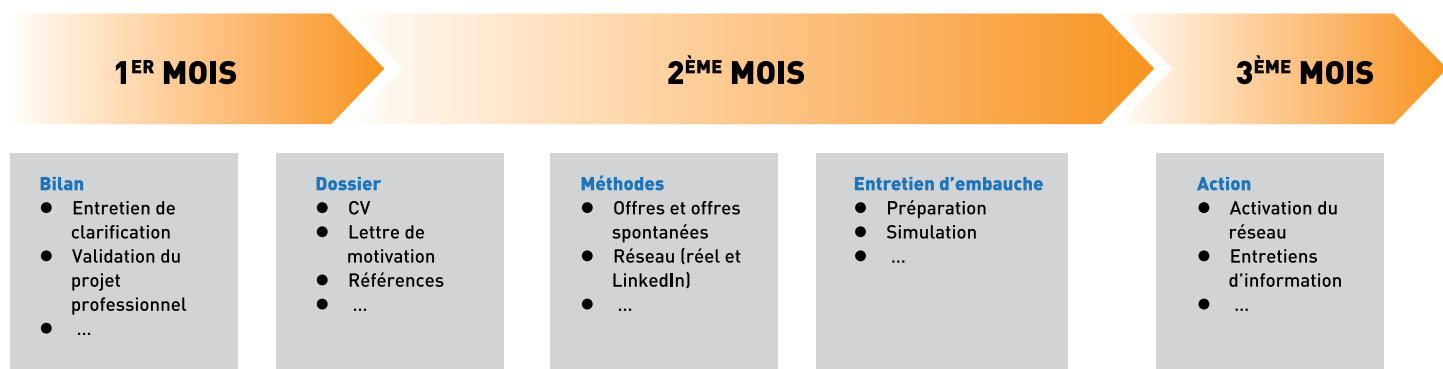
Après des employeurs, nos collaborateurs ont pour mission de faciliter le recrutement de personnes de plus de 50 ans en recommandant des candidats disponibles dont les compétences et les qualités interpersonnelles ont été évaluées et validées.

Les conseillers en emploi du pôle 50+ assistent les entreprises dans leurs recrutements et leur présentent les outils d'aide à l'embauche de 50+. Ils accompagnent également les entreprises après l'embauche de nouveaux collaborateurs pour assurer une intégration réussie. Qualife 50+ a aussi listé « 15 raisons de recruter une personne de 50 ans et + ».

Par exemple, les 50+ sont généralement plus efficaces, investis et loyaux envers l'employeur, ils peuvent transmettre leurs compétences aux plus jeunes ou encore bénéficier d'un réseau de longue date.

Pour assurer l'accompagnement en continu de 45 jeunes et de 45 personnes de 50 ans et plus, Qualife souhaite développer son réseau de partenaires. Vous êtes intéressés ? Nous sommes à votre disposition.

INFOS :
www.qualife.ch
Rue Adrien-Lachenal 18,
1207 Genève
Tél : 022 700 22 95
info@qualife.ch



IMPRESSUM

Ce journal paraît 4 fois par an, est tiré en français à 3'000 exemplaires et est imprimé sur du papier recyclé.

Responsable éditorial : Pierre-Yves Tapponnier • E-mail : redaction@fmb-ge.ch

FMB - PONT ROUGE CENTRE DE FORMATION - Rampe du Pont-Rouge 4 - 1213 Petit-Lancy

Conception graphique : Agence Hémisphère • Impression et diffusion : Moléson Impressions.