



Cité-métiers.ch l'expo

Palexpo accueille la plus grande exposition de Suisse sur les métiers et les formations

« Manœuvre ta relève »

Un projet gagnant-gagnant pour les entreprises et l'insertion professionnelle

Taxe professionnelle communale

Sa suppression est-elle (enfin !) en vue ?

Editorial



L'automne genevois 2022 est marqué du sceau de la formation professionnelle.

Pour les métiers de l'industrie de la construction qui ont la transmission des savoirs chevillée au corps, c'est une grande source de satisfaction, mais aussi une grande responsabilité.

Kira GRAF HOXHA
Vice-Présidente FMB

– mais aussi les entrepreneuses et entrepreneurs de demain dans un secteur économique encore très fortement imprégné d'artisanat – ou de susciter des vocations auprès des plus jeunes, nos métiers savent pouvoir compter sur des gens passionnés. Vous pourrez d'ailleurs vous en rendre compte du 22 au 27 novembre prochain, sur le stand avenir-bâtiment.ch de la cité-métiers.ch l'expo.

Il est aussi à relever que les référents métiers, nouvel outil mis en place par les partenaires sociaux, permettront de (re)créer le lien avec le corps enseignant, pour que le message auprès des jeunes filles et jeunes garçons du cycle d'orientation soit objectivé, dans la perspective de valoriser nos filières de formation.

Il existe aussi des projets innovants permettant à des personnes éloignées depuis trop longtemps du marché du travail de retrouver leur place et « Manœuvre ta relève ! », présenté dans la présente édition de notre journal, est de ceux-ci.



Ces efforts sont louables et méritent d'être rappelés inlassablement, surtout que les conditions de travail offertes dans le secteur sont exemplaires, même si le climat social tendu, entretenu par des syndicats en mal de notoriété, pourrait faire croire le contraire. Dans un canton où le salaire minimum se monte à Fr. 24.- de l'heure dès le 1^{er} janvier 2023, un maçon qualifié (titulaire d'un CFC) gagne au minimum Fr. 32.90 de l'heure ou Fr. 5'793.- par mois, à quoi s'ajoute une indemnité journalière forfaitaire de Fr. 25.- par jour travaillé. C'est généreux et mérité, loin de l'image de misère que l'on veut nous coller à la peau et supérieur au salaire médian genevois (50% de la population active du secteur privé gagne moins) !

Je conclurai ce premier éditorial en exprimant ma fierté d'être non seulement la première femme à occuper une vice-présidence au sein de la FMB, mais aussi la première représentante du GGE (Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil). Que nos lectrices et lecteurs me pardonnent cette mise en perspective un peu plus personnelle !

Promotion des métiers du bâtiment et formation professionnelle: une année qui s'annonce riche et dense

Après plusieurs annulations, la Fête de l'apprentissage a retrouvé sa place et a été l'occasion d'honorer les apprenties et apprentis qui ont réussi leur formation en 2022. L'année scolaire 2022-2023 a, elle, commencé sur les chapeaux de roue !



La rentrée scolaire peut ainsi être qualifiée de réussie avec un nombre important de nouveaux contrats signés, ce qui confirme la tendance haussière observée ces dernières années. Si tous les secteurs ne connaissent pas la même évolution, force est de constater que la construction se maintient comme premier secteur homogène du canton et talonne le pôle commerce, même avec un léger tassement de l'offre totale de places d'apprentissage, qui n'est pourtant cependant et malheureusement pas encore intégralement pourvue.

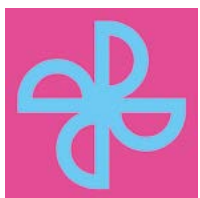
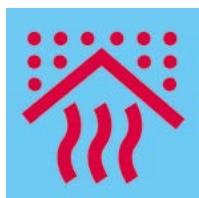


Surtout, les efforts de promotion, de valorisation, de développement de ces filières professionnelles se poursuivent.

Ainsi, l'importante modernisation de la vitrine des métiers au Pont Rouge Centre de formation est effective depuis une année environ (cf. Dimensions&Perspectives No 43). Cet équipement, à destination des jeunes du cycle d'orientation en phase de définition d'un projet professionnel, délivre d'importantes informations sur l'industrie genevoise de la construction. La visite, qui débute par une valorisation de réalisations et de chantiers genevois récents, intègre la réalité virtuelle, propose une véritable immersion aux jeunes et surtout insiste sur le fait qu'au-delà de la présentation, l'orientation et le choix d'une formation sont avant tout une démarche itérative personnelle.

Les SwissSkills se sont déroulés à Berne du 7 au 11 septembre 2022. Ces championnats suisses des métiers centralisés «proposent une plongée inspirante dans l'immense diversité des métiers d'apprentissage suisses. Les meilleurs jeunes professionnels de tout le pays présentent leur savoir-faire durant ce grand événement sur cinq jours. Les visiteurs peuvent les observer de près et peuvent même tester eux-mêmes de nombreux métiers». Après 2014 et 2018, c'est la 3^e édition de ces SwissSkills centralisés, avec un record de 150 métiers présentés. Le canton de Genève a décidé à cette occasion de mettre en place une opération d'envergure en organisant le déplacement de plus de 5'500 élèves, pour leur permettre de découvrir cet événement exceptionnel et surtout d'avoir un aperçu de notre système de formation unique. Ils ont ainsi pu

«puiser l'inspiration à la source» pour poser les premiers jalons d'un projet professionnel qui doit les mener à choisir leur futur métier.



Par ailleurs, du 22 au 27 novembre 2022, aura lieu à PALEXPO la 7^e édition de la cité-métiers.ch l'expo (il s'agit de la Cité des métiers et des formations, qui a changé de nom depuis quelques années déjà pour bien la distinguer de la Cité des métiers du Grand Genève, espace permanent de conseil et de ressources au service de tous les publics en recherche d'orientation et d'information sur les métiers et la vie professionnelle). Cette manifestation, la plus grande de ce type en Suisse, présente plus de 400 métiers, 200 exposants avec des stands interactifs et attend plus de 100'000 visiteurs. S'adressant autant aux jeunes qu'aux adultes, proposant la découverte de ces très nombreuses professions à travers le dialogue avec les apprentis et les professionnels, elle est complétée d'une «expo dans l'expo» sur le futur des métiers, des concours de métiers, des plateformes de conférences, des spectacles, des présentations et de l'information sur les formations, l'orientation professionnelle, les emplois, les places d'apprentissage, etc.

Les métiers du bâtiment, qui depuis la première édition en 2001 constituent l'une des attractions de cet événement, ne seront de nouveau pas en reste cette année avec, comme de coutume, une présentation cohérente, homogène et didactique d'une trentaine de métiers, réunis dans un espace évoquant clairement le chantier.





Toutes ces professions, bénéficiant de la participation d'apprenties et d'apprentis, encadrés par des personnes du corps enseignant et du monde professionnel, proposeront des démonstrations qui mettent en exergue le geste, les matériaux, les outils, expliciteront leurs spécificités, donneront toute explication utile.

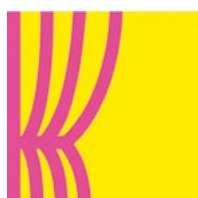
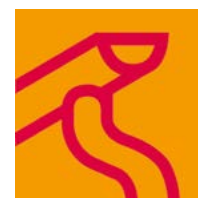


Une grande nouveauté sera constituée par une attraction sur la « place du village » avec un petit chantier en temps réel, qui permettra de montrer différentes professions travaillant de concert à la concrétisation d'une réalisation commune, passant ainsi du virtuel d'une exposition au réel des projets de construction menés tous les jours par les entreprises. Pour mener à bien cet ambitieux objectif la FMB peut compter sur une collaboration inédite avec les associations de mandataires réunies sous la bannière de la FAI (Fédération des associations d'architectes et d'ingénieurs de Genève), également présente et très active à la cité-métiers.ch l'expo 2022.

Signalons par ailleurs que la Suva, assurance accident obligatoire dans la construction, sera aussi sur place pour mettre en scène de façon ludique les risques sur les chantiers et surtout les moyens de s'en prémunir.

Après une édition 2021 annulée, ce qui a sans doute pesé sur le choix de nombreux jeunes de délaissier la filière de la formation professionnelle au profit du prolongement de leur parcours scolaire, gageons que l'édition 2022 donnera un coup de fouet bienvenu à l'apprentissage, qui malgré les importants efforts de revalorisation et de promotion, peine encore à trouver sa juste place dans notre canton à l'orientation très académique et tertiaire. Gardons à l'esprit à ce titre que moins de 5% des jeunes de 15 ans à Genève vont directement en apprentissage après le cycle d'orientation, contre plus de 50% dans le reste de la Suisse. Rappelons également qu'une formation professionnelle certifiante est le meilleur viatique pour le marché de l'emploi. À l'heure où l'on parle d'employabilité, de chômage, de mutation des métiers, de transition énergétique qui appelle les métiers du bâtiment à jouer un rôle majeur, il serait bon de s'en souvenir, en relevant aussi que ces métiers offrent de surcroît de très nombreuses possibilités de formation continue, pour améliorer le niveau de la main-d'œuvre et lui permettre de répondre aux défis d'aujourd'hui comme de demain.

Du 22 au 27 novembre 2022, tous à la cité-métiers.ch l'expo !



« Manœuvre ta relève » – Un nouveau programme d'initiation au chantier dans l'industrie de la construction ! Une chance à saisir !

Par l'association réalise

La SSE Genève (avec une dizaine d'entreprises membres), la Fédération Genevoise des Métiers du Bâtiment, l'Institut de Formation de la Construction, l'Hospice général et réalise s'allient pour trouver des solutions novatrices et concrètes, tant pour trouver de nouvelles sources de collaborateurs, que de contribuer à soutenir l'accès à l'emploi à Genève de personnes sans emploi avec une réelle envie de travailler.



Le programme « Manœuvre ta relève » a été entièrement créé en collaboration avec des entreprises genevoises du secteur qui vont faire face à un renouvellement important de main-d'œuvre partant bientôt à la retraite.

Un double avantage : permettre à des personnes peu qualifiées de retrouver une place sur le marché de l'emploi et aux entreprises de recruter des travailleurs formés et motivés en leur faisant découvrir les nombreux atouts, souvent méconnus, des métiers de la construction.

Les candidats sont sélectionnés suite à un processus d'évaluation impliquant l'Hospice général, l'Institut de Formation de la Construction (IFC) et réalise.

L'Hospice général précise que de nombreuses personnes en recherche d'emploi issues de l'aide sociale ou de la migration bénéficient d'une expérience préalable et de compétences dans le secteur du bâtiment, d'un fort potentiel et d'une réelle motivation, relève Yasmine Praz-Dessimoz, Directrice de l'action sociale.

D'après Alain Rousseau, Directeur de l'IFC, le rôle de celle-ci dans ce programme est d'une importance cruciale. En effet, en testant en amont les aptitudes des candidats et en validant l'acquisition de leurs compétences, elle permet aux entreprises de compter sur de la main-d'œuvre qualifiée et pérenne.

Tout au long du programme d'initiation, les entreprises engagées dans le projet organisent des visites de chantier, des tests de perfectionnement de deux semaines et un test de pré-embauche.

Ce programme s'inscrit dans l'intérêt mutuel des candidats et des entreprises et vise à servir de modèle à d'autres secteurs de l'économie, souligne Eric Biesel, Directeur de la SSE Genève.

C'est aussi une volonté nouvelle de collaborer en direct avec les entreprises en s'intéressant à leurs besoins en termes de main-d'œuvre. Réfléchir et agir sous l'angle de l'employabilité offre des solutions concrètes, pérennes et tout le monde y gagne, selon Nicolas Rufener, Secrétaire général de la FMB.

Pour réalise, ce programme d'initiation au chantier s'inscrit pleinement dans son rôle de facilitateur pour l'économie et l'emploi. Favoriser les synergies entre les partenaires et cibler les opportunités d'emploi dans les secteurs de l'économie genevoise résumant parfaitement les actions et le cœur de métier de réalise, relève Jérôme Despont, Membre de la Coordination/Direction de réalise.

Le programme « Manœuvre ta relève » est délivré à réalise, à l'IFC et dans les entreprises partenaires. Il englobe l'apprentissage des gestes techniques, des cours de français et de calcul, l'évaluation des aptitudes physiques et de la motivation. Les compétences soft et attitudes attendues par les entreprises sont travaillées en continu.

Lancée en février 2022, la 1^{re} volée a vu 66% de ses candidats réussir cette formation très exigeante et 50% d'entre eux sont aujourd'hui en emploi ! À souligner que l'engagement des candidats est gratuit pour l'entreprise !

À l'aube d'accueillir la 3^e volée, réalise et ses partenaires se félicitent des premiers résultats prometteurs et de pouvoir les consolider avec la pérennisation du projet pilote en 2023.

Investir pour l'emploi pourrait devenir économiquement viable dans un proche avenir. Selon les premiers résultats, les économies de l'aide sociale suite aux retours à l'emploi compensent déjà le coût du programme.

Une expérience à poursuivre et étendre dans d'autres domaines du bâtiment possiblement !

Plus d'information : www.realise.ch

Référents métiers IOSP : les milieux professionnels s'engagent et renforcent leur implication dans l'orientation des jeunes

Par l'Association Paritaire pour la Formation Professionnelle UAPG – CGAS (APFP)

Suite au projet de loi 11961 « Pour une meilleure orientation professionnelle » et à la modification de la Loi sur l'Instruction publique (LIP) adoptés par le Grand Conseil en 2017, le Conseil Interprofessionnel pour la Formation (CIF) a défini parmi ses objectifs prioritaires le renforcement du dispositif d'information et d'orientation scolaire et professionnelle (IOSP) et a délégué sa mise en œuvre à l'Association Paritaire pour la Formation Professionnelle UAPG-CGAS.

De cette volonté politique est né le projet de référents métiers IOSP, qui vient renforcer les efforts déjà déployés par l'ensemble des partenaires de l'IOSP, afin de valoriser la pluralité des parcours et des perspectives offerts par la formation professionnelle.

Référents métiers IOSP

Des professionnels issus du terrain, nommés par les associations professionnelles sur la base de leur engagement envers la formation professionnelle et leur proximité avec le monde de l'entreprise, représenteront l'ensemble des professions des sept pôles de formation et exerceront en marge de leurs autres activités : chef d'entreprise, membre d'association professionnelle, commissaire d'apprentissage, chef expert aux examens, etc.



Leur mission sera d'assurer le lien entre les milieux de l'orientation professionnelle, de l'enseignement et du monde de l'entreprise. Supposons qu'un maître de classe ou qu'un conseiller en orientation cherche à organiser une visite de chantier, ou le témoignage d'apprentis dans une classe, ils pourront s'adresser au référent métier du pôle concerné, qui mobilisera son réseau pour répondre à la demande. À l'inverse, une association professionnelle ou une entreprise qui souhaiterait promouvoir un métier particulier, pourrait faire appel au référent métier pour assurer la mise en lien avec les écoles.

À préciser que ces référents auront un rôle de facilitation et de coordination des actions de promotion des filières de la formation professionnelle et non d'animation de l'activité IOSP.

Mise en place du dispositif

Les entretiens avec tous les acteurs de l'IOSP (représentants de l'OFPC, de la DGE0, des CFP et des milieux professionnels) ont fait ressortir une vraie volonté de consolider les liens entre tous les acteurs ainsi que trois besoins prioritaires : faciliter l'accès aux réseaux professionnels pour organiser des activités IOSP, centraliser les données existantes sur la formation professionnelle, et visibiliser l'offre de stages découvertes. Les pôles technique et construction seront les pôles test, afin de recueillir les retours d'utilisateurs et de déployer le dispositif aux autres pôles de formation dès le premier semestre 2023.

Plateforme publique

Un portail d'information à destination des jeunes et de leurs parents principalement, centralisera toutes les données sur la formation professionnelle (liens vers les sites de référence – cité des métiers/orientation.ch, contacts des associations professionnelles, modalités des évaluations d'aptitudes pour l'entrée en apprentissage, etc.) qui sont pour le moment éparses. Elle garantira ainsi l'accès à l'information de manière uniforme et valorisera des métiers dont les dénominations énigmatiques (constructeur en voie de communication, technologue en denrées alimentaires, polydesigner 3D etc.) les rendent difficilement accessibles au grand public. La plateforme publique sera présentée et promue lors de la cité-métiers.ch l'expo, sur l'espace débat du stand de l'OFPC.

Plateforme réservée

Afin de fluidifier les échanges entre les écoles et le monde professionnel, une plateforme destinée aux professionnels est en finalisation. Elle offrira la possibilité de demander ou de proposer une activité IOSP et d'informer d'une manifestation destinée au grand public – portes ouvertes, visite d'un chantier, etc. En renforçant les liens entre les différents milieux, elle valorisera toutes les initiatives de promotion des métiers et permettra de recenser des indicateurs sur le nombre d'activités organisées, ainsi que sur les pôles sollicités. Dans un premier temps, les élèves des cycles d'orientation seront les principaux bénéficiaires de ces actions, avant un élargissement du dispositif à des jeunes d'autres structures.

Application de recherche de stage

En complément et pour répondre à un besoin exprimé par les partenaires, un outil centralisera toutes les offres de stages d'orientation de 1 à 5 jours pour les jeunes en recherche d'une voie professionnelle. Les entreprises en seront administratrices et pourront facilement activer ou désactiver une annonce. Cette application est utilisée avec succès par le canton de Fribourg. Un recensement auprès des associations professionnelles débutera d'ici peu pour alimenter l'offre. À terme, un relais sur site de la cité des métiers et orientation.ch est prévu.

Pour tout renseignement : projet-iosp@apfp-ge.ch

Taxe professionnelle communale : son abolition enfin en vue ?

Impôt datant de l'ère napoléonienne, inconnu ailleurs en Suisse, la taxe professionnelle communale (TPC) est facturée annuellement aux entreprises dans la grande majorité des communes du canton. Le Grand Conseil aborde une nouvelle fois cette taxe, suite au dépôt d'une initiative populaire demandant sa suppression.

La TPC est un impôt quelque peu particulier. Contrairement aux impôts classiques, qui se basent sur les revenus, les bénéficiaires ou encore la fortune, elle se base, elle, sur des éléments qui ne dépendent pas des gains ou de la santé financière de l'entreprise. Le montant de la TPC est en effet fonction du chiffre d'affaire de l'entreprise, des loyers des locaux commerciaux et du nombre d'employés. La variable principale, soit celle qui revêt l'importance prépondérante pour le calcul du montant de l'impôt, est le chiffre d'affaire des entreprises.

La taxe fonctionne de la manière suivante. Les entreprises sont toutes classées dans l'un des nombreux groupes professionnels prévus par la législation en fonction de leurs activités ; ces groupes professionnels sont ensuite soumis à des taux de taxation différents portant sur le chiffre d'affaire des entreprises. Par exemple, et c'est un cas qui a beaucoup occupé la FMB dernièrement, le groupe 68 comprend les entreprises actives dans la ferblanterie, les installations sanitaires et les couvreurs. Les chiffres d'affaire de ces entreprises sont soumis à une TPC dont le montant est compris entre 1,4‰ (activités de détails et d'installation) et 1,7‰ (activités de gros).

Les taux applicables aux divers groupes sont fixés sur la base de l'intensité de rendement moyen du groupe. L'intensité de rendement moyen est déterminée par le rapport entre sa possibilité de gain et son chiffre des affaires moyen. La possibilité de gain est la moyenne pondérée des résultats nets d'exploitation des contribuables du groupe professionnel considéré. Comme on peut le voir, le calcul de la TPC est tout sauf simple et, a fortiori, transparent...

À noter que la TPC est, comme son nom l'indique, d'ordre communal. La décision de la prélever ou pas est une compétence qui échoit à chaque commune et douze d'entre-elles ont décidé d'y renoncer. Pour d'autres communes, les montants perçus au titre de la taxe sont importants. En 2020, la commune de Genève, par exemple, a perçu plus de 110 millions de francs au titre des recettes de la TPC, soit quelque 9% de l'ensemble de ses revenus.

Un enjeu politiquement sensible

Le paragraphe ci-dessus permet aisément de comprendre que certaines communes sont très réticentes à l'idée de supprimer la TPC. Or, cette dernière est régulièrement remise en question, ce pour plusieurs raisons. Il s'agit notamment d'un impôt en contradiction avec les principes de base de la fiscalité : en taxant le chiffre d'affaire et non pas le bénéfice de l'entreprise, la TPC ne tient aucunement compte de la capacité contributive des contribuables. Une entreprise qui ne fait pas de bénéfice ou qui accuse même des pertes devra néanmoins s'acquitter de la TPC.

Récemment, une initiative populaire demandant la suppression de la TPC a été déposée avec succès et se retrouve maintenant en phase d'examen par le Grand Conseil. Ce dernier s'est prononcé contre l'initiative, tout en décidant de lui opposer un contreprojet. Le vote populaire n'interviendra donc pas tout de suite, ce contreprojet devant à présent être élaboré et voté par le Grand Conseil.

La FMB soutient l'abolition de la TPC

Pour la FMB, ces efforts sont à saluer. La TPC est un impôt désuet, sans rapport avec la capacité contributive réelle des entreprises. Il s'agit de plus d'un impôt qui n'a aucune prévisibilité. En effet, les taux applicables aux chiffres d'affaire sont régulièrement revus, sans que les entreprises puissent l'anticiper. De plus, les bases de calcul servant à fixer ces taux par l'administration publique ne sont pas publiées car couvertes par le secret fiscal. La TPC n'est donc pas un impôt transparent, ce qui est une source d'incompréhension pour les entreprises. L'exemple du groupe professionnel 68 mentionné ci-dessus est parlant : en 2020, les entreprises concernées ont vu leur taux passer de 0,8‰ à 1,4‰, ce qui représente une hausse considérable de leur taxation, sans aucune prévisibilité. L'explication officielle est que l'intensité de rendement de ce groupe s'est améliorée. Certes, cela est fort possible, mais il n'en demeure pas moins que cette hausse fiscale se répercute sur toutes les entreprises de ce groupe, indépendamment de leur situation individuelle.

La FMB est cependant consciente que la simple suppression de la TPC pourrait mettre certaines communes dans une situation difficile. La FMB soutient donc l'idée d'un contreprojet qui mette à profit la prochaine révision de la fiscalité des entreprises. En effet, Genève et la Suisse devront dans les années qui viennent mettre en œuvre de nouvelles règles internationales d'imposition des entreprises, comprenant un taux d'imposition minimal de 15% pour certaines d'entre elles. Dans ce cadre, prévoir des compensations pour les communes affectées par la suppression de la TPC aurait du sens et permettrait de faire d'une pierre deux coups. Par contre, toute compensation de la suppression de la TPC par une simple hausse d'impôt est à rejeter.



Les collecteurs d'impôts, par Quentin Massys, fin des années 1520

La construction durable, une responsabilité collective

Avec la contribution de Delphine Jaccard, Responsable Communication, SSE Genève

Née à la fin des années 1980, la notion de durabilité est aujourd'hui omniprésente. À l'échelle individuelle, nos modes de consommation sont fortement influencés par le critère de durabilité. Parallèlement, pour les entreprises, produire de manière durable ne constitue plus une option, lorsque ce n'est pas déjà une obligation légale.

Cela, les entreprises de construction l'ont bien compris. Le domaine du bâtiment compte en effet parmi les domaines stratégiques dans le cadre des politiques climatiques tant cantonales que fédérales. Mais la durabilité ne concerne pas que la diminution des émissions de gaz à effet de serre ou de la consommation énergétique des bâtiments. Processus industriels, choix des matériaux, prise en compte de la durabilité sociale et économique lors de la conception et de la réalisation des projets, autant d'enjeux et de domaines d'action qui prennent une place de plus en plus centrale dans l'acte de construire.



La construction est précurseur

Si le débat public sur la durabilité connaît depuis peu une effervescence nouvelle, portée notamment par le nouveau cadre légal des marchés publics (loi fédérale entrée en vigueur en 2021 et nouvel Accord intercantonal AIMP), cette prise de conscience ne date pas d'hier au sein du monde de la construction. Dans le Gros œuvre par exemple, les entrepreneurs membres de la Société Suisse des Entrepreneurs Genève (SSE Genève) s'engagent depuis plus de 15 ans en faveur de la durabilité, et plus récemment, via notamment, la promotion de l'économie circulaire, ainsi que le recyclage et le réemploi des matériaux. En 2009 déjà, l'association créait une Commission Développement durable pour permettre à ses membres d'échanger sur toutes les thématiques liées à la réduction de l'empreinte carbone de la construction. On doit notamment à cette Commission la création, en 2014, de l'outil «Bilan carbone chantier et bâtiment» (B2CB). Fruit d'une collaboration entre l'État de Genève, les SIG et la SSE Genève, il permet l'évaluation de l'impact carbone de la réalisation d'un projet.

Pour aller plus loin encore, la SSE Genève a créé en 2015 une Charte Développement durable, reconnue par l'État de Genève. En signant cette Charte, l'entreprise s'engage à respecter les principes des trois piliers du développement durable : social, économique et environnemental. Elle prend des mesures pour minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement en maîtrisant sa consommation d'eau et d'énergie, mais aussi, par exemple, en favorisant l'achat de véhicules moins polluants. Enfin, des critères environnementaux et sociaux sont intégrés dans sa politique d'achat de produits ou de services.

Les autres branches de la construction ne sont pas en reste. Formation continue dans les métiers liés à la transition énergétique, offre en matériaux de construction répondant à des standards environnementaux élevés, élaboration de solutions concertées avec l'Etat et SIG dans le cadre notamment du programme eco21, autant d'activités quotidiennes qui soulignent l'engagement des divers métiers en faveur de la durabilité. La MBG, l'association des Métiers techniques du Bâtiment Genève, a récemment nommé un coordinateur pour la transition énergétique, chargé d'assurer la coordination entre les divers métiers représentés en son sein, les maîtres d'ouvrage et l'administration publique.

Une responsabilité collective

On le voit, les entreprises et les associations professionnelles sont aux avant-postes de la durabilité. Mais pour que ces efforts puissent être couronnés de succès, un engagement de la part des maîtres d'ouvrage est indispensable. Or, au moment d'opérer un choix entre différents soumissionnaires dans les appels d'offre, les critères de qualité et de durabilité ne sont pas ceux qui prévalent systématiquement. Ces dernières années, on a pu observer que dans l'attribution des marchés publics par exemple, le moins-disant (i.e. le moins cher) l'emporte encore trop souvent sur le mieux-disant (i.e. le meilleur rapport qualité-prix). Il appartient donc aux adjudicateurs publics, lesquels se doivent d'être exemplaires, de mieux prendre en compte ces critères. Actuellement l'utilisation du béton recyclé n'est que de 20% dans les chantiers. Les pouvoirs publics, qui représentent près 50% de la demande, pourraient jouer un rôle d'accélérateur en favorisant l'utilisation de matériaux recyclés.

Eviter les solutions simplistes

On constate trop souvent que certains maîtres d'ouvrage ont tendance à privilégier des solutions qui, si elles peuvent se justifier sous l'angle du marketing, ne sont pas les plus pertinentes sous l'angle de la durabilité. L'effet d'annonce tend à primer sur l'efficacité. Il en est ainsi de la tendance qui consiste à opposer les matériaux les uns aux autres. Certains, à l'image du béton par exemple, sont ainsi régulièrement pointés du doigt, sans que leurs propriétés physiques réelles, le lieu de leur production, leur durée de vie ou encore les options de recyclage ne soient évalués, notamment au moyen d'une réelle analyse du cycle de vie (ACV).

Privilégier les solutions les plus adaptées

La réalité du développement durable est que chaque matériau a un rôle à jouer. Les véritables enjeux doivent porter sur les modes de production, le bilan écologique global et l'usage du bon matériau au bon endroit. Si l'on reprend l'exemple du béton, les experts sont formels : il reste indispensable au vu des besoins. « (...) si l'on remplaçait le quart du besoin (mondial) en béton par du bois, il faudrait planter une forêt d'une taille faisant une fois et demie l'Inde. »¹, explique la professeure Karen Scrivener à l'EPFL, chimiste des matériaux et pionnière dans le domaine des ciments de nouvelles technologies. La solution est donc à trouver dans le développement de nouvelles générations de béton dits « écologiques » et du béton issu de matériaux recyclés. L'ajout de charbon végétal lors de la production du béton permet, par exemple, de piéger le CO₂ pour améliorer son bilan écologique. Dans ce débat, le pragmatisme vaut mieux que le dogmatisme.

Il n'y a pas de pérennité sans renouvellement, innovation et progrès. A ce titre, l'histoire montre que les entrepreneurs ont toujours su adapter les techniques et les matériaux utilisés au fil des époques, des besoins, des contraintes écologiques et des innovations technologiques. Pour répondre aux enjeux actuels et diminuer l'empreinte environnementale des futures constructions, les logiciels d'optimisation (BIM – Building information Modeling, par exemple) ou l'automatisation peuvent apporter des solutions. Enfin, il appartient aussi à l'État de soutenir les entreprises qui investissent dans la recherche et le développement de techniques et de matériaux durables, grâce notamment au fonds climatique prévu dans la nouvelle loi sur le CO₂.

En conclusion, s'il est vrai que les entreprises de construction continueront à jouer un rôle primordial dans la réduction de l'empreinte carbone de leurs activités, elles ne peuvent pas avancer seules. Il s'agit là d'une responsabilité partagée par l'ensemble des acteurs de l'acte de construire.

¹ Le Temps, 4 août 2022 « Béton, le 5e élément : le béton, l'incontournable colosse aux pieds d'argile. »

Recherches d'emploi pendant le délai de résiliation : amélioration de la communication

On constate aujourd'hui qu'un nombre important de personnes inscrites au chômage subissent des pénalités car elles omettent d'effectuer les recherches d'emploi obligatoires pendant le délai de congé.

En 2021, une sanction sur quatre prononcées par l'Office cantonal de l'emploi est ainsi liée aux recherches d'emploi insuffisantes avant chômage. Cela s'explique très souvent par le fait que les personnes concernées ne sont pas au courant de leurs obligations.

Afin de remédier à ce déficit d'information, les membres du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) – commission tripartite genevoise réunissant des représentants de l'Etat, des employeurs et des travailleurs – ont décidé à la rentrée 2022 d'inviter les employeurs à communiquer leurs obligations aux personnes appelées à s'inscrire au chômage.

La FMB, membre de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), relaie donc ici cette proposition. Le CSME propose que l'information idoine soit communiquée, oralement et dans toute correspondance liée à la fin des rapports de travail, sous la forme suivante :

Message à communiquer aux personnes concernées

- Dès réception de votre congé, nous vous rappelons que conformément à la loi sur l'assurance-chômage, vous devez effectuer au minimum 8 recherches d'emploi par mois et en conserver les preuves. Cela vous évitera toute suspension de vos indemnités de chômage pour recherches d'emploi insuffisantes pendant le délai de résiliation.
- Pour préserver vos droits, nous vous recommandons de vous annoncer le plus rapidement possible à l'Office cantonal de l'emploi (OCE).
- Le temps nécessaire vous sera accordé pour effectuer cette démarche.

Il est à souligner que cette démarche de l'employeur est purement facultative et qu'il ne s'agit pas d'une obligation qui lui est faite. Ceci étant, la FMB encourage les entreprises à procéder de la sorte, une telle démarche permettant non seulement d'éviter aux personnes s'inscrivant au chômage de subir des pénalités, mais également de favoriser in fine leur retour en emploi.