

## **AUTOSAISINE**

### **GARANTIR UNE OFFRE DE FORMATION ÉGALITAIRE REpondant AUX BESOINS DES TERRITOIRES DU GRAND GENÈVE ET À L'ÉVOLUTION TECHNIQUE DES MÉTIERS**

#### **La thématique abordée**

---

*Comment renforcer les coopérations transfrontalières en matière de formation, pour répondre aux besoins du marché du travail et de la culture, dans le respect de l'égalité femmes-hommes, renforcer les filières de formation du secondaire, supérieure, professionnelle et de reconversion, en travaillant entre autres avec les structures scolaires, de formation initiale et continue existantes, ainsi que les professionnels concernés des deux côtés de la frontière du Grand Genève.*

#### **Objet de l'autosaisine**

---

*L'orientation scolaire ou professionnelle est un processus long, continu et progressif, c'est pourquoi elle commence dès l'école obligatoire. Elle débute vers l'âge de 12-13 ans, au travers de divers processus d'aides et d'accompagnements : Processus IOSP au Cycle d'Orientation de Genève, l'OCOSP vaudois pour le 3e Cycle au sein du district de Nyon, ou lors du 4e cycle en France (dès la 3e).*

*Les moyens à engager pour la formation secondaire et supérieure, la formation professionnelle initiale et continue, ainsi que ceux dédiés à la transition professionnelle, sont indispensables pour notre territoire du Grand Genève. En effet, ils doivent permettre de répondre aux besoins des entreprises et aux évolutions rapides des métiers de demain : transformation numérique, transition écologique, développement du télétravail ; mais également de prendre en considération l'évolution du sens du travail pour les jeunes générations.*

*Ces enjeux doivent être appréhendés en intégrant les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans l'accès aux filières, aux métiers techniques et scientifiques, aux postes à responsabilité et aux dispositifs de reconversion. Il s'agit de garantir un accès équitable aux formations et aux opportunités professionnelles de part et d'autre de la frontière.*

*La décision de juin 2025, du Conseil d'État du canton de Genève, d'annuler les dispenses de scolarisation pour les élèves frontaliers (résidant hors du canton) pour la formation obligatoire et celle du cycle d'orientation (secondaire I), ainsi que celles du collège (secondaire II) incluant les formations professionnelles commerciales et non commerciales à temps plein et la formation continue pour adultes (préqualifiant), remet en question l'équilibre de la formation préexistant dans l'ensemble de la région transfrontalière.*

*Il en va de même pour la « Cité des métiers du Grand Genève » créée en 2008 par l'Office cantonal de la formation professionnelle et continue du canton de Genève (OFPC), avec pour ambition d'aider, trouver et organiser sa trajectoire professionnelle et de formation pour les jeunes et les adultes résidant sur le territoire français du Grand Genève s'est peu à peu vidée de son contenu et de ses ambitions. Ce désistement progressif vise à répondre aux diverses demandes politiques données à la priorité à l'emploi local et visant à introduire des contingents cantonaux pour les frontaliers (Motion MCG M3091).*

*Sont également concernées les formations aux métiers des arts et de la culture, ainsi que celles dédiées à la production de spectacles vivants, qui doivent pouvoir répondre aux objectifs de renforcement de la coopération transfrontalière et aux objectifs et projets de valorisation d'une identité culturelle commune et permettre de soutenir des initiatives innovantes et inclusives des deux côtés de la frontière. Ces secteurs présentent encore des inégalités marquées en matière de représentation, de rémunération et d'accès aux responsabilités, ce qui renforce la nécessité d'une approche sensible au genre.*

*Force est de constater que l'action menée depuis plusieurs décennies par le CRFG et le GLCT démontre qu'il est indispensable que les autorités du Grand Genève se concertent et agissent ensemble pour affronter les problématiques qui touchent en commun le territoire transfrontalier ou dont les effets s'étendent de part et d'autre des frontières administratives. L'intégration de l'égalité femmes-hommes dans cette coopération constitue un levier essentiel pour renforcer la cohésion sociale, l'attractivité du territoire et la participation citoyenne.*

## **Les axes de questionnement**

---

*Le Grand Genève compte plus de 550 000 emplois, dont 42 % des actifs du Genevois français exercent une activité professionnelle en Suisse. Celle-ci concerne essentiellement les domaines de la santé, du social, de l'enseignement, de la culture, de la construction, des services aux entreprises et R&D, du commerce de gros et de détail, des activités financières et d'assurance, de l'hôtellerie et restauration (données OCSTAT et Observatoire statistique transfrontalier).*

*Afin d'évaluer les répercussions de cette situation sur les métiers, les activités et les besoins en RH au sein du Grand Genève, et de bénéficier d'une visibilité de long terme, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale portée aux territoires transfrontaliers (GPECT-Transfrontalière) est mise en place.*

*Elle intégrera les enjeux croisés existants entre entreprises et branches professionnelles (ressources humaines), les parcours professionnels (offre de formations) et les mutations techniques et économiques (territoires).*

*Cette démarche analysera également les inégalités de genre dans les parcours de formation, l'accès aux métiers en tension, la répartition sexuée des filières, les freins à la mobilité professionnelle et les besoins spécifiques des femmes dans les transitions professionnelles.*

## **Les attendus**

---

*Déterminer les actions prioritaires du GLCT et du CRFG en vue de l'élaboration du 6<sup>ème</sup> projet d'agglomération, entre autres :*

- *Optimiser l'appareil de formation existant des deux côtés de la frontière, afin de répondre aux objectifs du Grand Genève et de satisfaire les besoins du développement des métiers de demain, notamment ceux liés à la transformation numérique et à la transition écologique, ainsi qu'aux objectifs et aux projets visant à renforcer la coopération transfrontalière, à valoriser une identité culturelle commune et à réduire les stéréotypes de genre dans les filières techniques et scientifiques, et promouvoir la mixité dans les métiers d'avenir,*
- *Valoriser la cohérence et la reconnaissance des parcours de formations techniques et scientifiques des deux côtés de la frontière, des parcours accessibles et attractifs pour les femmes comme pour les hommes.*

- Favoriser les reconversions professionnelles, via la consolidation de la formation continue et des formations courtes, tout en accordant une attention particulière aux femmes, souvent surreprésentées dans les métiers les plus exposés aux mutations économiques.
- Maîtriser l'impact du chômage des deux côtés de la frontière, notamment en renforçant les mesures d'accompagnement anticipé et pour les demandeurs d'emploi issus de restructurations.

---

### **Le délai de traitement envisagé**

Compte tenu de l'ampleur des travaux, il est nécessaire d'obtenir des moyens techniques et financiers. Le délai de traitement reste à déterminer au regard du 6<sup>ème</sup> projet d'agglomération (rétroplanning).

---

### **L'organisation de la réflexion**

Pour parvenir à un plan d'action, l'objectif de la démarche partagé avec des entreprises et les acteurs de la formation ; le processus est ponctué de plusieurs étapes débouchant sur des livrables :

- I. Un Benchmark des expériences de GPECT (CESER-Région Rhône-Alpes-Auvergne, etc.) et transfrontalières (MOT, etc.), en incluant les initiatives exemplaires en matière d'égalité femmes-hommes (Suisse, France, UE).
- II. Des entretiens avec les actrices et acteurs de la formation au sein des territoires du Grand Genève.
- III. Des entretiens avec les actrices et acteurs « tête de réseau » des entreprises institutionnelles ou privées, des deux côtés de la frontière autour de sept thématiques :
  1. Quels sont leurs enjeux d'avenir ?
  2. Quelles sont les carences en compétences techniques, scientifiques, etc. ?
  3. Quelles sont les évolutions des métiers attendus ?
  4. Quels sont les besoins en compétences à moyen et long terme ?
  5. Quels sont les métiers de demain ?
  6. Quels sont les métiers menacés ?
  7. Quelles sont les priorités de formation pour couvrir les besoins actuels et futurs ?
  8. Quels sont les obstacles spécifiques rencontrés par les femmes dans l'accès aux métiers techniques, scientifiques et culturels ?
  9. Quelles actions pourraient favoriser la mixité et l'égalité dans les parcours de formation et d'emploi ?
- IV. Une présentation des métiers à l'horizon 2050, par les hautes écoles de gestion HES, etc., incluant une analyse prospective des impacts différenciés selon le genre.)
- V. Un débat – tables rondes sur les problématiques de l'emploi dans les territoires du Grand Genève, avec un focus sur les inégalités femmes-hommes dans les secteurs en tension.
- VI. Un rapport final transmis au GLCT et au CRFG.

---

Paolo Lupo  
Président Genevois sans Frontière

Avec le soutien de Yvette Ramos, présidente  
de la section Genevoise de Swiss Engineering