



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**



Rapport d'Unia sur les apprentis Résultats de l'enquête 2013 / 2014 menée auprès des apprenti-e-s

**Secrétariat central Unia, département Politique conventionnelle et groupes
d'intérêt, GI Jeunesse**

Rapport d'Unia sur les apprentis

Table des matières

A. Introduction

B. Analyse

1. Salaire mensuel (brut)
2. Satisfaction face au salaire
3. Salaire et travail fourni
4. Apprentissage et vacances
5. Heures supplémentaires interdites et rémunération
6. Travail du week-end
7. Qualité de la formation reçue
8. Contrôles par les services de la formation professionnelle
9. Dernière année d'apprentissage
10. Maintien en emploi

C. Bilan

A. Introduction

Le rapport sur les apprenti-e-s publié par Unia présente les résultats de la vaste enquête auprès des apprenti-e-s que le syndicat a réalisée sur le plan suisse entre novembre 2013 et janvier 2014. Ce rapport est le deuxième rapport d'Unia à présenter des résultats empiriques sur la situation des apprenti-e-s en Suisse. Le premier était constitué d'un sondage de la jeunesse Unia sur les salaires des apprenti-e-s en 2007/08¹ effectué dans le cadre de la campagne «Les apprenti-e-s valent de l'or»,

Le présent rapport d'Unia renseigne sur les salaires, les vacances, la durée du travail et les conditions de formation des apprenti-e-s. Les résultats sont restitués dans leur contexte pour les expert-e-s, le public intéressé et les diverses instances d'Unia. Le rapport se base sur le dépouillement des réponses des treize questions de l'enquête auprès des apprenti-e-s, et vise notamment à montrer dans quelle mesure le salaire et l'année d'apprentissage influencent la perception des apprenti-e-s concernant leur situation sociale.

Berne, mars 2014

Ton avis nous intéresse!

C'est le seul moyen de faire bouger les choses.



Salaire

1) Combien gagnes-tu par mois (salaire brut)?
 moins de 350 Fr. 1000 - 1249 Fr.
 350 - 499 Fr. 1250 - 1499 Fr.
 500 - 749 Fr. 1500 - 2999 Fr.
 750 - 999 Fr. 3000 Fr. ou plus.

2) Es-tu satisfait de ton salaire?
 oui plutôt oui plutôt non non

3) Ton salaire correspond-il au travail fourni?
 oui non

Vacances

4) Tu as 5 semaines de vacances. Penses-tu que cela soit suffisant?
 oui non J'ai plus de 5 semaines de vacances.

5) Qui décide de tes dates de vacances?
 mon chef accord entre mon chef et moi
 Je prends mes vacances à ma convenance.

Temps de travail

6) T'arrive-t-il de devoir travailler 9 heures ou plus? Si oui, à quelle fréquence?
 1x/semaine plusieurs fois par mois
 1x/mois jamais

7) T'est-il déjà arrivé de devoir travailler le week-end? Combien de fois?
 tous les week-ends plusieurs fois par mois
 1x/mois jamais

8) Tes heures supplémentaires sont-elles rémunérées?
 oui non compensées en congé

Formation

9) Que penses-tu de la formation que te dispense ton entreprise?
 très bonne bonne pas terrible mauvaise

10) A quelle fréquence te retrouves-tu à ton poste de travail sans assistance?
 1x/semaine plusieurs fois par mois
 1x/mois jamais

11) Y a-t-il déjà eu des contrôles des apprenti-e-s dans ton entreprise formatrice?
 plusieurs fois: ___x une fois jamais aucune idée

12) Qu'en penses-tu: durant ta dernière année d'apprentissage, es-/seras-tu en mesure de fournir le même travail qu'un-e professionnel-le qualifié-e?
 à 100% à 75%
 à 50% à moins de 50%

13) Pourras-tu continuer à travailler dans l'entreprise après la fin de ton apprentissage?
 oui non Je ne sais pas encore.

Merci beaucoup de votre participation!

¹ Syndicat Unia: Dépouillement de l'enquête d'Unia Jeunesse sur les salaires des apprenti-e-s en Suisse (2007-08), Berne. Téléchargeable sous: www.unia.ch/uploads/media/080522_depouillement_sondage_01.pdf

Nombre de questionnaires dépouillés

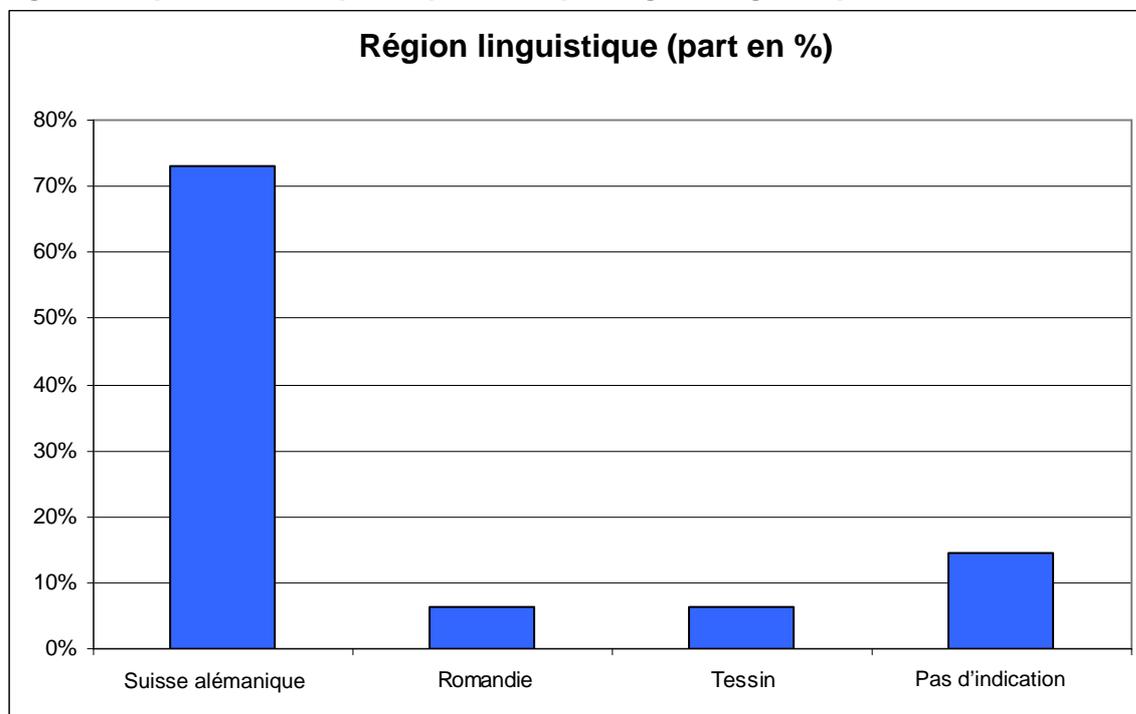
Au total, 1'511 questionnaires ont été dépouillés.

Répartition par région linguistique, par sexe, secteur, nombre d'années d'apprentissage et âge

Plus de 70% des apprenti-e-s interrogé-e-s viennent de Suisse alémanique, de toutes les régions Unia. L'enquête est empiriquement représentative au niveau national. D'où la possibilité d'en comparer les résultats avec d'autres sources.² Toutefois, seuls 12% des répondant-e-s proviennent de Suisse romande ou du Tessin. Cette sous-représentation latine par rapport à l'ensemble de la population suisse fait qu'il n'est que ponctuellement possible de retirer de la présente enquête des conclusions représentatives pour la Suisse romande et le Tessin.

Part de femmes: 17% (254); part d'hommes: 50% (761). 33% n'ont donné aucune indication concernant le sexe.

Fig. A1: Répartition des participant-e-s- par région linguistique



² Diekmann, Andreas: Empirische Sozialforschung, Reinbek 2012, p. 368.

Fig. A2: Répartition des participant-e-s par sexe

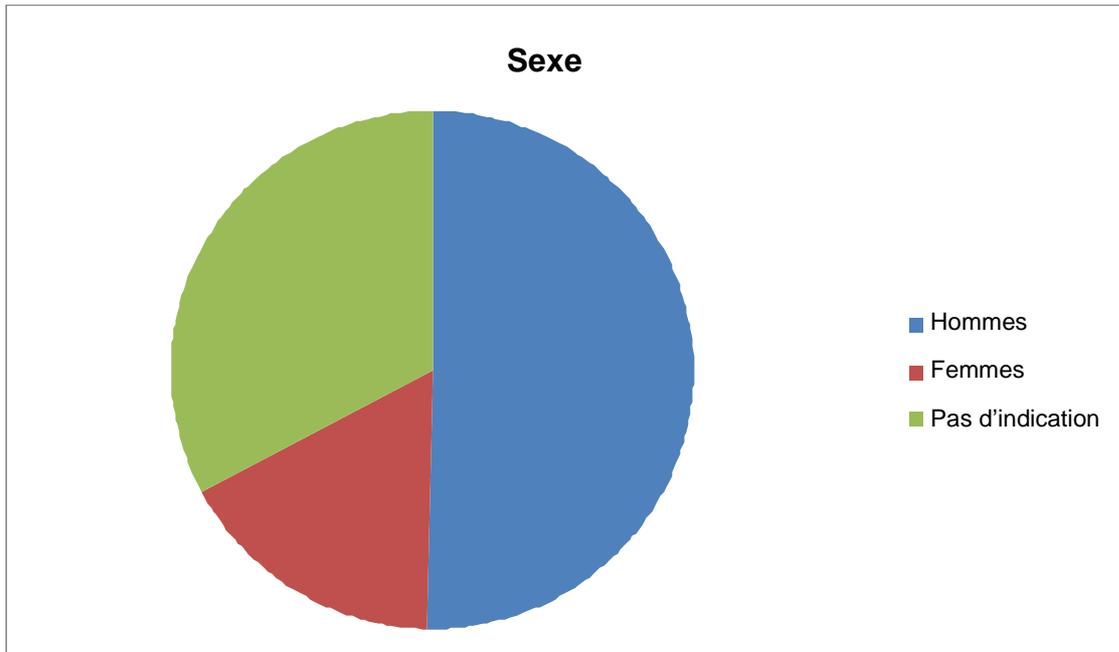
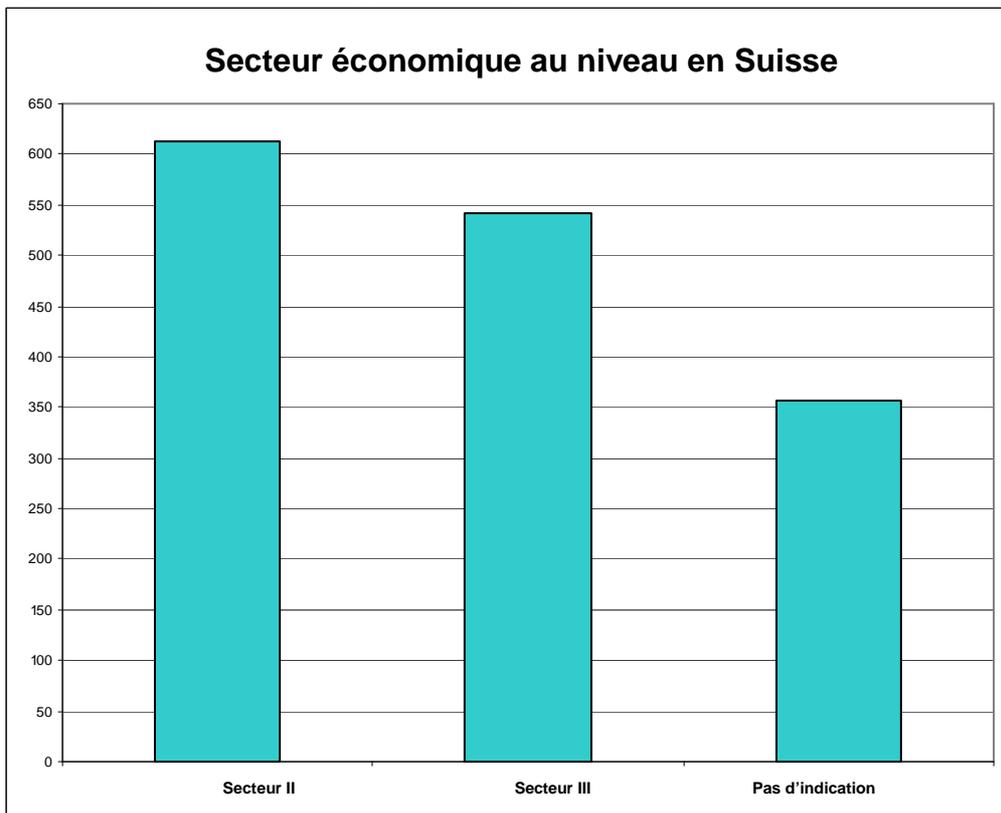
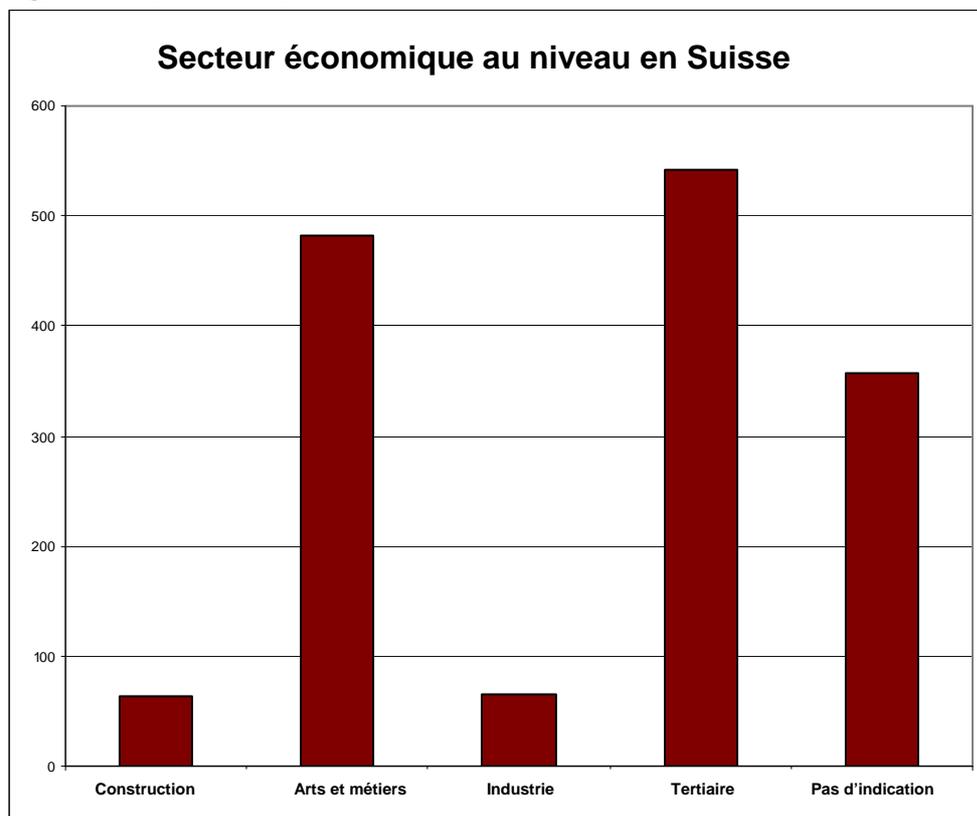


Fig. A3: Répartition des apprenti-e-s par secteur économique



612 apprenti-e-s travaillent dans le secteur II (industrie) et 542 dans le secteur III (services). Toutefois, 357 participant-e-s n'ont pas répondu à la question.

Fig. A4: Répartition par secteur Unia



Les participant-e-s se répartissent de la façon suivante entre les secteurs d'Unia:

Construction	Arts et métiers	Industrie	Tertiaire	pas d'indication
64	483	65	542	357

Fig. A5: Répartition par secteur d'Unia et par sexe

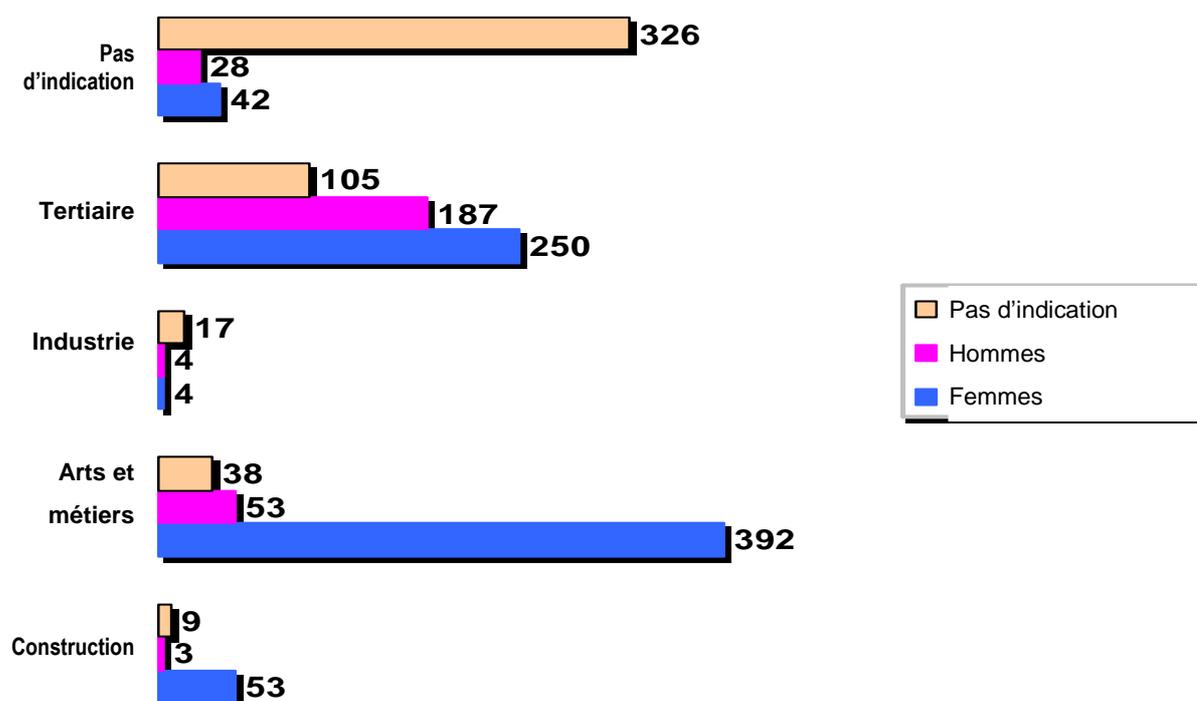
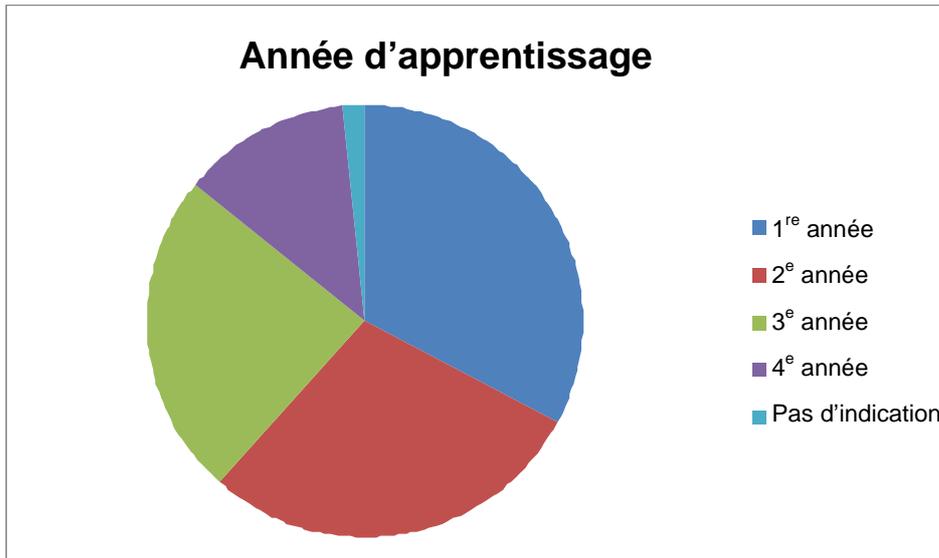


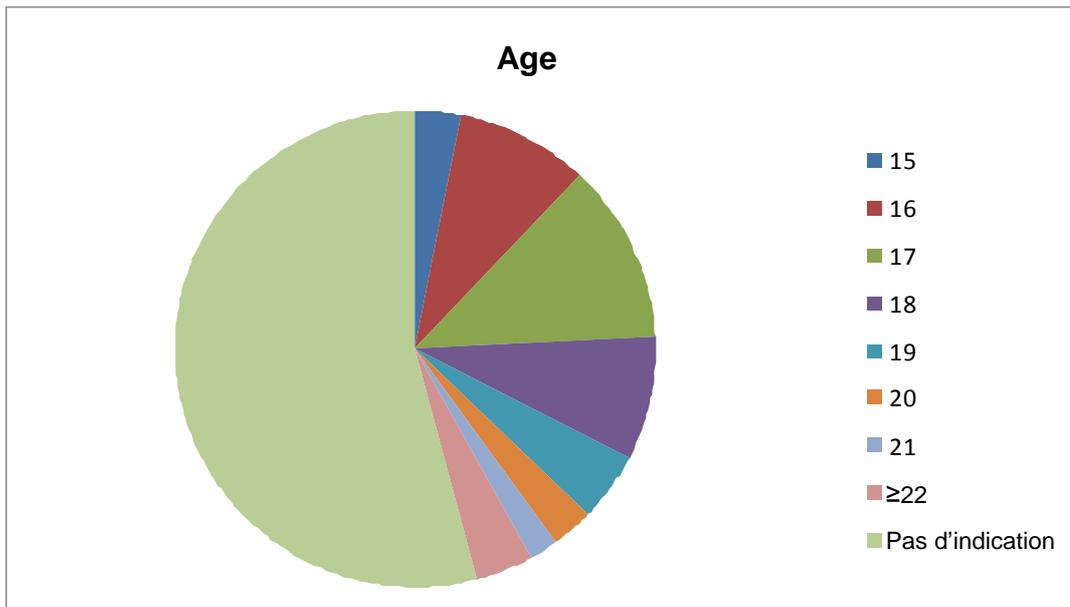
Fig. A6: Répartition par année d'apprentissage



Répartition par année d'apprentissage:

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	pas d'indication
496	436	366	186	27

Fig. A7: Répartition par âge



La répartition des participant-e-s par âge aboutit au résultat suivant:

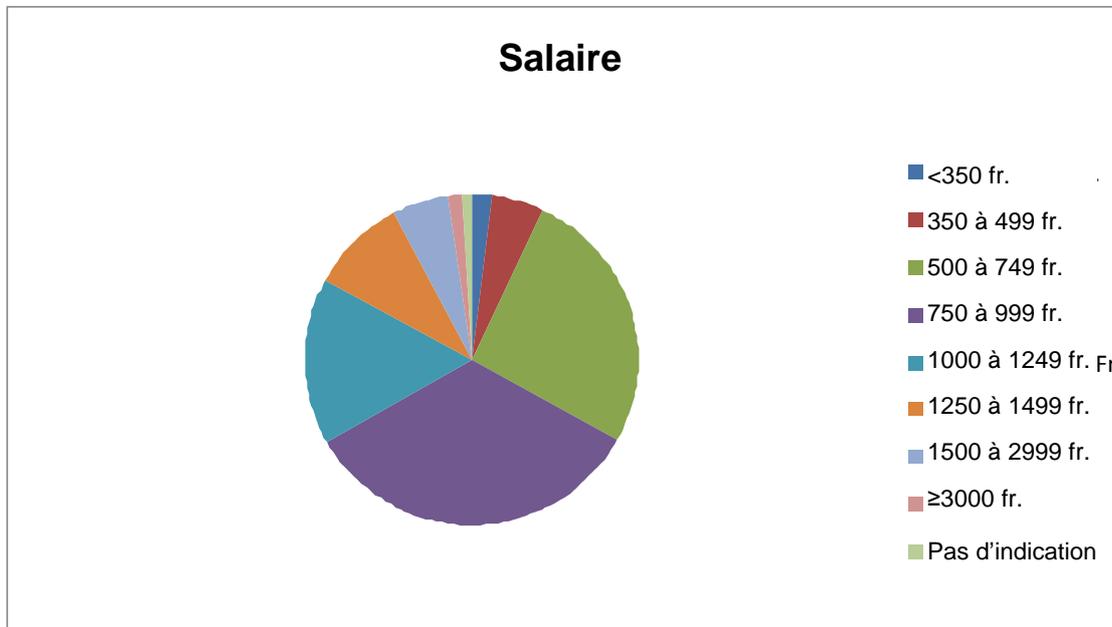
15	16	17	18	19	20	21	≥22	pas d'indication
45	134	185	129	68	44	30	56	820

B. Analyse

1. Salaire mensuel (brut)

<350 fr.	350 à 499 fr.	500 à 749 fr.	750 à 999 fr.	1000 à 1249 fr.	1250 à 1499 fr.	1500 à 2999 fr.	≥3000	pas d'indication
28	76	394	511	245	141	82	22	12

Fig. B1: Répartition par classe salariale



Une grande majorité des apprenti-e-s (61%) gagnent entre 500 et 999 francs. Seuls env. 1% gagnent plus de 3000 francs.

Selon une étude réalisée sur mandat de l'Union syndicale suisse (USS), les salaires n'augmentent pas non plus systématiquement après l'apprentissage. En 2012, près de 110 000 travailleurs/euses au bénéfice d'un apprentissage gagnaient moins de 4000 francs par mois pour un emploi à plein temps. Ce qui correspond à près d'un tiers de toutes les personnes gagnant un bas salaire en Suisse.³

³ Bas salaires en Suisse et alternatives à l'initiative sur les salaires minimums dans le domaine des conditions aux conventions collectives de travail étendues et à l'adoption de contrats-types de travail, Berne 2013, p. 26.

2. Satisfaction face au salaire

63% des apprenti-e-s sont satisfaits de leur salaire (32%) ou plutôt satisfaits (31%). 15% sont insatisfaits et 21% plutôt insatisfaits. Plus les apprenti-e-s sont depuis longtemps en formation, plus leur taux de satisfaction diminue.

Alors qu'en 1^{re} année d'apprentissage 168 apprenti-e-s se disent satisfait-e-s de leur salaire, seuls 73 sont dans ce cas en 3^e année. Le chiffre des personnes insatisfaites ou plutôt insatisfaites n'évolue certes pas de manière constante la 1^{re} année (128), la 2^e (131) et la 3^e (98). Mais il faut dire que les apprenti-e-s en 3^e année ont eu tendance à ne pas répondre à la question.

Satisfaction du salaire	Année d'apprentissage					Total
	1	2	3	4	99	
oui:	54	50	44	11	1	160
plutôt non:	84	81	54	19	1	239
plutôt oui:	125	115	67	22	3	332
oui:	168	110	73	25	0	376
pas d'indication:	65	80	128	109	22	404
	496	436	366	186	27	1511

Fig. B2: Satisfaction globale face au salaire



3. Salaire et travail fourni

44% des apprenti-e-s interrogé-e-s jugent leur salaire trop bas par rapport au travail accompli. Une légère majorité de 52% juge son salaire approprié. On peut penser que les apprenti-e-s sont souvent pleinement impliqué-e-s dans les activités de production, tout en recevant un salaire bien plus bas que leurs collègues qualifié-e-s. D'où leur sentiment de gagner trop peu.

Fig. B3: Salaire et travail fourni



La différence de satisfaction salariale entre les apprenti-e-s et la main-d'œuvre qualifiée est frappante. Selon une étude de l'OFS (enquête sur les revenus et la consommation, ERC), une grande partie de la population suisse (et donc la majeure partie du personnel qualifié) se déclare satisfaite voire très satisfaite de son salaire mensuel: en 2002, 7,7% seulement des personnes étaient insatisfaites de leur salaire.⁴

Une étude réalisée en 2008 par l'Université de Zürich et l'EPF Zurich (baromètre RH) a montré que près de la moitié des enquêté-e-s sont satisfait-e-s voire très satisfait-e-s de leur salaire. La part des mécontent-e-s n'est que de 13%. En dépit des différences entre ces deux résultats, on constate de façon incontestable que la grande majorité des personnes professionnellement actives sont satisfaites de leur salaire mensuel. Il en va différemment des apprenti-e-s: selon la première enquête auprès des apprenti-e-s menée par Unia en 2007/08, quelque 52% des répondant-e-s avaient qualifié leur salaire d'insatisfaisant.⁵

Il est également intéressant d'étudier la satisfaction en fonction du salaire d'apprentissage:

Satisfaction salariale

	non	plutôt non	plutôt oui	oui	pas d'indication	Total
Salaire						
<350 francs	15	6	2	5	0	28
350 à 499 francs	30	24	14	8	0	76
500 à 749 francs	67	93	134	100	0	394
750 à 999 francs	69	116	154	168	4	507
1000 à 1249 francs	24	56	86	79	0	245
1250 à 1499 francs	11	17	46	67	0	141
1500 à 2999 francs	7	5	25	45	0	82
≥3000 francs	3	3	5	11	0	22
pas d'indication	0	3	0	2	4	5
	226	323	466	485	8	1500

⁴ Der Bund, 27 mars 2008: «Angestellte sind nicht käuflich», p. 13.

⁵ Syndicat Unia: Dépouillement de l'enquête d'Unia Jeunesse sur les salaires des apprenti-e-s en Suisse (2007-08), Berne, p. 12. Téléchargeable sous:

www.unia.ch/uploads/media/080522_depouillement_sondage_01.pdf

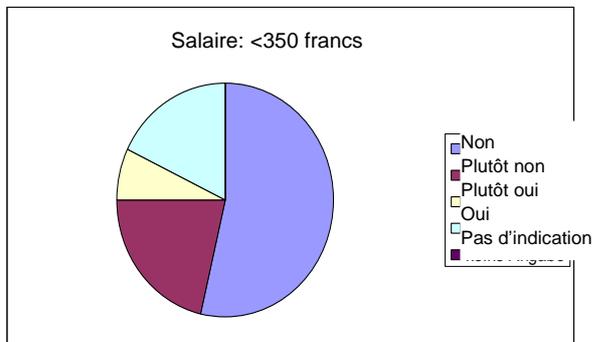


Fig. B4: Salaire/travail <350 francs

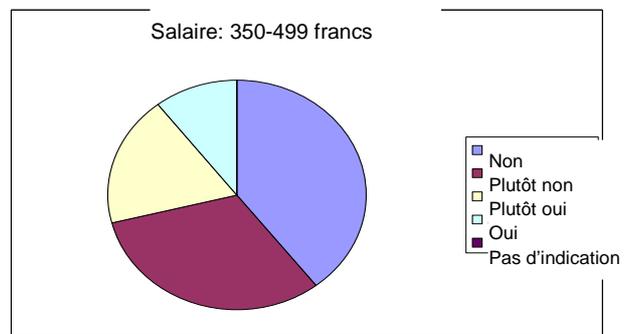


Fig. B5: Salaire/travail 350-499 francs

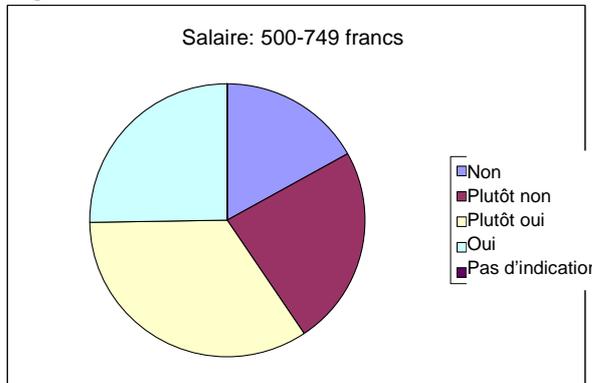


Fig. B6: Salaire/travail 500-749 francs

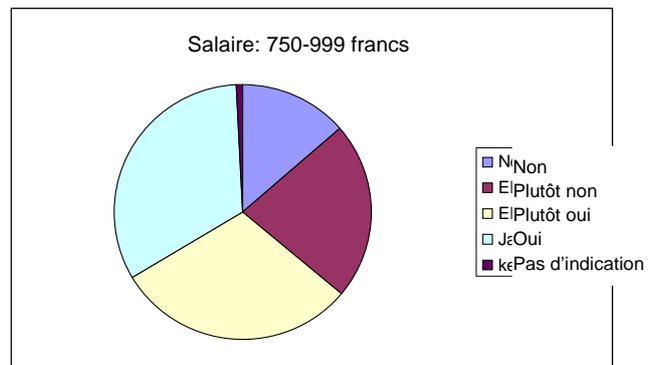


Fig. B7: Salaire/travail 750-999 francs

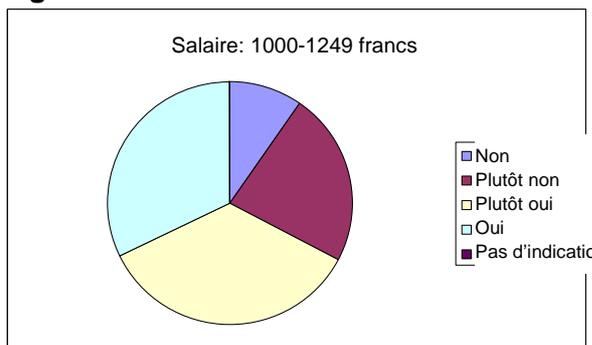


Fig. B8: Salaire/travail 1000-1249 francs

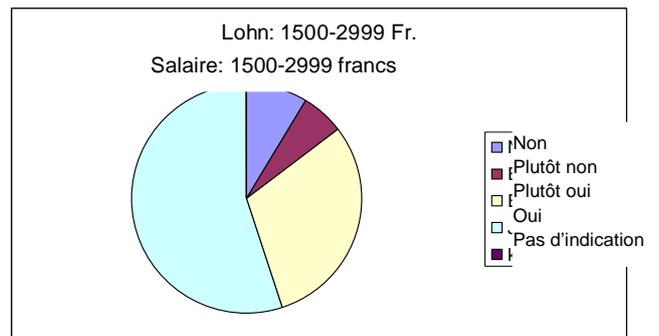


Fig. B9: Salaire/travail 1500-2999 francs

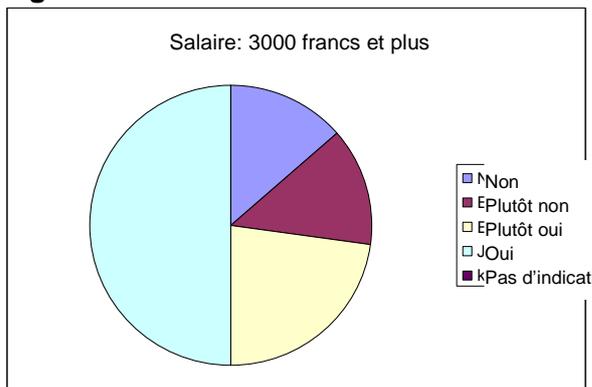


Fig. B10: Salaire/travail ≥3000 francs

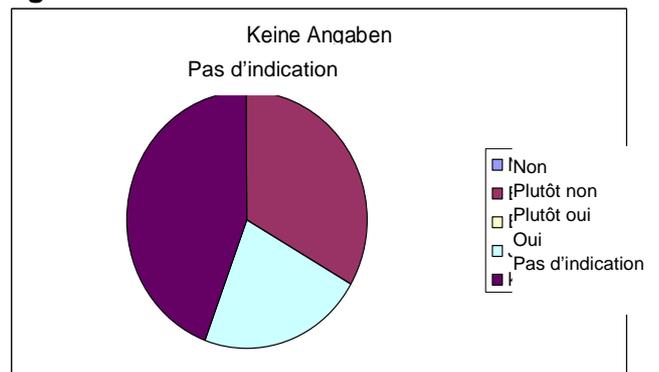


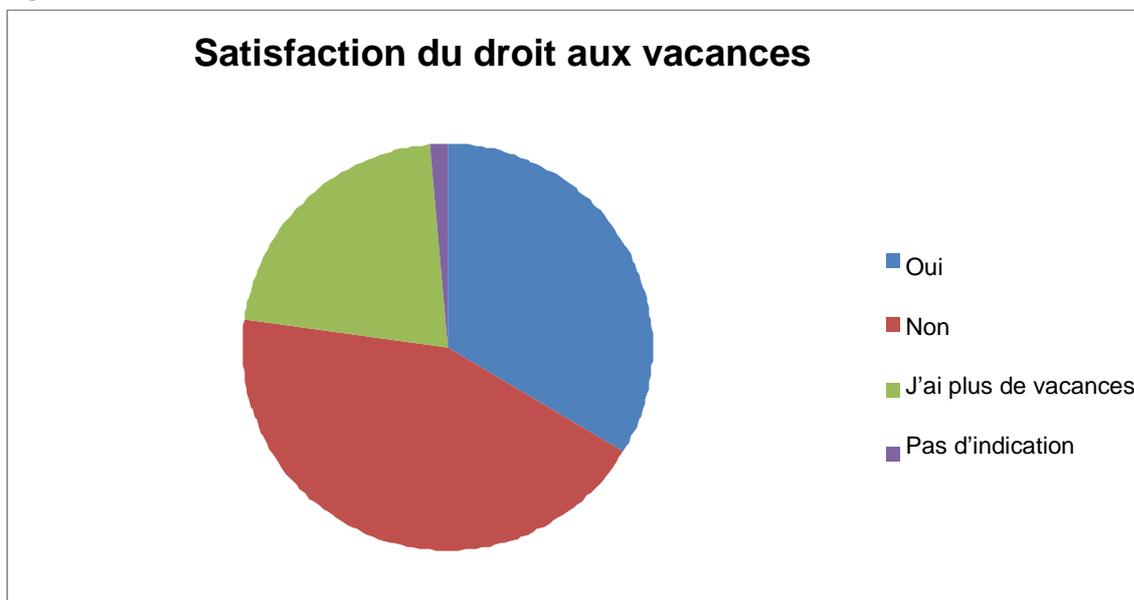
Fig. B11: Salaire/travail non connus

La satisfaction face au salaire augmente proportionnellement à son montant, tandis que l'insatisfaction diminue. Alors qu'en dessous de 350 francs le taux d'insatisfaction avoisine 75% des enquêté-e-s, les personnes insatisfaites ou plutôt insatisfaites ne sont plus que 37% pour un salaire de 750 à 999 francs. De même, le taux d'insatisfaction n'est plus que de 28% pour un salaire de 3000 francs, alors que 49% se déclarent satisfaits et 23% plutôt satisfaits. Les apprenti-e-s sont donc parfaitement en mesure d'évaluer le montant de leur salaire en rapport avec les autres salaires d'apprentissage.

4. Apprentissage et vacances

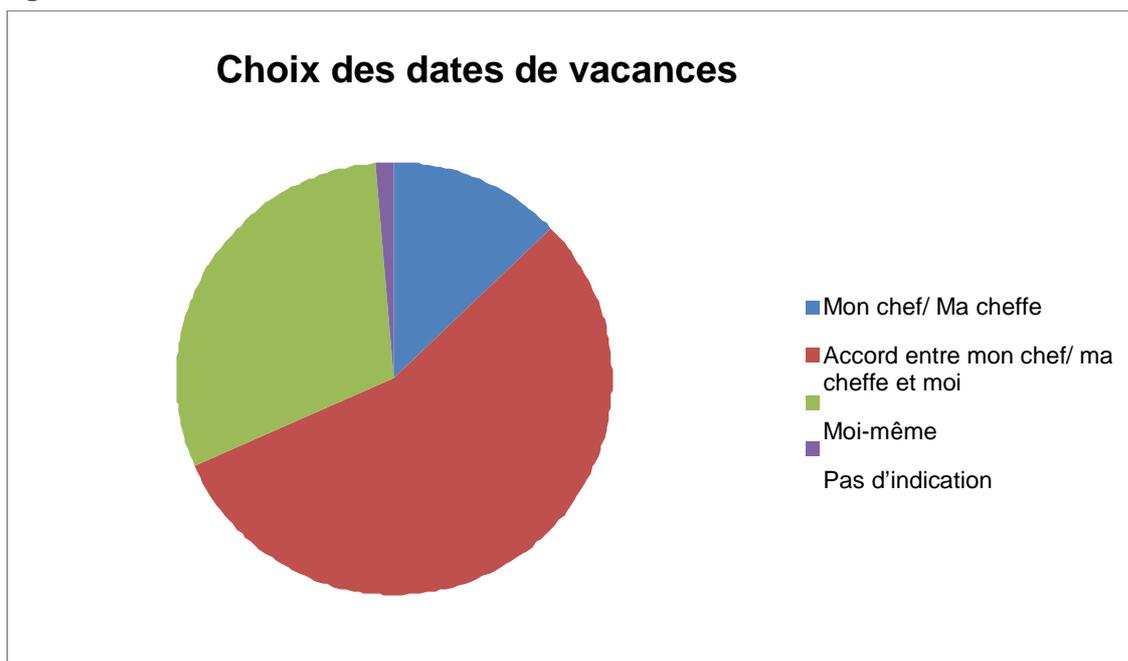
Les jeunes ont généralement droit, jusqu'à 20 ans révolus, à cinq semaines de vacances (selon la loi), voire six (certaines CCT). Ils/elles n'en sont pas particulièrement satisfait-e-s. 34% des apprenti-e-s interrogé-e-s se disent satisfait-e-s de la durée de leurs vacances, alors que 43% sont mécontent-e-s et en veulent davantage. Il est vrai que 22% des apprenti-e-s ont plus de cinq semaines de vacances. La commission de la jeunesse de l'USS ainsi qu'Unia exigent d'introduire dans la loi sept semaines de vacances pour les apprenti-e-s.

Fig. B12: Insatisfaction en matière de vacances



En vertu de la loi (art. 329a à 329c et 345 CO), l'employeur fixe la date des vacances mais ne peut plus revenir en arrière une fois qu'il a donné son accord. Au moins deux semaines d'affilée doivent être accordées. Une majorité de 56% des apprenti-e-s interrogé-e-s ont leur mot à dire pour la planification des vacances. Dans 13% des cas, le/a chef-fe décide seul-e et dans 30% des cas, les apprenti-e-s peuvent fixer en toute liberté leurs vacances.

Fig. B13: Choix de la date des vacances



5. Heures supplémentaires interdites et rémunération

Il est possible d'exiger des apprenti-e-s des heures supplémentaires, en d'autres termes, du travail dépassant les horaires prévus dans le contrat de travail. Cependant, la durée totale du travail ne doit jamais dépasser neuf heures par jour, heures supplémentaires comprises, ni douze heures par jour, pauses comprises.

Parmi les apprenti-e-s sondé-e-s, seuls 44% ne font jamais d'heures supplémentaires. Une majorité de 55% doit effectuer chaque mois (21%), plusieurs fois par mois (17%) ou même chaque semaine (17%) des heures supplémentaires dépassant la durée quotidienne de neuf heures, qui sont donc interdites.

Fig. B14: Fréquence des heures supplémentaires

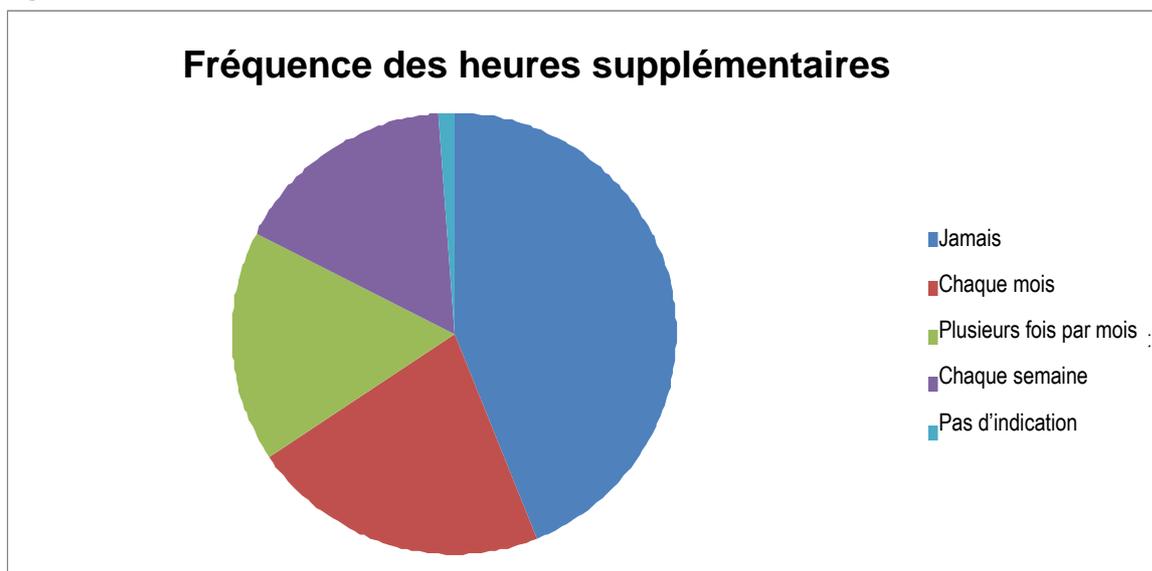
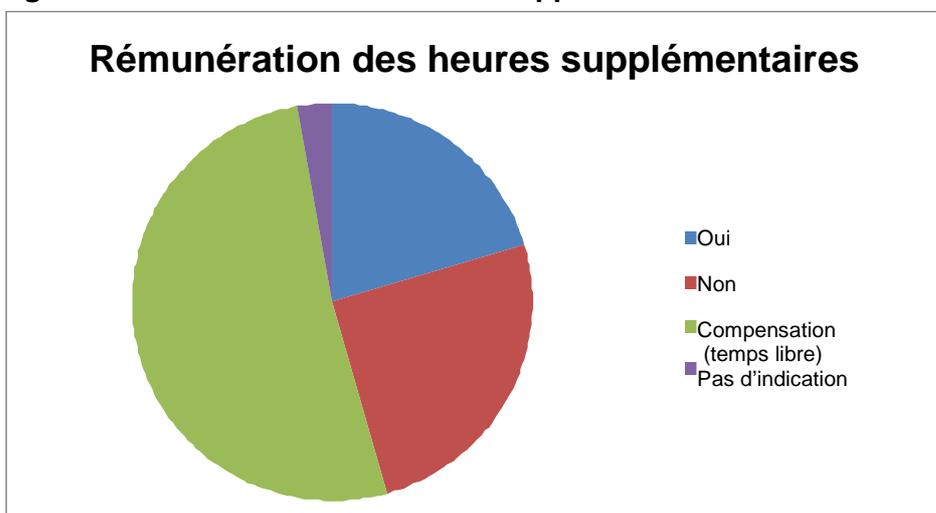


Fig. B15: Rémunération des heures supplémentaires



Les apprenti-e-s ont généralement droit à un supplément de salaire d'au moins 25% en cas d'heures supplémentaires. Très souvent, les CCT prévoient également des majorations plus généreuses en cas d'heures supplémentaires au profit des apprenti-e-s. Dans certaines entreprises, ils bénéficient en cas d'heures supplémentaires d'un salaire égal au salaire minimum, étant donné que les heures supplémentaires ne font pas partie de la formation. Elles peuvent également être compensées en temps libre. Une telle compensation constitue une meilleure solution que la majoration pour heures supplémentaires basée sur le maigre salaire des apprenti-e-s.

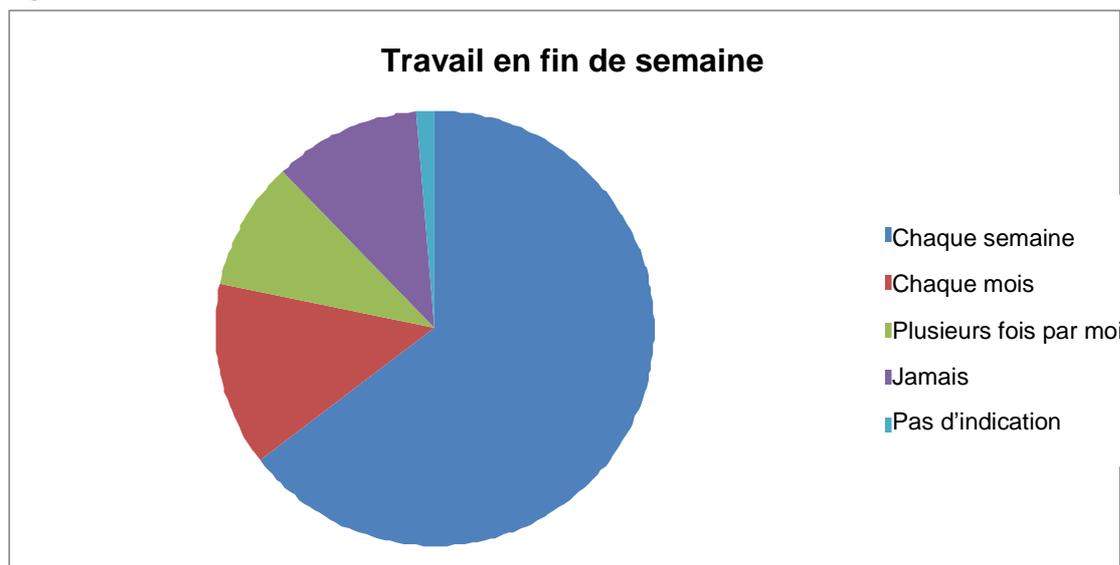
Une majorité de 52% a la possibilité de compenser ses heures supplémentaires en temps libre. 20% des enquêté-e-s obtiennent le paiement de leurs heures supplémentaires. Enfin, un quart des apprenti-e-s n'obtiennent ni indemnisation, ni compensation en temps libre.

6. Travail du week-end

Le travail du week-end des apprenti-e-s a beau être formellement autorisé en Suisse, il ne va cependant pas sans problème, en comparaison avec les autres jeunes du même âge et dès lors qu'il faut fréquenter l'école professionnelle pendant la semaine. Le travail du samedi peut donc s'avérer nécessaire à la formation mais doit donc pouvoir être compensé pendant la semaine. Seul le travail du dimanche est interdit aux moins de 18 ans, à moins que la profession concernée ne bénéficie d'une autorisation spéciale.

64% des personnes interrogées doivent aussi travailler le week-end; 10% plusieurs fois par mois, 14% une fois par mois. Seuls 11% des apprenti-e-s interrogé-e-s n'ont jamais dû travailler le week-end.

Fig. B16: Durée hebdomadaire du travail

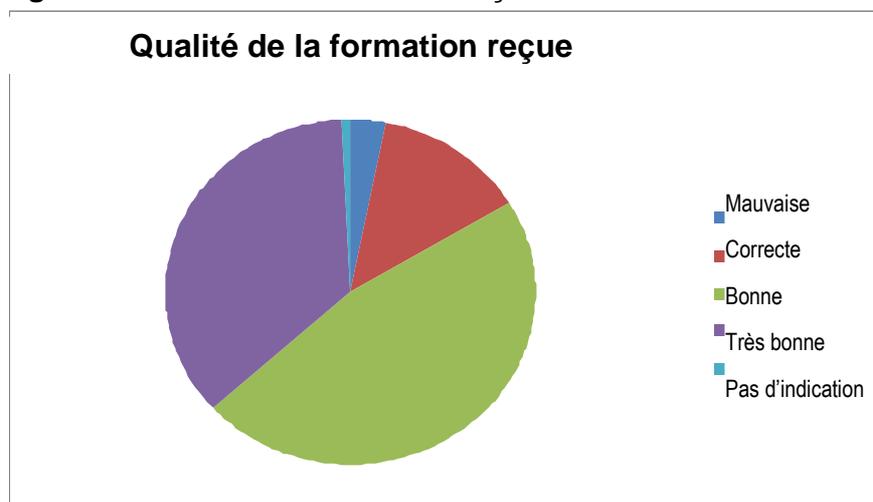


7. Qualité de la formation reçue

Les formateurs/trices professionnel-le-s doivent garantir la qualité de l'apprentissage. Leur cahier des charges inclut la planification, l'organisation et l'analyse des situations d'apprentissage, la gestion des problèmes ainsi que les questions de société. Les cantons sont tenus de contrôler la qualité de la formation et l'adéquation de l'entreprise formatrice.

Les apprenti-e-s eux-mêmes jugent comme suit leur formation: 36% qualifient de très bonne la formation reçue dans leur entreprise et 47% de bonne. 16% la jugent soit insuffisante (13%), soit mauvaise (3%).

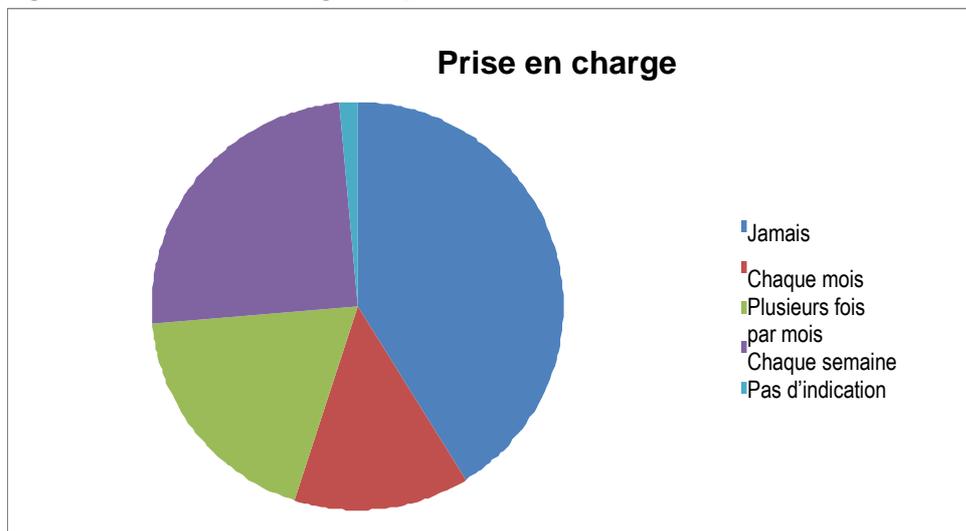
Fig. B17: Qualité de la formation reçue



Les apprenti-e-s doivent pouvoir apprendre pendant leur formation, tant des autres collabora-teurs/trices que des formateurs-rices professionnel-le-s. En outre, ils/elles ne doivent pas être livré-e-s à eux/elles-mêmes dans des situations et tâches nouvelles ni soumis-es à des exigences trop élevées et leur sécurité doit être garantie. Il est donc central que pendant l'apprentissage, les ap-prenti-e-s soient pris-es en charge sur leur lieu de travail.

41% des apprenti-e-s n'ont jamais été laissé-e-s sans assistance pendant leur apprentissage. 14% l'ont été une fois par mois, 18% plusieurs fois par mois et 25% chaque semaine.

Fig. B18: Prise en charge au poste de travail

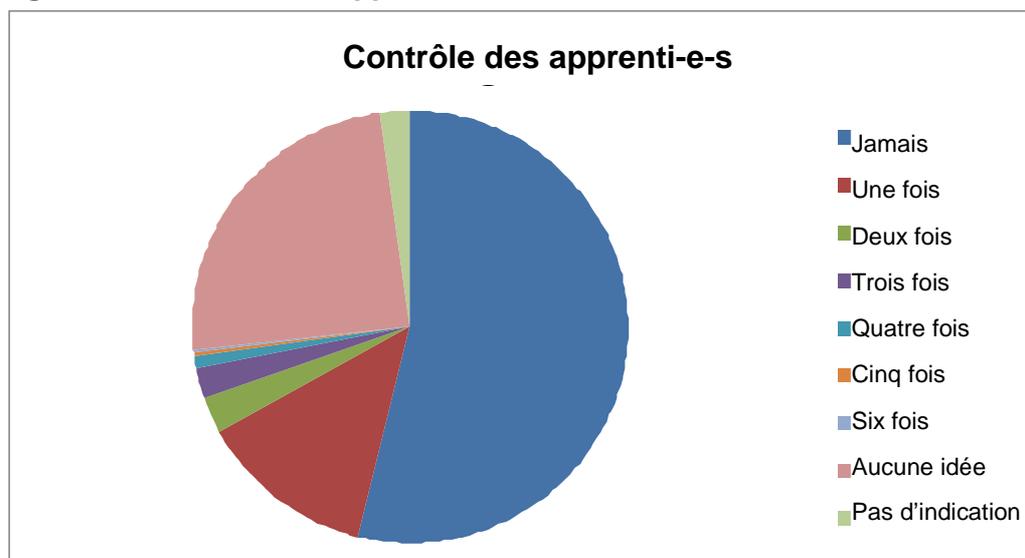


8. Contrôles par les services de la formation professionnelle

Il incombe aux offices cantonaux de la formation professionnelle d'approuver et de réglementer les conditions d'apprentissage et de procéder aux contrôles correspondants. Ils sont tenus de vérifier les contrats d'apprentissage et, en cas de violation, de prendre des mesures visant à protéger les apprenti-e-s.

Or, 55% des enquêté-e-s n'ont jamais vécu un tel contrôle et 24% n'ont pas connaissance de ces contrôles. 19% ont connu soit un seul (13%), soit deux (3%), trois (2%) voire quatre contrôles (1%).

Fig. B19: Contrôles des apprenti-e-s

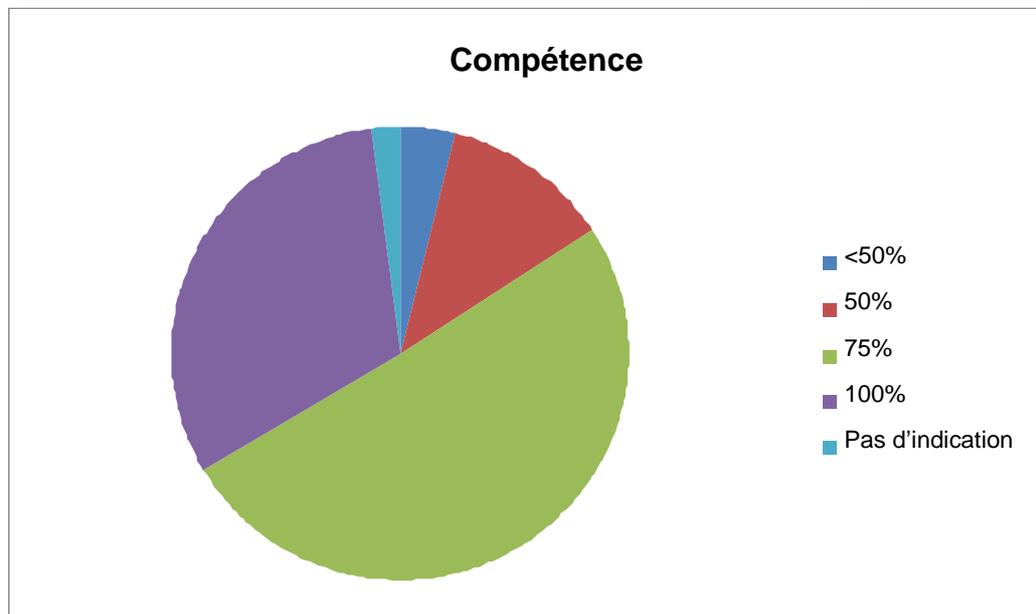


9. Dernière année d'apprentissage

En troisième année, soit la dernière année de formation dans la plupart des cas, les apprenti-e-s sont souvent employé-e-s, expérience à l'appui, comme du personnel qualifié.

32% des apprenti-e-s ont d'ailleurs l'impression d'être déjà capables d'effectuer à 100% le même travail que des collaborateurs-rices qualifié-e-s. 50% estiment posséder les trois quarts de leurs qualifications. Quelque 12% estiment en posséder la moitié, et 4% seulement moins de la moitié.

Fig. B20: Compétence lors de la dernière année d'apprentissage

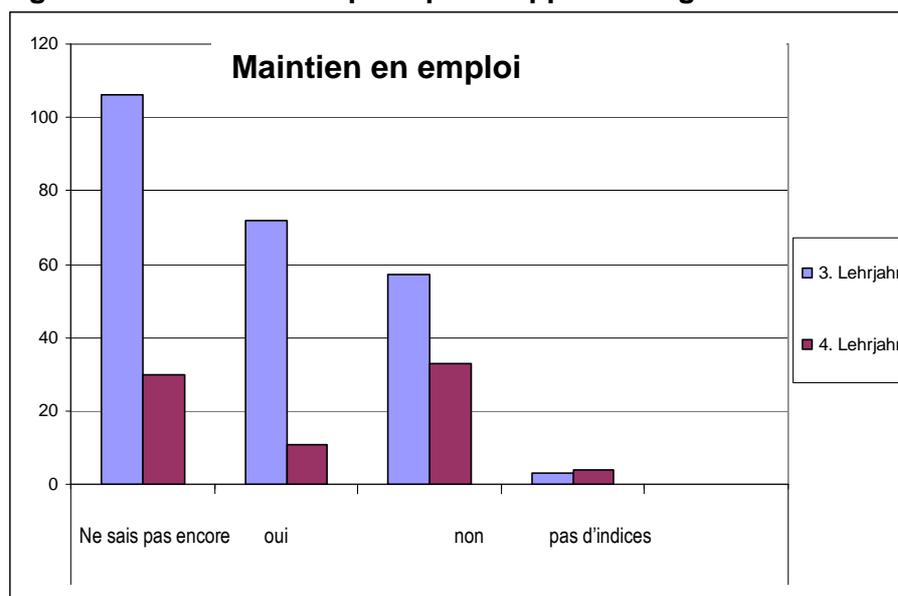


10. Maintien en emploi

Dans de nombreux cas, il est souhaitable de pouvoir continuer à travailler au-delà de son CFC dans son entreprise formatrice, afin d'acquérir de l'expérience professionnelle sans coupure préjudiciable. Il appartient à l'employeur de décider s'il souhaite ou non offrir une telle possibilité.

Une majorité de 55% des participant-e-s ne savent pas encore s'ils pourront rester dans leur entreprise formatrice. 28% peuvent rester et 16% certainement pas.

Fig. B21: Maintien en emploi après l'apprentissage



C. Bilan

En résumé, on constate l'existence d'importants écarts entre les salaires des apprenti-e-s, ainsi que d'un réel besoin de rattrapage. Plus les salaires sont élevés, plus les apprenti-e-s se disent satisfait-e-s. Or, plus ils avancent dans leur formation, moins ils sont content-e-s de leur rémunération. En outre, l'insatisfaction salariale est plus marquée que parmi la main-d'œuvre qualifiée.

Pour ce qui est des vacances également, le taux d'insatisfaction est relativement élevé: 43% des participant-e-s sont mécontent-e-s de la durée de leurs vacances et en désirent davantage. Une nette majorité a toutefois son mot à dire pour la fixation des vacances.

Une majorité des apprenti-e-s doivent régulièrement effectuer des heures supplémentaires et aussi travailler le week-end. La majorité d'entre eux/elles peuvent toutefois compenser ces heures supplémentaires par du temps libre.

Une très nette majorité des enquêté-e-s jugent très élevée, ou du moins élevée, la qualité de leur formation dans l'entreprise. Or, une majorité est souvent sans assistance sur son lieu de travail. Les services cantonaux de la formation professionnelle procèdent rarement, voire jamais à des contrôles. Beaucoup d'apprenti-e-s ne connaissent même pas l'existence de tels contrôles.

Une nette majorité des enquêté-e-s estiment être déjà capables d'effectuer en dernière année d'apprentissage 75% ou davantage du travail d'un-e collaborateur-riche qualifié-e – ce qui expliquerait en partie l'insatisfaction salariale en dernière année d'apprentissage.

Sur la base de ces résultats, la Jeunesse Unia continuera à s'engager pour les intérêts et les droits des apprenti-e-s. Le présent rapport a clairement identifié et justifié la nécessité d'agir dans le secteur de l'apprentissage – notamment au niveau des salaires, des vacances, des horaires de travail et des contrôles concernant la formation. Le lien entre la situation salariale et les conditions de formation, d'une part, et la satisfaction éprouvée au travail, d'autre part, est clairement avéré.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Secrétariat central Unia

GI Jeunesse
Weltpoststrasse 20
Case Postale 272
3000 Berne 15

T 41 31 350 23 36
jeunessend@unia.ch

www.unia.ch/jugend