



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



Foto: ex-press

Dépouillement de l'enquête d'Unia jeunesse sur les salaires des apprenti-es en Suisse (2007-08)

Secrétariat central Unia, Berne

Sommaire

A. Caractéristiques du questionnaire.....	2
B. Dépouillement	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1. «Quel est votre salaire mensuel brut?»	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2. «Avez-vous un 13e mois de salaire?»	12
3. «Êtes-vous satisfait de votre salaire?»	12
4. «Votre salaire est-il correct par rapport au travail fourni?»	15
5. «Qu'est-ce qui charge le plus votre budget?»	17
6./7. «Votre maître d'apprentissage paie-t-il votre matériel scolaire ou vos frais de transport?».....	17
8./9. «Bénéficiez-vous d'une bourse ou de l'aide sociale?».....	18
10. «Avez-vous des dettes?»	18
C. Résumé.....	19

A. Caractéristiques du questionnaire

**Grande enquête Unia sur les salaires des apprenti-e-s:
que pensez-vous de votre salaire?**

Quel est votre salaire mensuel brut?
cochez svp: moins de 350 Fr., 350 Fr.-499 Fr.,
 500 Fr.-749 Fr., 750 Fr.-999 Fr., 1000 Fr.-1249 Fr.,
 1250 Fr.-1499 Fr., 1500 Fr. et plus

Avez-vous un 13ème salaire? oui non

Êtes-vous satisfait-e de votre salaire? oui non

Ton salaire est-il correct par rapport au travail fourni? oui non

Qu'est-ce qui charge le plus votre budget?
(cocher ce qui convient)

<input type="checkbox"/> Transports (p.ex. abonnement de bus)	<input type="checkbox"/> Nourriture
<input type="checkbox"/> Logement (p.ex. loyer)	<input type="checkbox"/> Loisirs
<input type="checkbox"/> santé (p.ex. primes d'assurance-maladie)	<input type="checkbox"/> Natel
<input type="checkbox"/> formation (p.ex. matériel scolaire)	<input type="checkbox"/> Habillement

Votre maître-sse d'apprentissage employeur paie-t-il-elle votre matériel scolaire? oui non

Votre maître-sse d'apprentissage employeur paie-t-il-elle vos frais de transports? oui non

Bénéficiez-vous d'une bourse ou de l'aide sociale? oui non

Avez-vous demandé une bourse ou l'aide sociale, mais ne l'avez pas reçue? oui non

Avez-vous des dettes? oui non

Canton de domicile: _____

Sexe: f m

Métier: _____

Année d'apprentissage: 1. 2. 3. 4.



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

Merci beaucoup de votre participation!

Chiffres-clés sur l'enquête

1814 questionnaires ont été dépouillés.

Répartition par canton, par sexe et années d'apprentissage

Bien que près d'un tiers des apprentis interrogés proviennent du canton de Berne, une analyse plus approfondie montre que l'enquête est relativement représentative. Près de 19% des apprentis sont issus de Suisse romande, ce qui reflète parfaitement la structure de la population suisse. L'enquête n'ayant été effectuée qu'en français et en allemand, la Suisse italophone n'a pas pu être prise en compte.

Proportion de femmes: 27,4% (496) ; proportion d'Hommes: 72,6% (1317)

Fig. A.1 : Répartition de la participation par cantons

Canton	Nombre	En %
ZH	307	17
BE	577	32
LU	313	17.3
UR	2	0.1
SZ	16	0.9
OW	30	1.7
NW	28	1.6
GL	3	0.2
ZG	26	1.4
FR	14	0.8
SO	46	2.6
BS	2	0.1
BL	5	0.3
SH	16	0.9
AR	2	0.1
SG	19	1.1
GR	2	0.1
AG	33	1.8
TG	25	1.4
VD	38	2.1
VS	12	0.7
NE	4	0.2
GE	271	15
JU	14	0.8
Keine Angaben	9	0.5
Total	1'814	100

Fig. A.2 Répartition des apprenti-e-s selon les secteurs économiques dans l'enquête Unia et au plan national

Secteur	Nombre de cas Enquête Unia	En %	Nbre d'apprenti-e-s 2006 (Source: OFS)	En %
II. Industrie	984	55.1	91741	47.9
III. Services	802	44.9	99629	52.1
Total	1806	100	191370	100

Fig. A.3: Répartition par année d'apprentissage

Année d'apprentissage	Nombre de cas	En %
1	770	42.7
2	479	26.6
3	428	23.8
4	125	6.9
Total	1'802	100

Fig. A.4: Répartition par secteurs Unia: comparatif entre participant-e-s et membres Unia

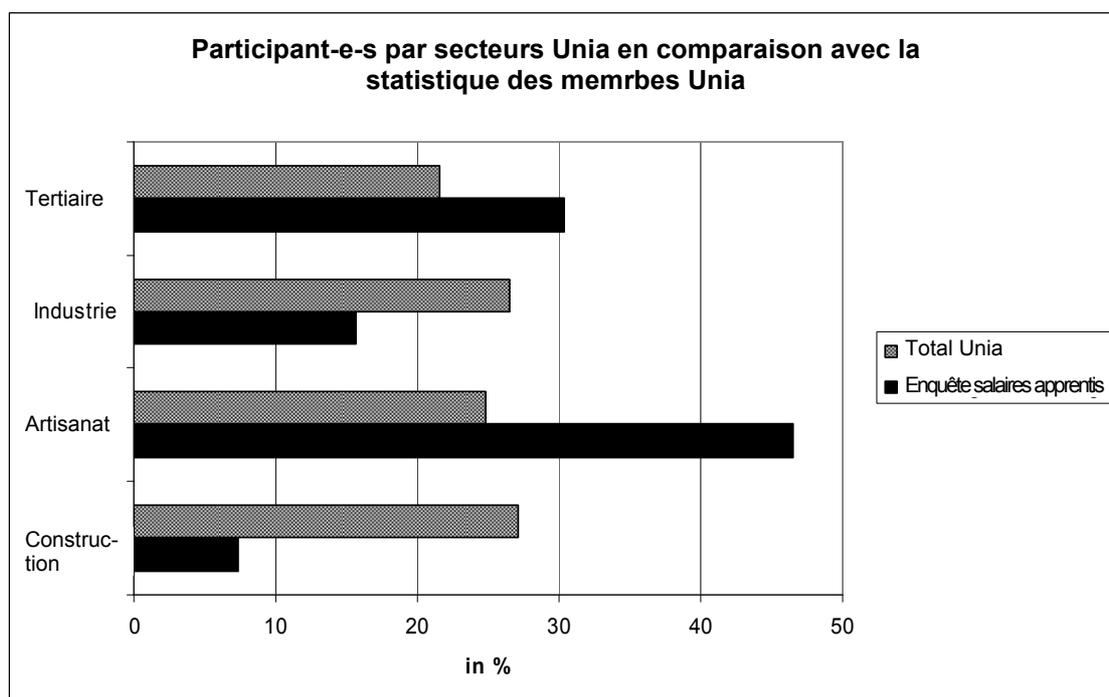
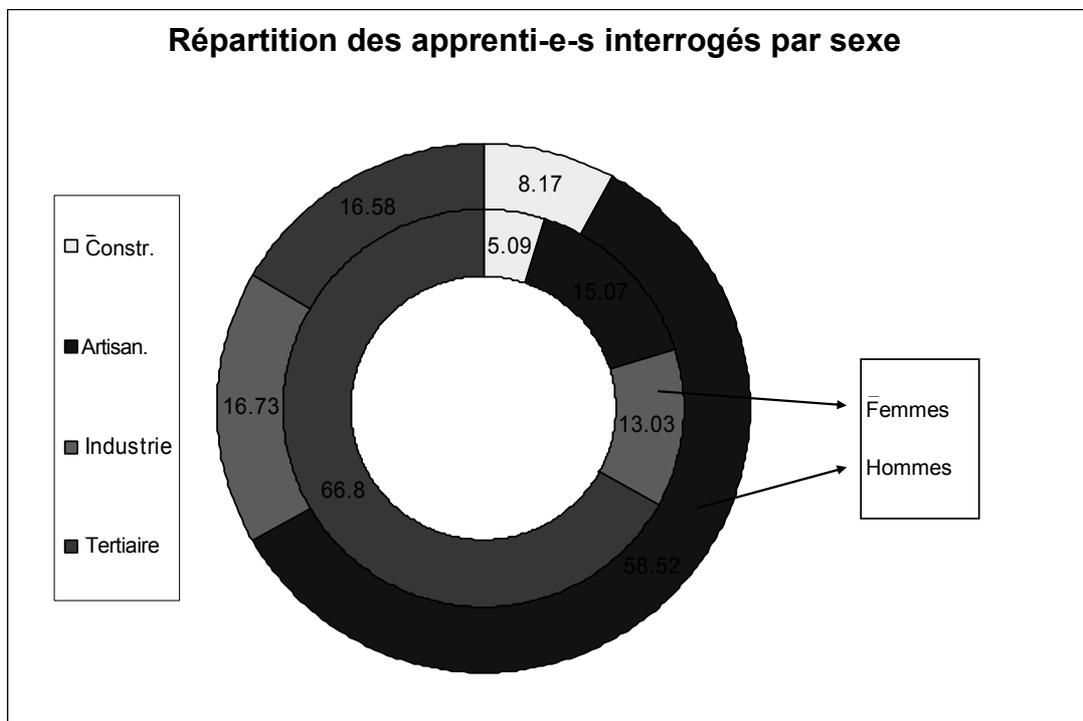


Fig. A.5: Répartition par secteurs Unia et par sexe



B. Dépouillement¹

1. «Quel est votre salaire mensuel brut?»

Fig. 1.1: Aperçu des salaires

Salaire	Nombre de cas	En %	En % cumulés
-350	32	1.9	1.9
350-499	96	5.6	7.5
500-749	700	40.6	48.1
750-999	412	23.9	72
1000-1249	299	17.4	89.4
1250-1499	118	6.9	96.1
1500 +	66	3.8	100
Total	1'723	100	

Salaire mensuel brut selon l'année d'apprentissage (fréquence des cas en % et par sexe).

Les femmes en formation qui ont participé à l'enquête gagnent davantage que leurs collègues masculins. Ce fait s'explique toutefois par une proportion de femmes appartenant aux branches à hauts salaires d'apprentis supérieure à la moyenne parmi les répondantes.

¹ Les valeurs manquantes dans les tableaux et graphiques indiquent un nombre trop faible de cas, ce qui ne permet pas de formuler des constats pertinents du point de vue statistique.

Fig. 1.2: Salaire mensuel brut en 1^{ère} année d'apprentissage

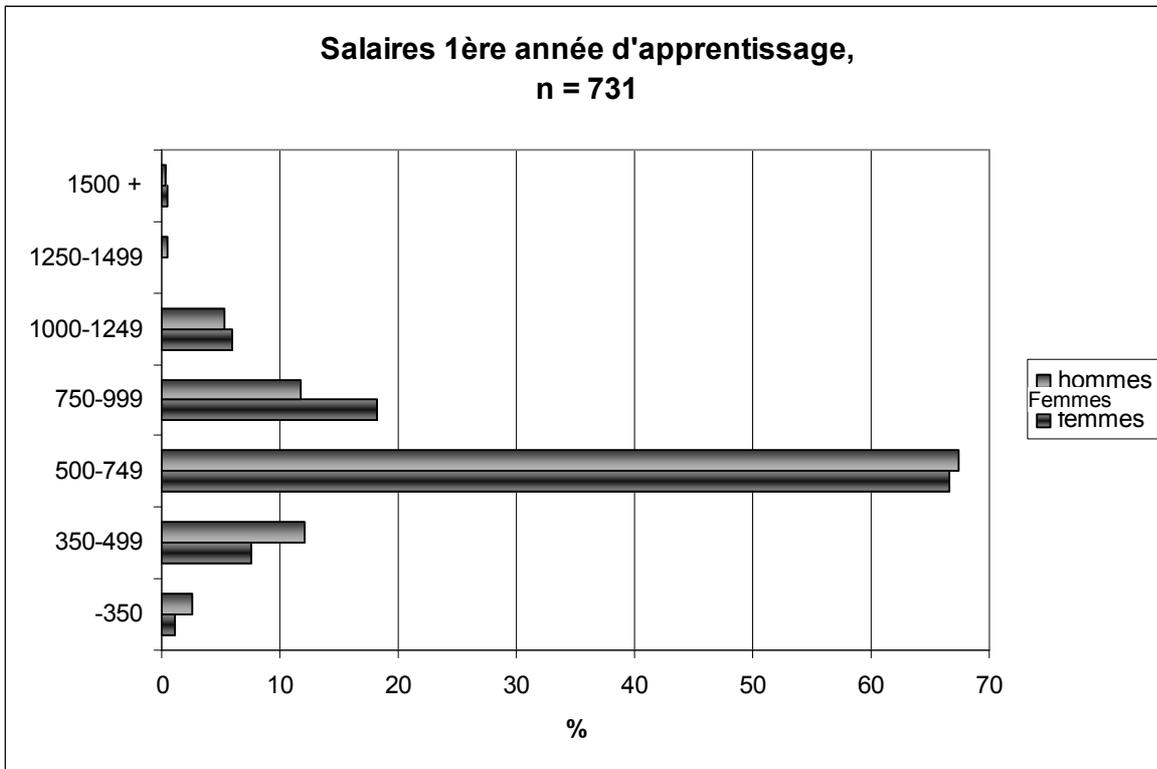


Fig. 1.3: Salaire mensuel brut en 2^e année d'apprentissage

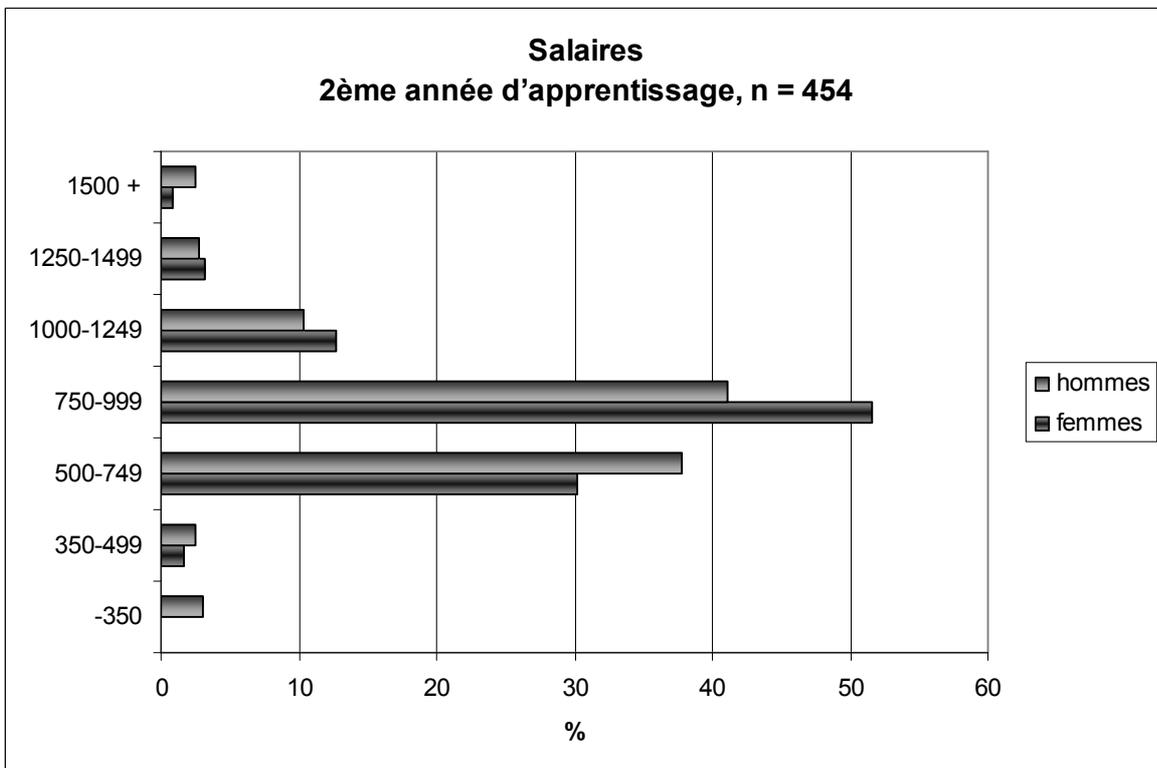
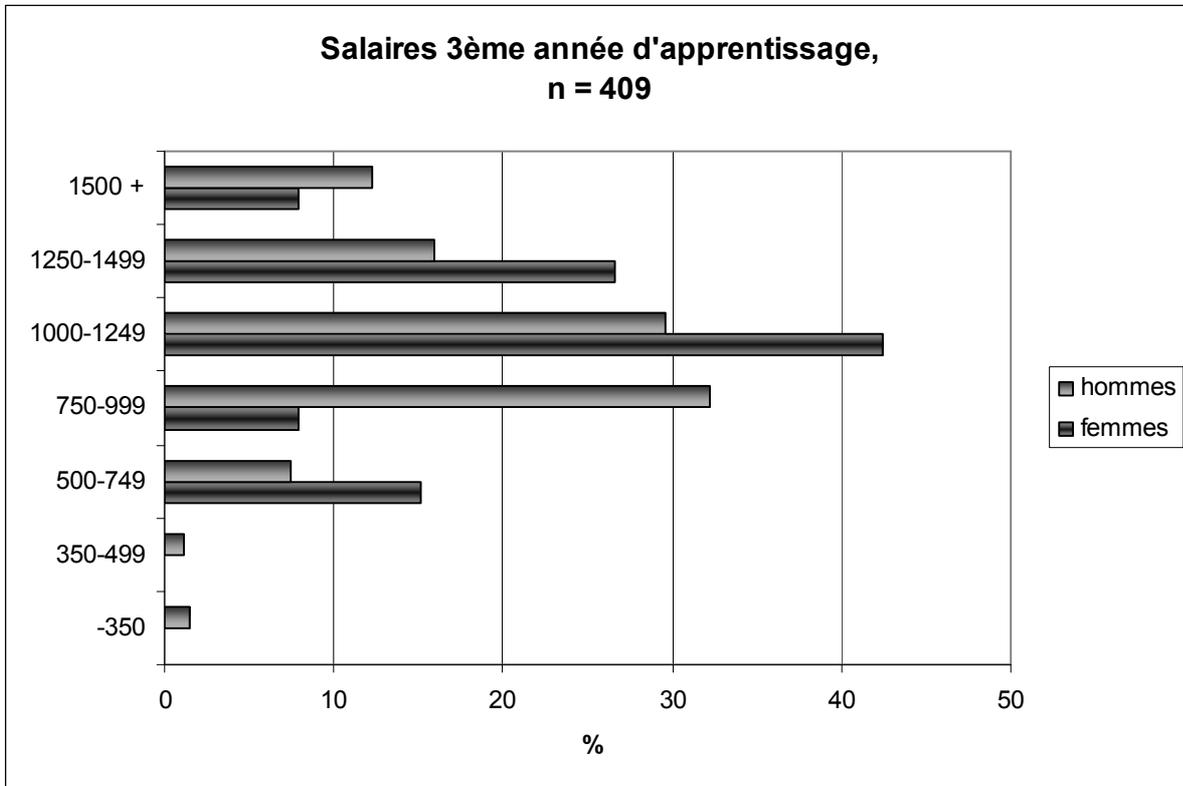
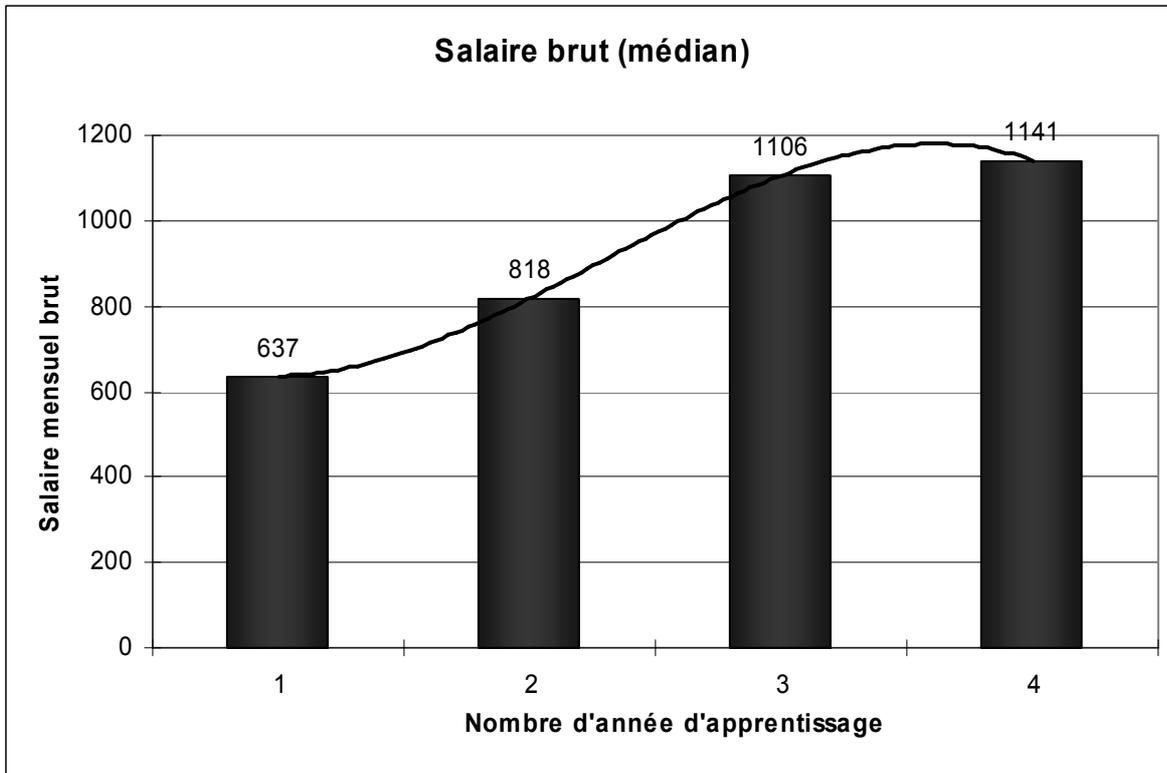


Fig. 1.4: Salaire mensuel brut en 3^e année d'apprentissage



Calcul du salaire médian²

Fig. 1.5 Salaire médian selon l'année d'apprentissage



² Les données étant souvent réparties par catégories et n'indiquant pas la valeur exacte ou absolue, la valeur médiane des données groupées est souvent employée dans les sciences sociales. Les salaires et traitements sont notamment fréquemment subdivisés en classes. Le salaire mensuel brut a également été recensé au titre de catégorie dans le cadre de l'enquête Unia sur les salaires des apprentis. La formule suivante permet de calculer la médiane:

$$x_{med} = u_m + \frac{\frac{n}{2} - \sum_{k=1}^{m-1} n_k}{n_m} \cdot (o_m - u_m).$$

(Source: wikipedia.de)

(u_m = limite inférieure de la classe médiane/du groupe médian; n_m = nombre de cas dans la classe médiane; o_m = limite supérieure de la classe médiane et u_m = limite inférieure de la classe médiane)

Fig. 1.6 Salaire médian par sexe et année d'apprentissage

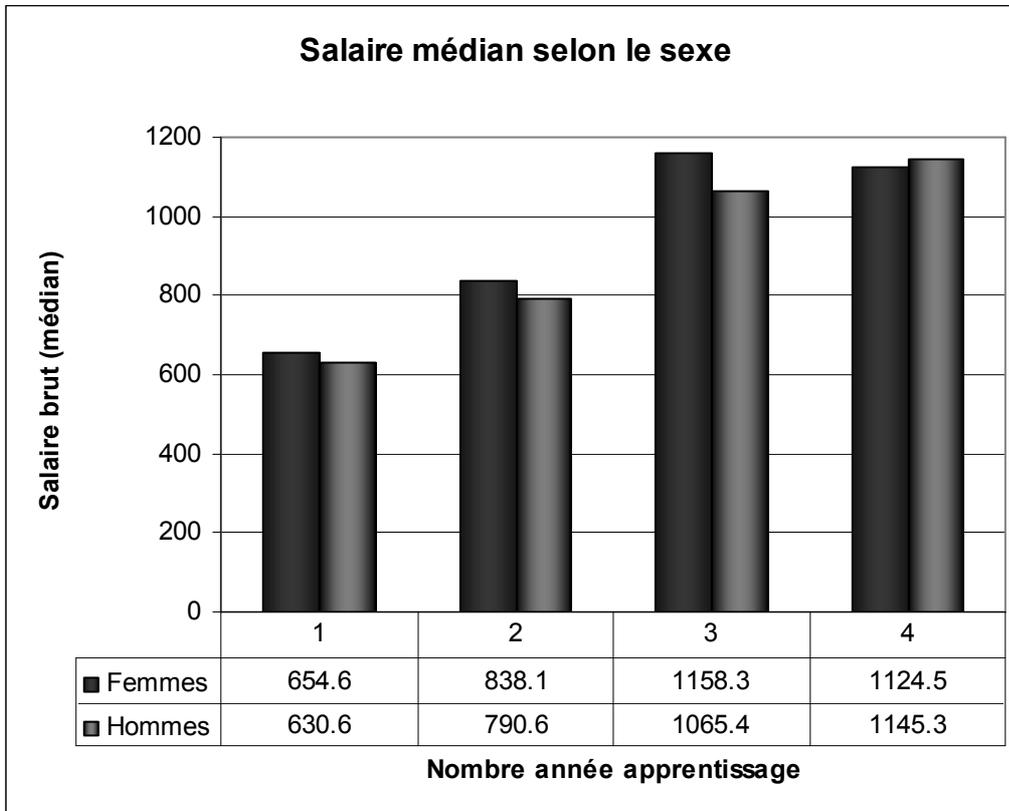


Fig. 1.7 Salaire médian par secteur et année d'apprentissage

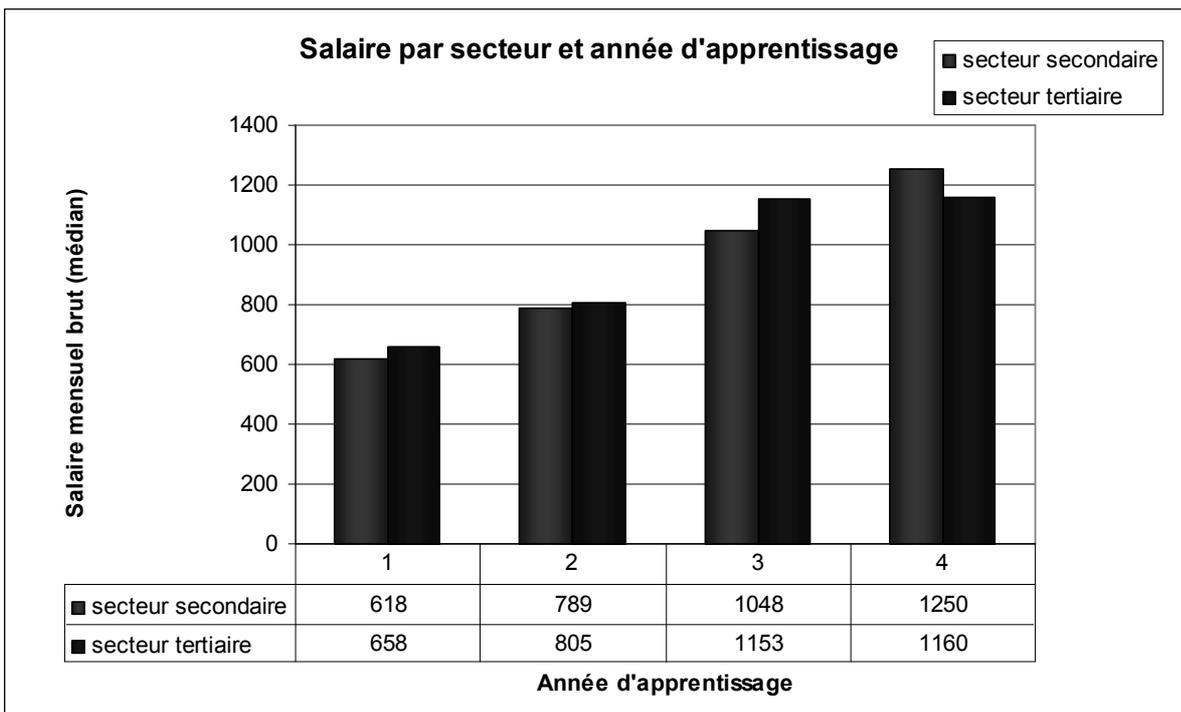


Fig. 1.8: Salaire mensuel inférieur à 1000 CHF par secteur économique et année d'apprentissage

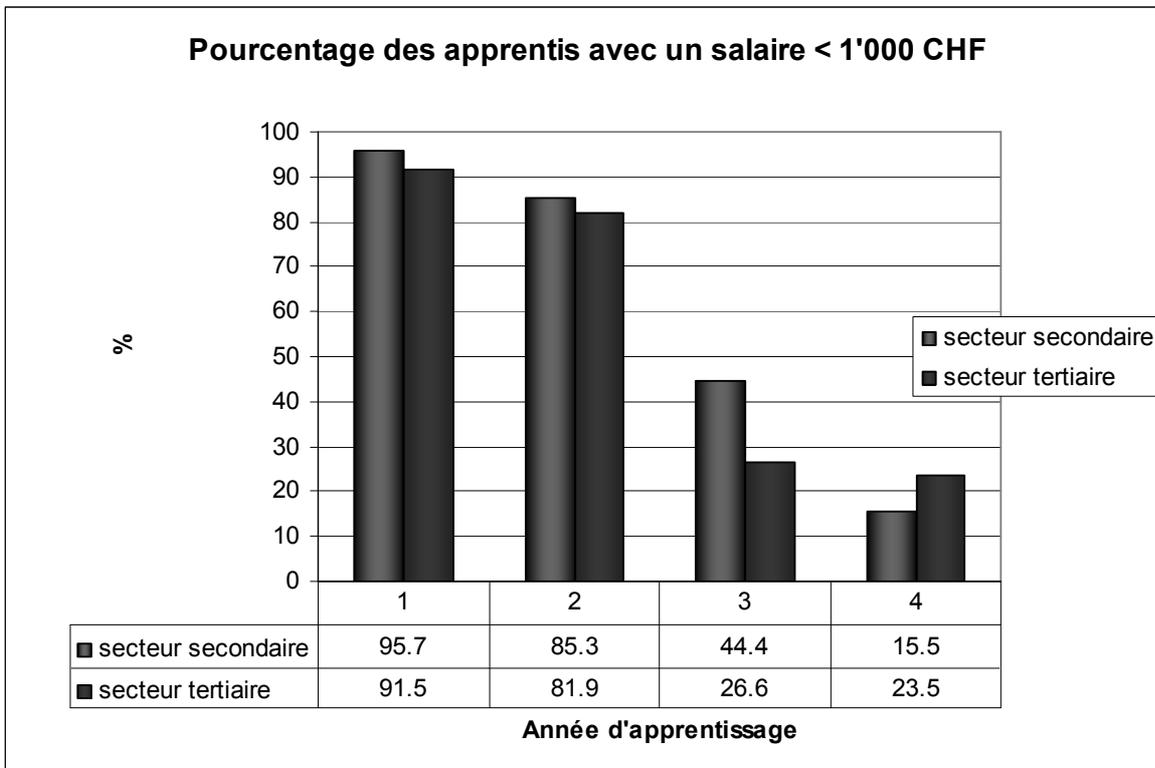


Fig. 1.9: Salaire médian par secteur Unia et année d'apprentissage

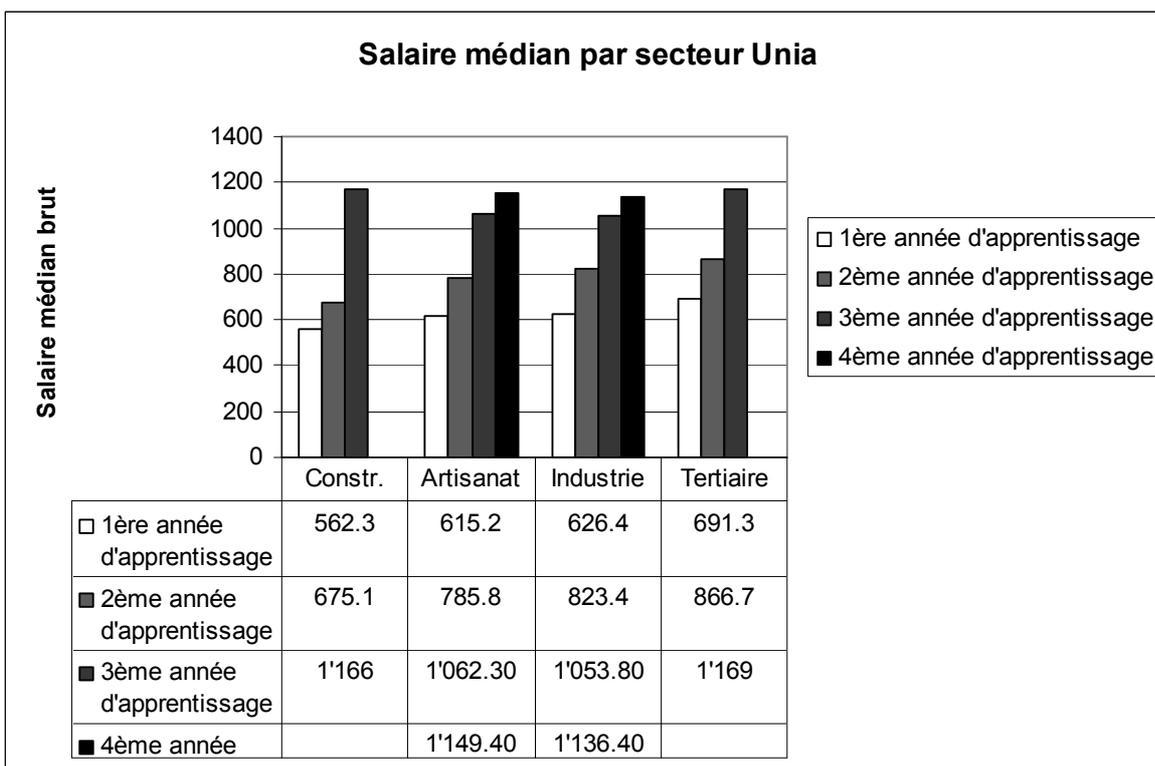


Fig. 1.10: Salaire médian par grande région et année d'apprentissage

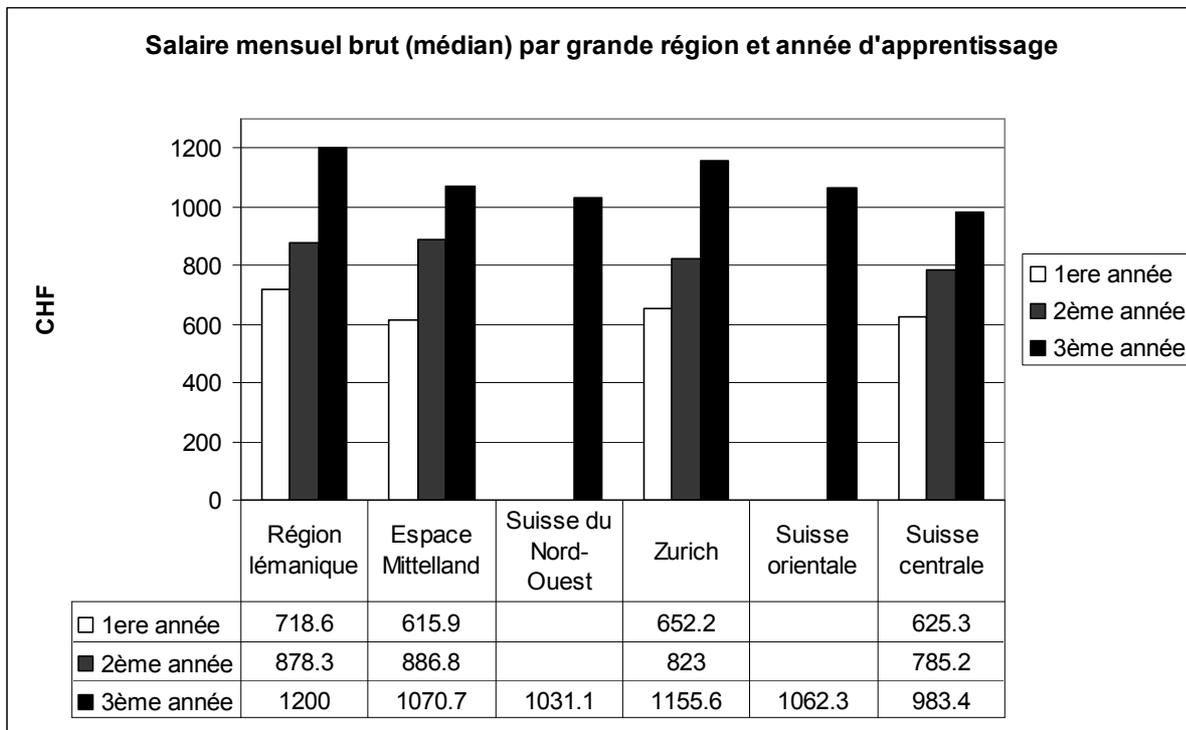
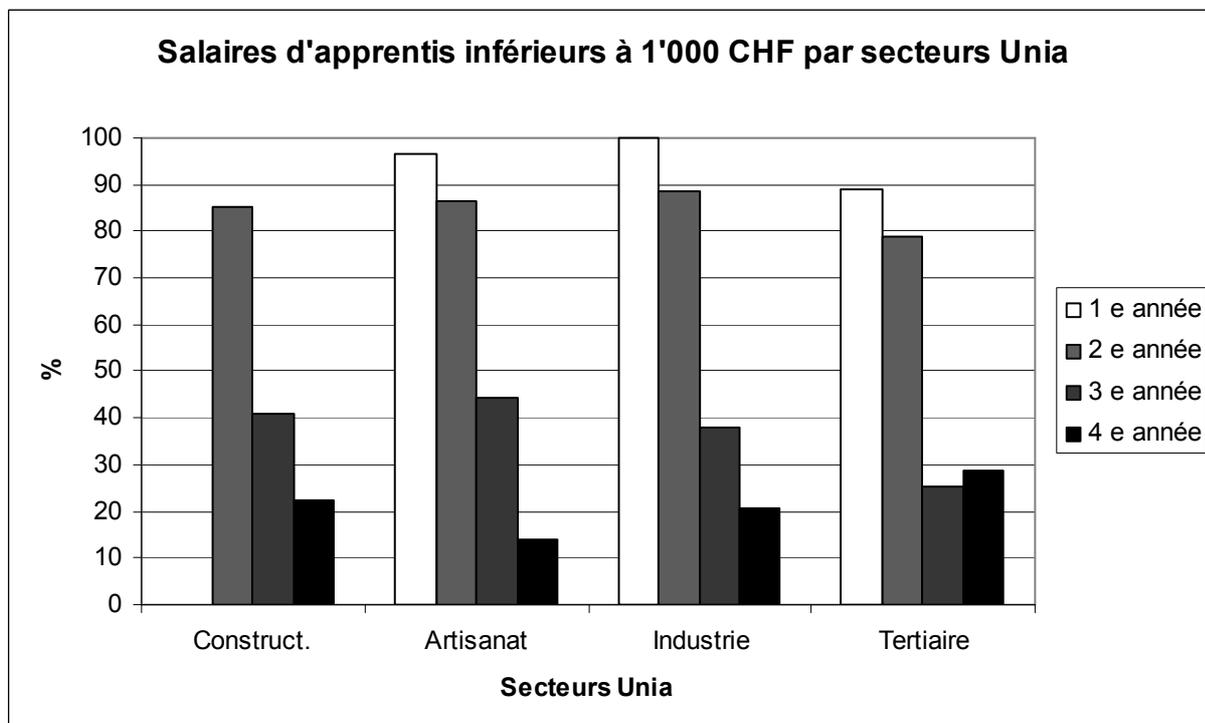


Fig 1.11 Salaire mensuel brut inférieur à 1000 CHF par secteurs Unia et année d'apprentissage



Exemples de relations entre les salaires des apprentis et ceux des employés au bénéfice d'une formation (selon CCT)

Profession	Apprenti-e-s (dernière année d'apprentissage)		Salaire minimum (selon CCT); 1 ^{ère} année après l'apprentissage
	Valeurs selon enquête	Recommandations associations	
Peintre	1'207	1'200-1'600	3878 ³
Employé qualifié du commerce de détail	1'176	1'290	3900 ⁴
Charpentier	1'298	Pas de recommandation	3980 ⁵
Installateur électricien	1'136	Pas de recommandation	3950 ⁶

On note le différentiel élatant entre les salaires des apprenti—e-s en dernière année et le salaire minimal pour les personnes en première année après leur sortie d'apprentissage. Bien que les apprenti-e-s en dernière année soient déjà considérés comme une main d'œuvre à part entière, ils ne gagnent qu'une fraction (à peine le tiers) d'une personne qualifiée.

2. « Avez-vous un 13^e mois de salaire? »

63,6% des apprenti-e-s interrogés touchent un 13^e mois de salaire, alors que plus de 36% ne perçoivent donc pas cette aide à la fin de l'année.

Les apprenti-e-s qui touchent un 13^e mois de salaire ont tendance à être plus satisfaits de leur salaire. Ainsi, plus de la moitié des apprentis bénéficiant d'un 13^e mois de salaire sont satisfaits de leur salaire, alors que ce taux n'est que d'un tiers pour les apprentis sans 13^e mois de salaire (voir à ce sujet l'illustration concernant la satisfaction du salaire (avec ou sans 3^e mois de salaire dans le chapitre 13 ci-après).

3. « Etes-vous satisfait de votre salaire? »

Plus de la moitié des apprentis (51,9%) ne sont pas satisfaits de leur salaire! Comme il fallait s'y attendre, les apprentis touchant un petit salaire sont évidemment moins satisfaits que ceux qui reçoivent un salaire plus élevé.

³ CCT pour l'industrie de la plâtrerie et de la peinture (Suisse alémanique + Tessin et Jura) jusqu'en 2008: 1^{ère} année après l'apprentissage

⁴ CCT Coop Maison mère 2008: formation de 3 ans

⁵ CCT Construction en bois Suisse: spécialiste de la construction en bois/charpentier

⁶ CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de la télécommunication 2008: 1^{ère} année après l'apprentissage

Fig. 3.1: Insatisfaction face au salaire selon le montant du salaire

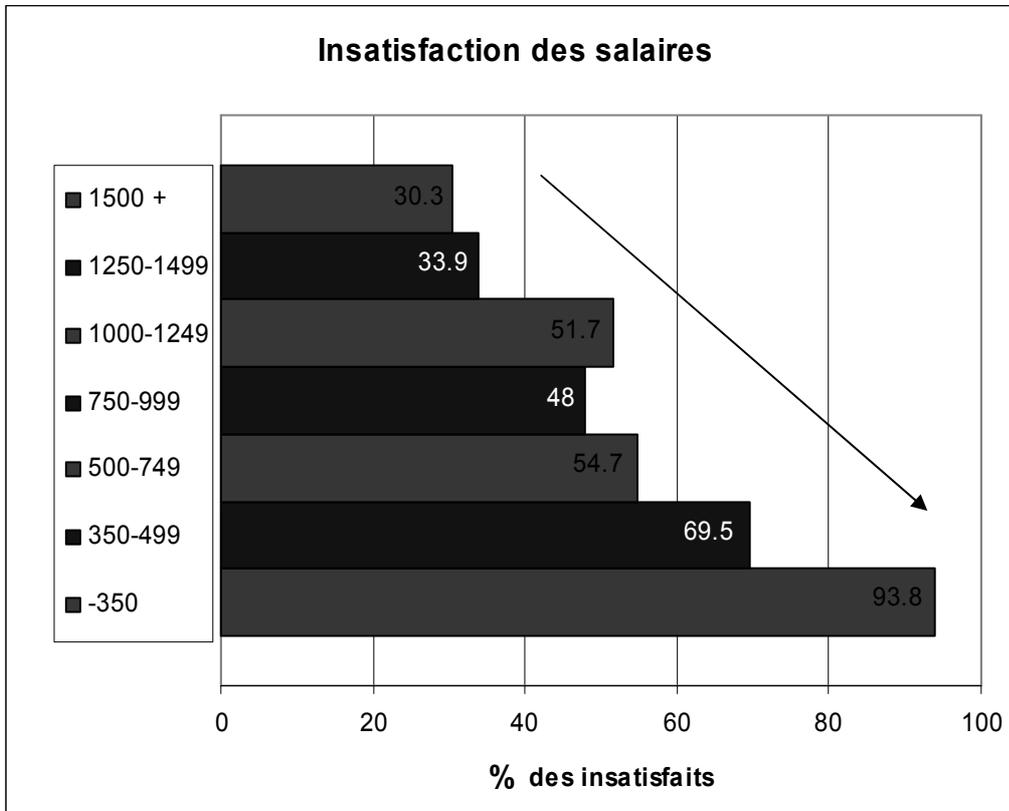


Fig. 3.2: Insatisfaction face au salaire par année d'apprentissage

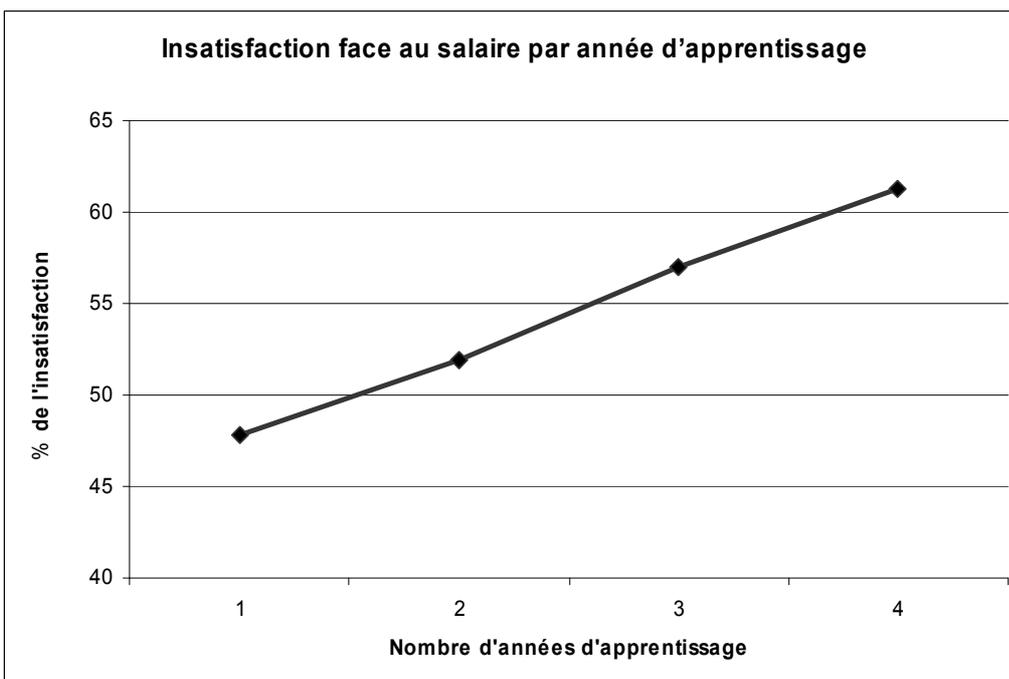


Fig. 3.3: Comparaison satisfaction face au salaire avec et sans 13e mois de salaire

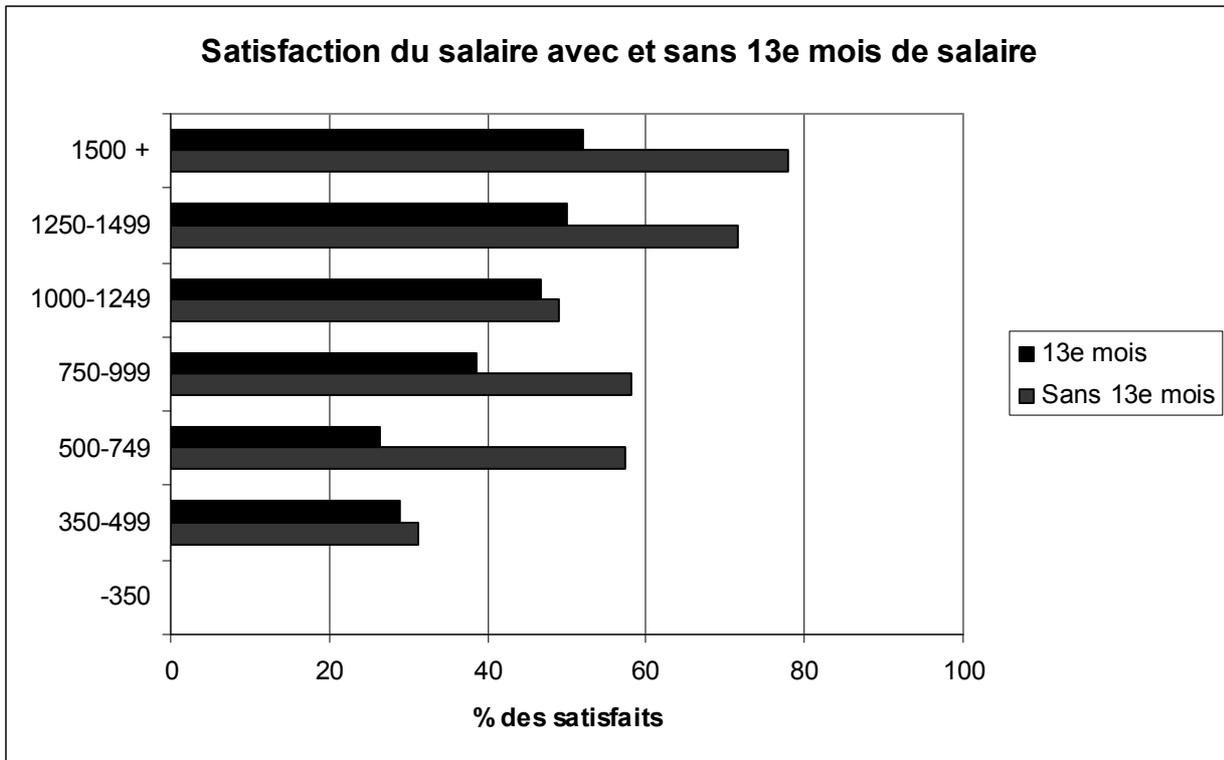
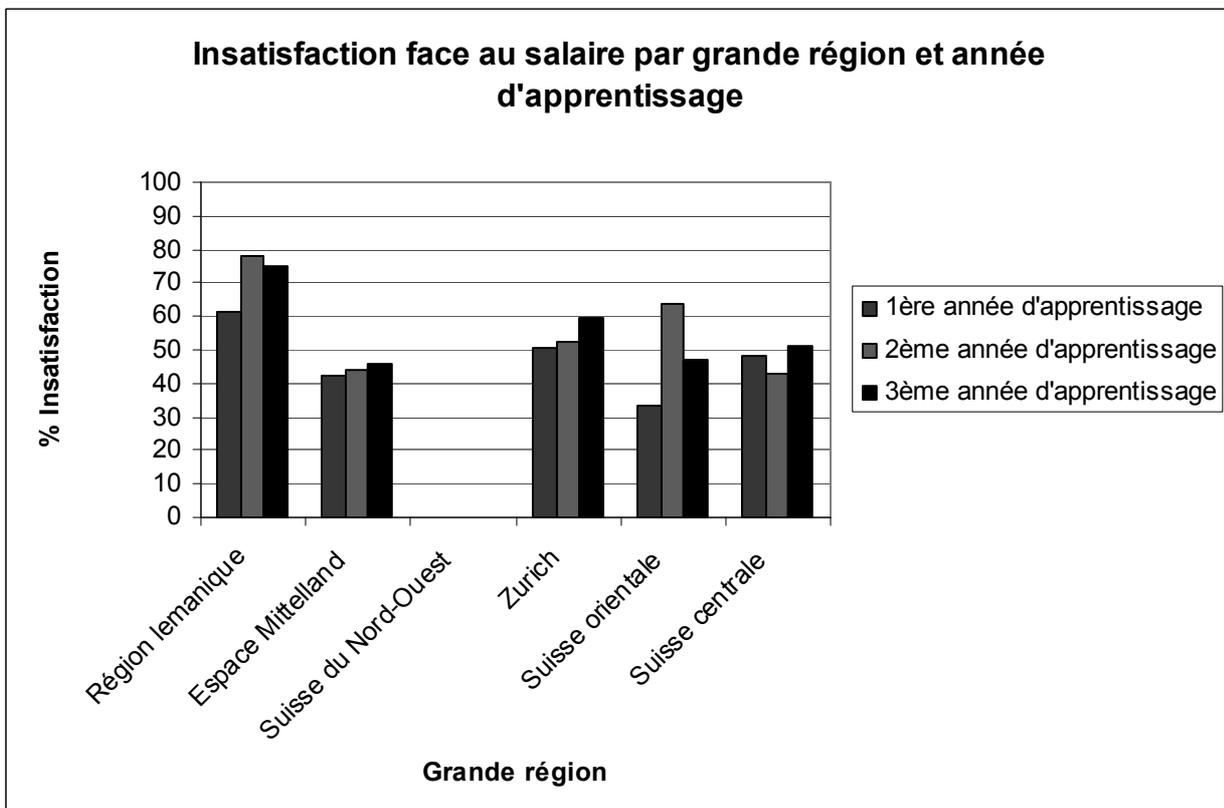


Fig. 3.4: Insatisfaction face au salaire par grande région et année d'apprentissage



4. « Votre salaire est-il correct par rapport au travail fourni? »

Près de 55% des apprentis estiment que leur salaire ne correspond pas au travail fourni, à savoir donc qu'il est trop bas. Ce nombre est même légèrement supérieur à celui des apprentis qui ne sont globalement pas satisfaits de leur salaire.

Le tableau suivant, qui compare le degré de satisfaction face au salaire et le rapport entre le salaire et le travail fourni, montre que la satisfaction concernant ce dernier point n'augmente pas forcément proportionnellement au salaire. On note au contraire que les apprentis touchant un salaire mensuel brut de plus de 1500 francs ne sont pas forcément satisfaits. Ces apprentis accomplissent en moyenne leur 3^e année et sont donc en fin d'apprentissage. Il est fort probable qu'ils soient entièrement intégrés au processus de production et assument le même travail qu'un employé formé. Si l'on touche (dans la plupart des cas) seulement le tiers du salaire pour effectuer le même travail, il est normal que l'on ressente une frustration légitime, qui se traduit par une certaine insatisfaction.

Fig. 4.1: Comparatif Insatisfaction face au salaire générale et insatisfaction face au salaire par rapport au travail fourni selon le montant du salaire

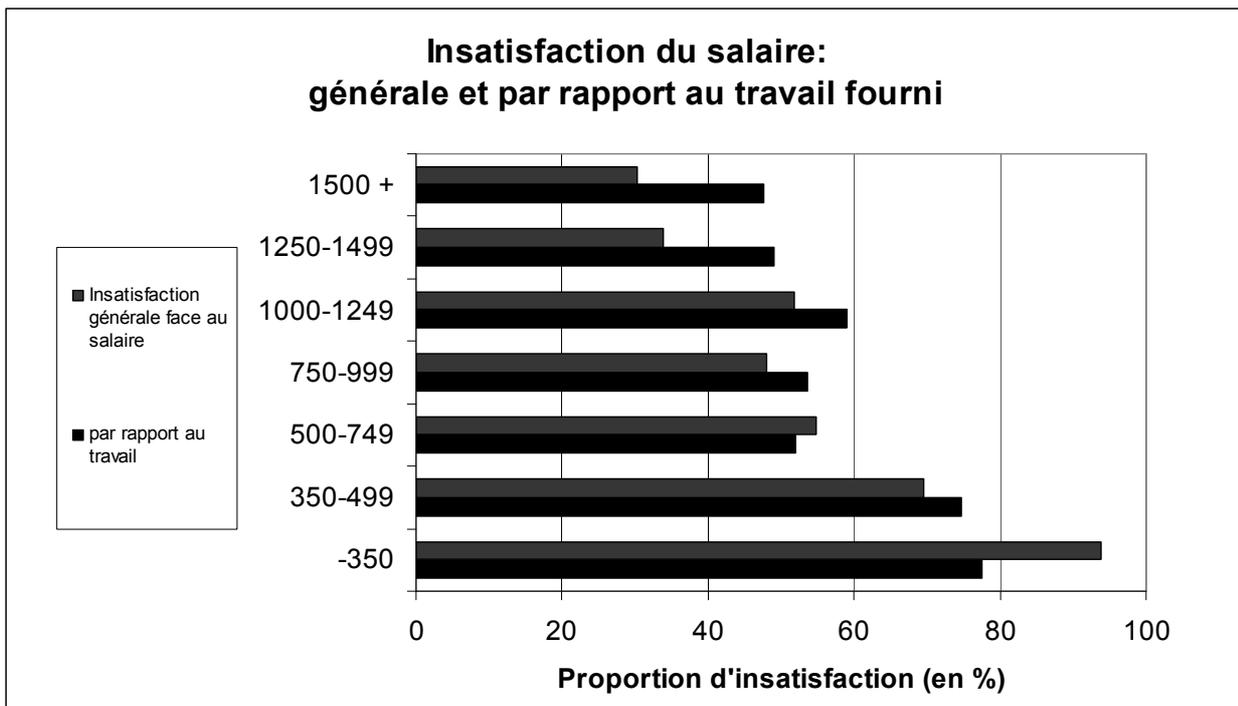
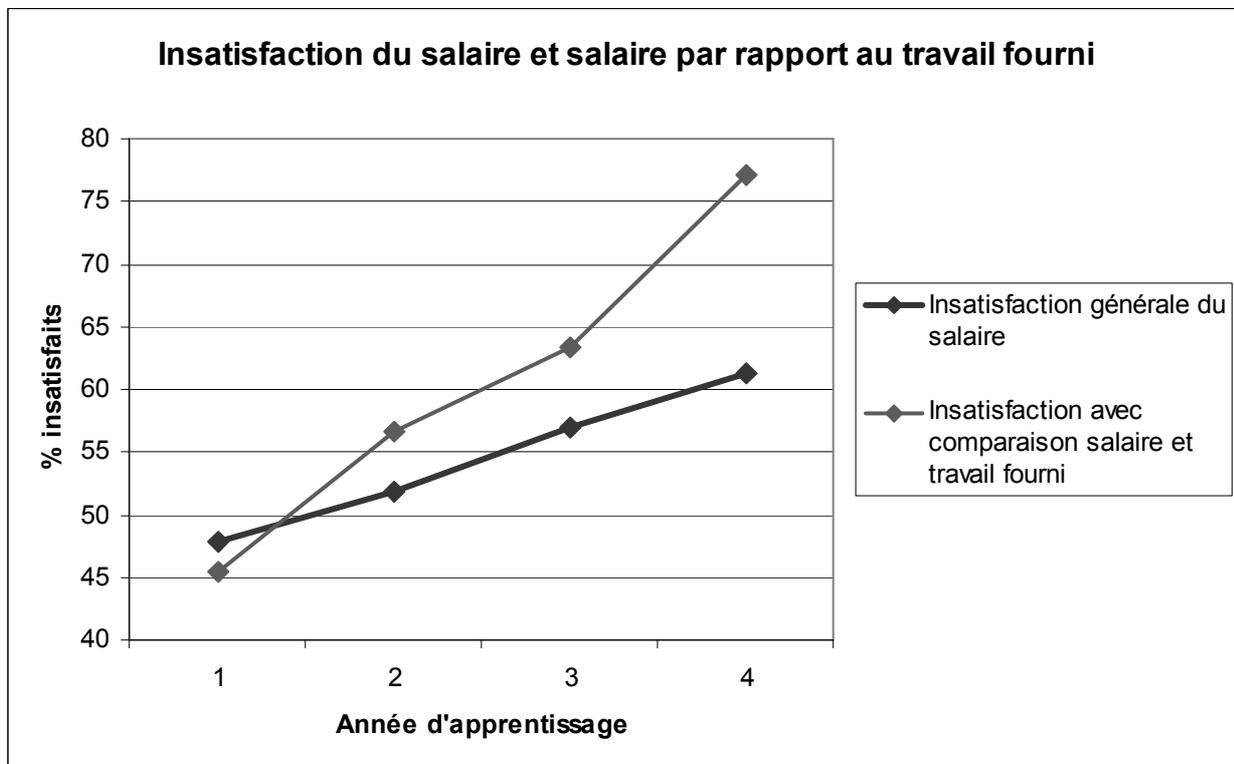


Fig. 4.2: Comparatif insatisfaction générale du salaire et insatisfaction du salaire par rapport au travail fourni selon l'année d'apprentissage



La différence de salaire entre les apprenti-e-s et le reste de la population/les travailleurs qualifiés est frappante. Comme l'indique une étude de l'OfS (Enquête fédérale sur les revenus et la consommation), la majeure partie de la population suisse (et par conséquent la plupart des personnes qualifiées) sont satisfaites voire très satisfaites de la rémunération mensuelle. Seuls 7,7% de la population suisse sont insatisfaits de leur salaire.

Une étude plus récente (réalisée en 2008) de l'université de Zurich et de l'EPFZ (HR-Barometer) montre que près de la moitié des employés interrogés sont satisfaits ou même très satisfaits de leur salaire. La part des personnes insatisfaites s'élève à 13%⁷.

Bien que les résultats de ces deux études diffèrent fortement, on peut néanmoins affirmer que la grande majorité des employés sont satisfaits de leur salaire. La situation des apprentis est différente, puisque 51,9% de ceux que nous avons interrogés estiment que leur salaire est trop bas.

⁷ Source: Der Bund du 27. 3. 2008, p.13: „Angestellte sind nicht käuflich“.

5. «Qu'est-ce qui charge le plus votre budget?»

Plusieurs réponses étaient possibles; 2,5 réponses en moyenne

Fig. 5.1 Dépenses pesant sur le budget

Poste de dépense	Nombre de réponses	...% des personnes interrogées mentionnent ce poste
Loisirs	1'022	56
Alimentation	870	46
Transport	772	42
Habillement	603	33
Tél. portable	533	29
Formation	340	19
Logement	228	13
Santé	217	12
Total	4'585	

Etonnamment, des postes tels que la nourriture et les transports grèvent fortement le budget mensuel des apprenti-e-s interrogés. Ils doivent par conséquent consacrer une large partie de leur budget modeste à des postes directement liés à la vie professionnelle.

6. /7. «Votre maître d'apprentissage paie-t-il votre matériel scolaire ou vos frais de transport?»

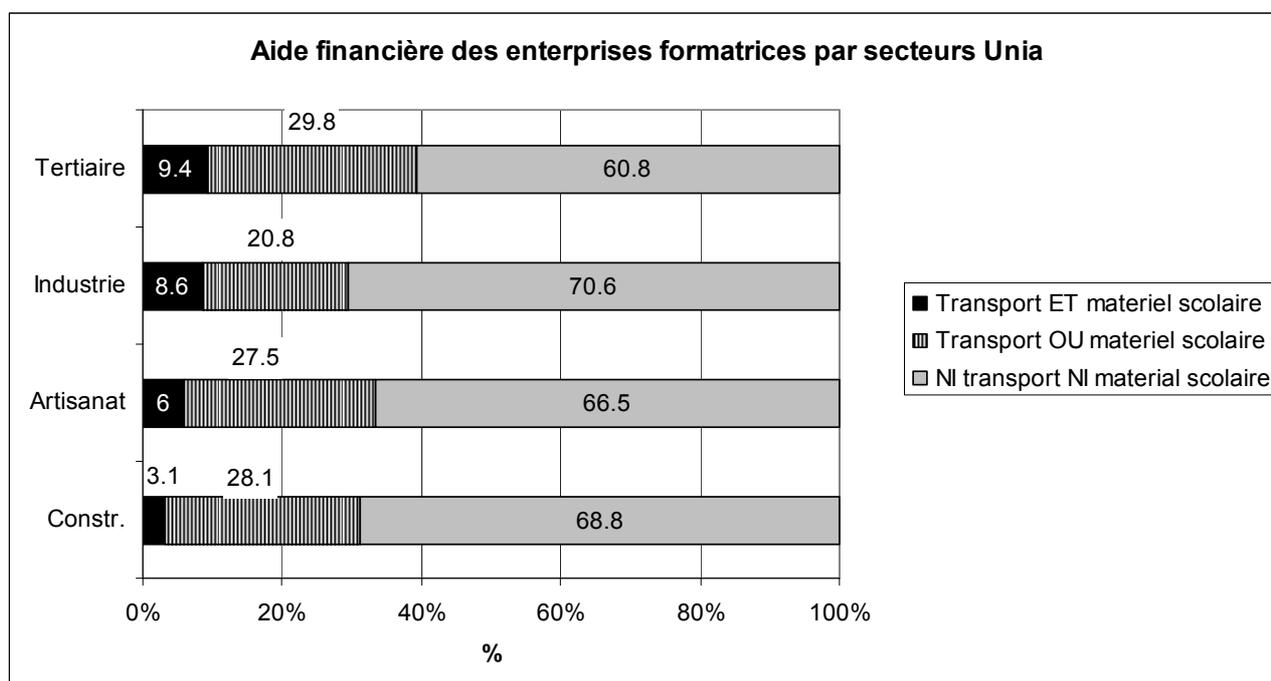
Certains apprenti-e-s ont indiqué qu'ils bénéficiaient parfois d'aides financières (la moitié du matériel scolaire ou des frais de transports). De telles indications ont été classées dans la catégorie «Pas de contribution» lors de l'exploitation des données car la totalité des frais n'est pas prise en charge.

Le tableau croisé ci-dessous donne un aperçu de la participation des maîtres d'apprentissage au matériel scolaire et aux frais de transport des apprentis interrogés:

		Frais de transport		Total
		oui	non	
Matériel scolaire	oui	125	322	447
	non	157	1143	1300
	Total	282	1465	

Comme on le voit, seules 125 entreprises formatrices sur 1747 prennent entièrement en charge les frais de transport et le matériel scolaire de leurs apprentis, soit seulement 7%. Néanmoins, 27% des entreprises restantes (479) apportent une contribution à l'un des postes de dépense. Deux tiers des entreprises formatrices n'apportent aucun soutien financier à leurs apprentis (65,4% ou 1143).

Fig. 6./7.1: Aide par les entreprises formatrices: comparatif selon les secteurs Unia



8./9. « Bénéficiez-vous d’une bourse ou de l’aide sociale? »

130 ou 7,3% des apprenti-e-s interrogés bénéficient d’une bourse ou de l’aide sociale. La majeure partie des apprenti-e-s (92,7%) peut (ou plutôt doit) s’en sortir sans soutien étatique. En outre, 191 apprentis, soit 10,7% ont indiqué avoir sollicité une aide financière sans succès.

10. « Avez-vous des dettes? »

Endettement

221 ou 12.2% des jeunes interrogés ont des dettes.

Explications possibles de l’endettement:

a) Niveau du salaire

Comme le montre le tableau ci-dessous, l’endettement des apprentis ne dépend pas du niveau de leur salaire:

Fig. 10.1: Comparatif dettes et aucune dette selon le montant du salaire

Salaire	Dettes		Pas de dettes	
	Nbre de cas	En %	Nbre de cas	En %
-350	8	3.9	24	1.6
350-499	10	4.9	86	5.7
500-749	83	40.9	616	40.7
750-999	51	25.1	361	23.8
1000-1249	34	16.8	263	17.4
1250-1499	10	4.9	107	7.1
1500 +	7	3.5	57	3.8
total	203	100	1'514	100

b) Participation des maîtres d'apprentissage aux frais de transport et au matériel scolaire

Pour rappel: les exploitations d'apprentissage prenant entièrement en charge les frais de transport et le matériel scolaire sont l'exception. En effet, seuls 7,2% d'entre-elles le font. En revanche, un bon quart des entreprises (27,4%) financent l'un des postes de dépense (transport ou matériel scolaire).

Le manque de soutien financier de la part des entreprises est-il l'une des causes de l'endettement des apprentis? Ou question plus précise: les apprentis bénéficiant d'un soutien financier sont-ils moins endettés que ceux qui ne touchent aucune aide?

Les chiffres suivants permettent de clarifier la situation:

- **12%** des apprentis, dont les frais de transport **et** le matériel scolaire sont pris en charge, **sont endettés**;
- **11,5%** des apprentis, dont **soit** les frais de transport, **soit** le matériel scolaire sont pris en charge, **sont endettés**;
- **13%** des apprentis, dont **ni** les frais de transport, **ni** le matériel scolaire ne sont pris en charge, **sont endettés**.

La supposition selon laquelle «plus le maître d'apprentissage apporte une contribution financière, moins le risque existe que l'apprenti soit endetté» n'est donc pas correcte. Les différences sont en effet trop petites, ce qui indique que d'autres facteurs jouent un rôle sensiblement plus important dans l'endettement des jeunes.

C. Conclusion

L'enquête d'Unia sur les salaires des apprenants montre que plus de la moitié des personnes en apprentissage sont mécontentes de leur salaire. L'insatisfaction est particulièrement marquée chez les apprenti-e-s percevant un très bas salaire, de même qu'en fin d'apprentissage.

1. L'insatisfaction est proportionnelle au nombre d'années d'apprentissage accomplies. Ce qui indique que vers la fin de leur formation, les jeunes constituent une précieuse main-d'œuvre pour l'entreprise tout en restant rétribués sur la base d'un contrat de formation. Beaucoup ont ainsi l'impression de se faire exploiter comme «main-d'œuvre bon marché» en fin d'apprentissage ou dans le cadre des apprentissages de longue durée. Les apprenti-e-s jugent donc logiquement indispensable d'agir – notamment au niveau du salaire et du décalage entre la rémunération perçue et le travail accompli.
2. Dès le début de la formation, le maigre salaire perçu ne correspond pas à ce qu'un/une apprenti-e doit et peut accomplir. En dernier lieu, cela revient à mépriser le travail accompli et ôte une partie de sa valeur à cette voie de formation.
3. 42 % des jeunes signalent que les frais de transport constituent leur poste budgétaire le plus élevé. La mobilité des jeunes en formation revêt une importance croissante. D'une part, beaucoup d'apprenti-e-s sont obligés de fréquenter une école professionnelle spécifique. D'autre part, il n'est plus permis aux jeunes de prospecter seulement à proximité immédiate de leur domicile, il leur faut parfois accepter une place de formation géographiquement plus éloignée. Les frais de transport ainsi générés grèvent toujours plus le budget des apprenti-e-s. Rappelons dans ce contexte qu'Unia est parvenu à lancer au Tessin une initiative populaire demandant la gratuité des transports publics pour les apprenti-e-s.
4. Les résultats du volet de l'enquête concernant l'endettement des jeunes n'ont rien de surprenant – ils montrent en fait la dure réalité. 12,2 % de ces sondé-e-s encore en formation font état de dettes. Le salaire d'apprenti-e ne suffit donc pas pour couvrir les besoins des jeunes. Tout indique qu'il leur faudra consentir de gros efforts pour rembourser leurs dettes, ou que cette «hypothèque» entachera pendant des années leurs débuts professionnels. D'où l'importance de remédier à cette tendance au niveau tant politique que social.

Lors de sa conférence 2008, la jeunesse Unia a décidé de lancer une campagne sur la base de l'enquête sur les salaires des apprenti-e-s. Cette campagne vise à sensibiliser les élèves des écoles professionnelles à leur propre situation. Il s'agit concrètement de présenter dans ces établissements de formation les résultats de l'enquête, les revendications formulées et les conclusions tirées par Unia.

La campagne prévoit en outre des interventions au niveau parlementaire ou politique pour obtenir des améliorations de la situation des apprenti-e-s. Il est crucial en effet que le public, les milieux politiques et l'administration, mais aussi les établissements de formation reconnaissent à sa juste valeur la formation professionnelle.

La jeunesse Unia tient beaucoup au maintien de bonnes conditions de travail ainsi que d'un niveau de formation élevé, y compris pendant l'apprentissage.

Les préparatifs de cette campagne sont en cours, afin que les actions prévues puissent débiter au commencement de la nouvelle année scolaire.

Simon Grossenbacher | Elena Obreschkow