



Places d'apprentissage en Suisse : des salaires et des conditions de travail équitables au lieu de l'exploitation !

La voie de formation duale suisse est un système de formation unique en son genre. L'association de la pratique professionnelle à la formation scolaire prépare les apprenti-es à la vie professionnelle quotidienne. En principe, les apprenti-es devraient également être rémunéré-es de manière appropriée, sur le plan financier, par un salaire d'apprenti-e. La réalité révèle toutefois de nombreux problèmes. Il n'est pas rare que les rémunérations soient très basses ou que, dans certains cas, l'on doive même travailler sans toucher de salaire. Dans certaines branches, il faut même effectuer un stage peu ou pas rémunéré avant l'apprentissage, et cela sans garantie de trouver une place d'apprentissage par la suite.

Les recommandations sectorielles pour les salaires de formation ont de quoi faire sursauter : pour diverses professions, les valeurs suggérées sont inférieures à 500 CHF par mois en première année d'apprentissage¹. Malgré un pourcentage élevé de travail parallèlement à la formation professionnelle, les apprenti-es restent donc financièrement dépendant-es de leurs parents ou de tiers. Les personnes qui souhaitent commencer un apprentissage plus tard dans leur vie ou qui ne reçoivent pas de soutien financier de leurs parents risquent de s'endetter ou d'abandonner leur formation. Les bourses sont loin d'être garanties, car les montants des celles-ci n'ont pas été augmentés de manière appropriée ces dernières années et les personnes concernées doivent souvent attendre longtemps². En clair : les salaires des apprenti-es sont trop bas, ils ne couvrent même pas les frais de subsistance élémentaires. **Il est donc grand temps d'introduire un salaire minimum de 1 000 CHF pour les apprentissages dans toute la Suisse !**

Maintenant, se concentrer uniquement sur le salaire ne rend pas justice à la situation : de bonnes conditions de travail et de formation pendant l'apprentissage ne sont aujourd'hui pas du tout garanties dans toutes les entreprises formatrices. Différentes enquêtes menées auprès des apprenti-es le montrent : trop souvent, un encadrement adéquat n'est pas assuré, les temps de travail et de repos ne sont pas respectés et les conditions de travail et de formation sont généralement insatisfaisantes. Si l'on pose la question à des personnes qui sont en train d'effectuer leur apprentissage ou qui l'ont terminé, on entend rapidement de nombreuses « histoires » à ce sujet. Près des deux tiers des personnes interrogées dans le cadre d'une étude d'Unia³ doivent effectuer des heures supplémentaires, au moins de temps en temps, alors que cela ne serait autorisé que dans des situations exceptionnelles.

¹Recommandations sectorielles [en allemand] : https://www.berufsberatung.ch/web_file/get?id=4270

²<https://www.srf.ch/news/schweiz/chancengleichheit-stipendien-wie-die-schweiz-den-sozialen-aufstieg-bremst>

³ <https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/apprenti-e-s/sondage-apprentissage>

En même temps, les apprenti-es restent dans une relation de dépendance qui fait qu'il leur est difficile de se défendre contre ces situations. D'une manière générale, de nombreuses personnes en formation doivent assumer de grandes responsabilités au sein de l'entreprise, sans que l'encadrement nécessaire soit garanti. Aujourd'hui, les salaires ne reflètent pas cette réalité.

D'une manière générale, il convient de noter que les organes de contrôle auraient l'obligation de contrôler les conditions de travail dans le cadre de l'apprentissage et de garantir que les entreprises assument leurs responsabilités. La Confédération et les cantons doivent obliger ces organes de contrôle à renforcer leurs contrôles.

Exploitation pour le profit de l'entreprise

Dans quasi tous les secteurs, les apprenti-es participent intensivement à la création de valeur. En 2009, le bénéfice annuel réalisé grâce aux places d'apprentissage en Suisse avoisinait 500 millions de francs⁴. La plupart des apprenti-es sont exploité-es comme main-d'œuvre bon marché, par exemple les peintres en bâtiments ou les installateurs électriciens/installatrices électriciennes. Elles et ils rapportent en moyenne à l'entreprise environ 10 000 CHF de bénéfices nets par année d'apprentissage⁵. À cela s'ajoute le fait qu'environ la moitié des coûts de formation font déjà partie des coûts salariaux⁶. En cas d'embauche fixe après la fin de l'apprentissage, les entreprises sont en outre dispensées des frais d'initiation et du processus d'appel d'offres⁷. Enfin, de bonnes conditions de travail pour les places d'apprentissage aident aussi à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Même si la majorité des entreprises tirent aujourd'hui en moyenne un bénéfice net des places d'apprentissage, il y a des entreprises qui ne pourraient pas se permettre de payer des salaires plus élevés aux apprenti-es. Pour éviter que ces places d'apprentissage ne disparaissent, la Confédération et les cantons doivent absorber l'introduction d'un salaire minimum en créant un fonds pour les petites entreprises concernées.

La situation est claire : les conditions de travail et les salaires ne sont pas satisfaisants pour les places d'apprentissage, bien qu'elles constituent un élément central du système suisse de formation. Le fait que de nombreuses places d'apprentissage soient exclues des conventions collectives de travail renforce cette tendance. Il est donc nécessaire de lutter pour un salaire minimum pour les apprenti-es et pour de meilleures conditions de travail, de même que pour leur contrôle, au niveau législatif.

⁴ <https://www.kmu.admin.ch/kmu/fr/home/savoir-pratique/personnel/gestion-personnel/formation-du-personnel/cout-benefice.html>

⁵ https://www.ehb.swiss/sites/default/files/iffp_rapport_190923_fr_v3_web.pdf?_ga=2.218418649.1722550078.1691848759-560216266.1691848655

⁶ https://www.ehb.swiss/sites/default/files/iffp_rapport_190923_fr_v3_web.pdf?_ga=2.218418649.1722550078.1691848759-560216266.1691848655

⁷ https://www.ehb.swiss/sites/default/files/iffp_rapport_190923_fr_v3_web.pdf?_ga=2.218418649.1722550078.1691848759-560216266.1691848655

Par conséquent, le PS exige ceci :

- L'introduction d'un salaire minimum de 1000 CHF par mois pour tou-tes les apprenti-es de première année. Celui-ci doit être évolutif (et augmenter). But : à la fin de la formation, c'est le salaire habituel dans la branche qui doit être versé.
- Des mesures pertinentes prises par la Confédération au moins pour garantir l'offre actuelle de places d'apprentissage (par exemple via un fonds de soutien aux entreprises ayant des difficultés de financement).
- Des mesures visant à ce que les salaires des apprenti-es soient aussi augmentés au motif de la compensation annuelle du renchérissement.
- Un taux d'encadrement minimal fixé par la loi pour les places d'apprentissage.
- Le renforcement financier et réglementaire des organes cantonaux de surveillance des places d'apprentissage.