

## Rapport succinct

# Enquête auprès des diplômé-e-s de la formation commerciale initiale 2023

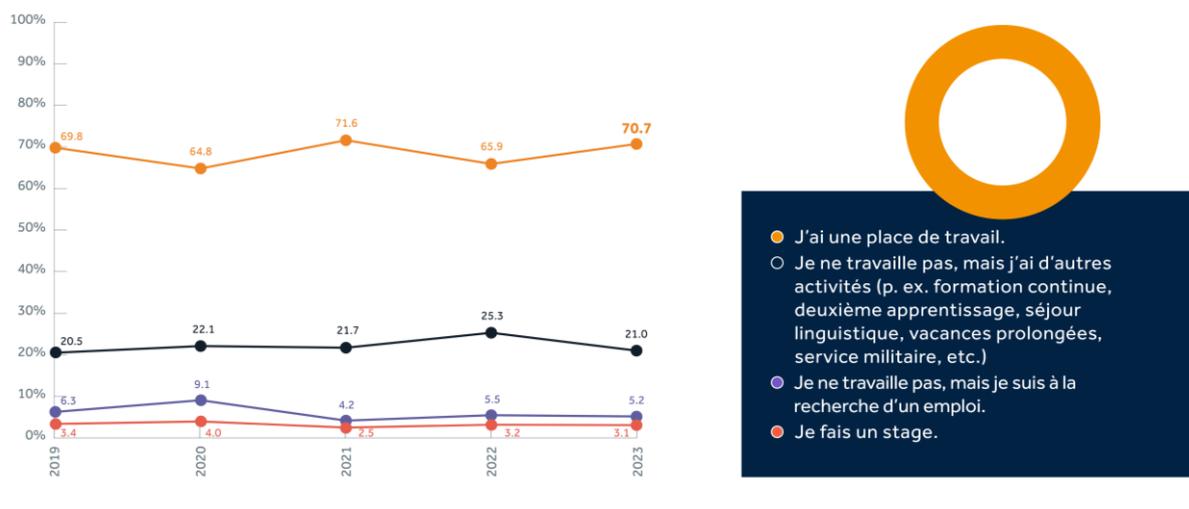
### Objectif

Depuis 2006, la Société des employés de commerce mène une enquête annuelle auprès des diplômé-e-s de la formation commerciale initiale. Cette enquête a pour principal objectif d'étudier les évolutions de l'entrée sur le marché du travail et de recueillir les commentaires des diplômé-e-s sur leur expérience pendant la formation commerciale initiale. En 2023, l'enquête s'est déroulée en deux vagues: environ 3813 personnes ont participé à la première vague d'enquête en juillet, suivie de 1165 participant-e-s en novembre. Le présent rapport succinct résume de manière claire les conclusions et les résultats de cette enquête.

### Une activité professionnelle stable parmi les diplômé-e-s de la formation commerciale initiale

Plus de deux tiers (70,7%) des participant-e-s trouvent un emploi au cours des quatre premiers mois suivant la fin de leur formation commerciale initiale. Ce résultat s'explique non seulement par la pénurie de personnel qualifié, mais aussi par les nombreuses entreprises qui ont proposé une solution de continuation à leurs ancien-ne-s apprenti-e-s et stagiaires. La majorité des participant-e-s occupant un emploi suite à l'obtention de leur diplôme (70,4%) restent employé-e-s dans leur entreprise formatrice ou de stage. Comparé à l'année précédente, le pourcentage de personnes exerçant une activité lucrative est légèrement (4,8%) plus élevé et reste dans la moyenne des cinq dernières années.

### Graphique 1 – Activité professionnelle quatre mois suivant la fin de l'apprentissage



## Augmentation des salaires des personnes en début de carrière commerciale

Cette année encore, les salaires des personnes en début de carrière ont été au cœur de l'enquête. En 2023, le salaire annuel médian des personnes en début de carrière a augmenté de CHF 1300.– par rapport à l'année précédente. Néanmoins, près de 20% des salaires des jeunes diplômé-e-s sont inférieurs aux recommandations salariales minimales 2023 de la Société suisse des employés de commerce, qui s'élèvent à CHF 54 080.–. La SEC publie chaque année des recommandations salariales pour les employé-e-s de commerce. Compte tenu du renchérissement, la Société suisse des employés de commerce a adapté ses recommandations salariales minimales pour l'année 2024, exigeant jusqu'à 4,5% d'augmentation des salaires. Par conséquent, la recommandation salariale pour l'année 2024 a été adaptée à CHF 58 500.–. Le salaire médian des jeunes ayant obtenu leur CFC en 2023 correspond donc aux recommandations pour l'année 2024.

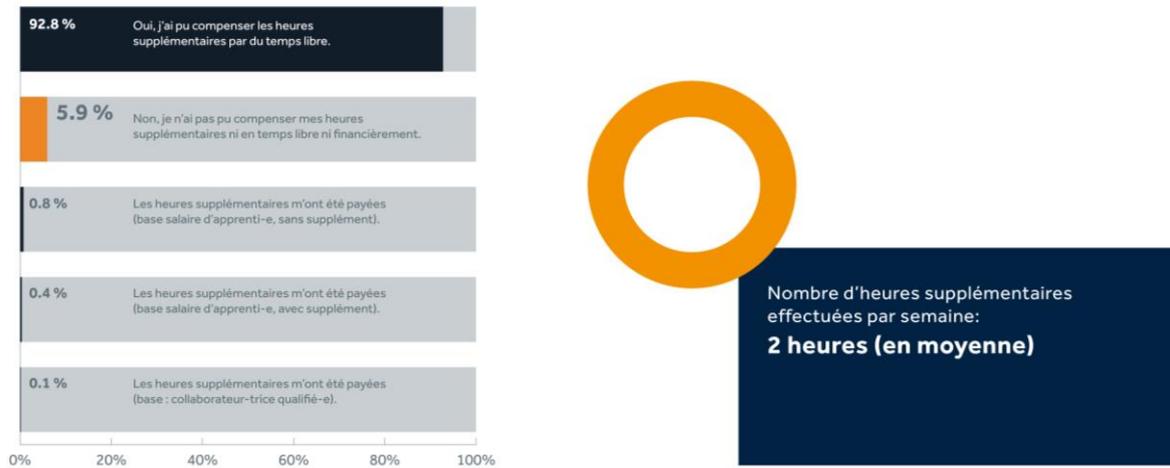
### Graphique 2 – Salaire annuel brut (médian) suite à la formation commerciale initiale par rapport aux recommandations salariales de la Société suisse des employés de commerce



## Compensation des heures supplémentaires pendant l'apprentissage

Si la majorité des apprenti-e-s ont pu compenser leurs heures supplémentaires par du temps libre ou le versement d'un salaire, près de 6% n'ont reçu aucune compensation. Cela représente certes une amélioration par rapport à l'année précédente (2022: 7,5%), mais met néanmoins en évidence la nécessité de promouvoir et de faire respecter les dispositions du droit du travail. Les apprenti-e-s ont un droit légal à la compensation des heures supplémentaires (art. 321c CO). De plus, les apprenti-e-s mineur-e-s bénéficient d'une protection particulière en ce qui concerne le travail supplémentaire (art. 31 LTr).

### Graphique 3 – Nombre et compensation des heures supplémentaires effectuées dans l’entreprise



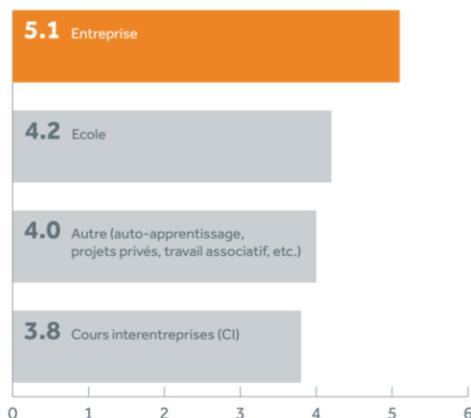
### Perception positive de l’apprentissage de commerce – rétrospectivement et lors de l’entrée dans la vie professionnelle

Rétrospectivement, la formation commerciale initiale est évaluée de manière très positive. Dans ce contexte, les apprenti-e-s estiment que la profitabilité de la formation initiale en entreprise et en école est la plus forte dans l’entreprise formatrice et de stage. L’entreprise formatrice (formation initiale en entreprise) obtient une moyenne de 5,1 (± 1,1) et l’entreprise de stage (formation initiale en école) une moyenne de 4,7 (± 1,6), la note la plus élevée concernant la réussite de l’apprentissage étant de 6. En même temps, les participant-e-s évaluent de manière positive les tâches, l’encadrement, le respect des directives en matière de droit du travail et l’ambiance de travail au sein des entreprises. Au total, 92,8% des participant-e-s se sentent plutôt bien à très bien préparé-e-s à leur entrée dans la vie professionnelle.

### Graphique 4 – Evaluation des lieux de formation

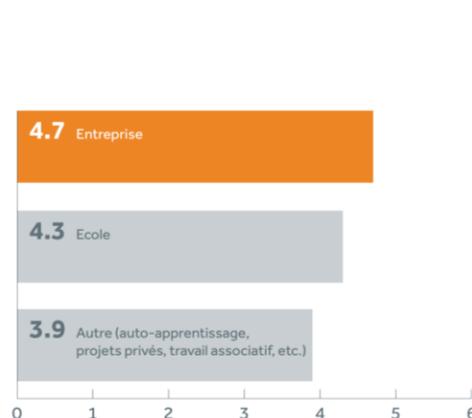
#### Evaluation des lieux de formation dans la formation initiale en entreprise FIEn

Sur une échelle de 1 à 6 (1 = évaluation min. et 6 = évaluation max. de la réussite de l’apprentissage)



#### Evaluation des lieux de formation dans la formation initiale en école FIEc

Sur une échelle de 1 à 6 (1 = évaluation min. et 6 = évaluation max. de la réussite de l’apprentissage)



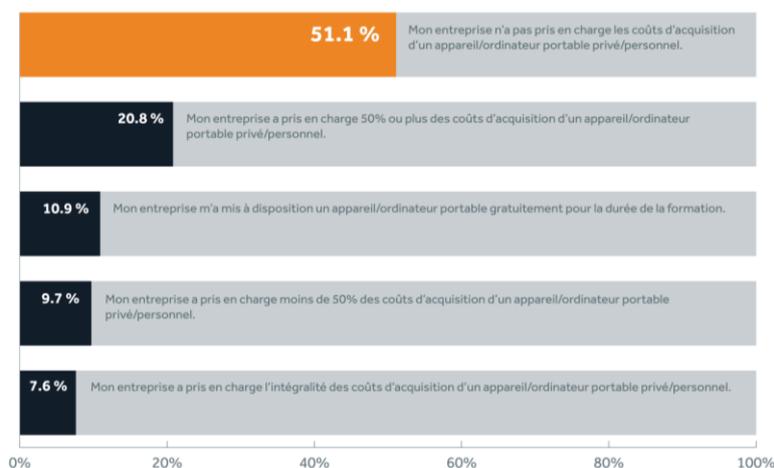
## Participation financière des entreprises au matériel scolaire et aux appareils électroniques

Les entreprises se montrent plutôt frileuses en ce qui concerne le soutien financier octroyé pour le matériel scolaire et les appareils électroniques.

Il s'avère que 40,5% des entreprises formatrices ou de stage prennent entièrement en charge les frais de matériel scolaire et 32,0% partiellement, tandis que plus d'un quart, 27,6% exactement, des participant-e-s indiquent que leur entreprise ne participe pas à ces frais.

Le soutien financier accordé pour l'achat d'appareils électroniques destinés à l'enseignement en école professionnelle, des appareils obligatoires «Bring your own Device» (BYOD), présente un tableau encore plus sombre: seulement 38.1% des apprenti-e-s ont reçu un soutien financier de l'entreprise pour l'achat de leur appareil BYOD, et seulement 7,6% des entreprises ont pris en charge la totalité des coûts. 10,9% se sont vu mettre gratuitement un appareil à disposition par l'entreprise pendant leur formation. Cette tendance est d'autant plus inquiétante que, selon la nouvelle ordonnance sur la formation 2023, toutes les écoles passeront au système BYOD (à ce jour, la moitié d'entre elles seulement).

### Graphique 5 – Participation des entreprises à l'acquisition ou à l'entretien d'outils de travail électroniques (politique BYOD)



### L'importance croissante des soft skills dans la vie professionnelle

Dans la vie professionnelle dynamique et numérisée des employé-e-s de commerce d'aujourd'hui, les soft skills gagnent toujours plus en importance. Les soft skills, qui comprennent les compétences interpersonnelles et personnelles, jouent un rôle décisif dans le monde du travail et complètent le savoir-faire professionnel. Les soft skills deviennent-elles donc plus importantes que les connaissances techniques? Qu'en pensent les personnes qui débutent leur carrière et dans quelle mesure se sentent-elles préparées à cela par la formation commerciale initiale?

Les réponses révèlent qu'un peu plus d'une personne interrogée sur cinq (22,4%) pense qu'à l'avenir, les employeurs accorderont davantage d'importance aux soft skills qu'aux connaissances techniques. Cela contraste avec le fait que les soft skills constituent un complément important aux compétences techniques, mais ne les remplacent pas, et que les deux ont donc leur importance sur le marché du travail. Cela correspond à l'évaluation d'environ un quart des personnes interrogées (26,1%), qui estiment que les soft skills et les connaissances techniques ont à peu près la même importance.

La nécessité d'une prise en compte équilibrée des deux aspects, tant des hard skills que des soft skills, apparaît clairement. Les jeunes diplômé-e-s estiment que les soft skills sont importants pour leur future carrière (0 = sans importance, 4 = très important), avec une valeur médiane de 3,0 (moyenne de 3,1, écart-type  $\pm 0,8$ ), et se sentent globalement bien préparé-e-s par leur formation commerciale initiale (médiane de 3,0, moyenne de 2,6, écart-type  $\pm 0,9$ ) aux exigences changeantes du marché du travail dans le contexte des soft skills (0 = mauvaise préparation, 4 = très bonne préparation). Alors que la capacité à communiquer et l'autogestion sont considérées comme particulièrement importantes, les apprenti-e-s expriment des doutes dans les domaines de la gestion du stress et de la créativité.

Globalement, il apparaît clairement que les soft skills constituent un complément important aux compétences techniques et qu'un développement équilibré des deux domaines de compétences est décisif pour la préparation au marché du travail.

---

**Autor:in**      Svenja Albrecht • Kathrin Ziltener • [info@sec-romandie.ch](mailto:info@sec-romandie.ch)

---

**Datum**      12.02.2024

---