

Communiqué de presse • **Formation**

## **Enquête auprès des jeunes diplômé-e-s 2024: les jeunes professionnel-le-s sont souvent sous-payé-e-s – des ajustements salariaux sont exigés**

- > De bonnes notes pour l'apprentissage de commerce: 93,8% des jeunes diplômé-e-s évaluent leur formation de manière positive et se sentent bien préparé-e-s pour le marché du travail.
- > La formation en entreprise est jugée particulièrement profitable. Les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques apportent un soutien professionnel précieux.
- > Les salaires de départ, la participation aux coûts engendrés par la politique BYOD («Bring your own device») et le matériel scolaire restent des points à améliorer de toute urgence.

**03.04.2025 – L'apprentissage de commerce séduit: une grande majorité des jeunes diplômé-e-s se sentent bien préparé-e-s pour le marché du travail et sont nombreux-ses à vouloir suivre une formation continue. Néanmoins, près de 40% des jeunes professionnel-le-s gagnent moins que le salaire minimum recommandé par la Société suisse des employés de commerce – une tendance alarmante en cette période d'augmentation du coût de la vie. La Société suisse des employés de commerce demande aux entreprises de prendre en charge l'intégralité des coûts des outils de travail numériques de leurs apprenti-e-s pendant leur formation, d'augmenter les salaires en début de carrière et de promouvoir de manière ciblée la formation continue.**

En Suisse, l'apprentissage de commerce est la formation initiale la plus choisie, avec environ 12 500 diplômé-e-s par an. Afin d'analyser les conditions de formation et de travail, l'entrée dans la vie professionnelle et les projets d'avenir des jeunes professionnel-le-s, la Société suisse des employés de commerce mène chaque année depuis 2006 une enquête auprès des jeunes diplômé-e-s AFP et CFC de la formation commerciale initiale en entreprise (FIEn) et de la formation commerciale initiale en école (FIEc). En 2024, 3647 personnes ont participé à la première vague d'enquête, menée en juillet, et 928 à la deuxième vague, menée en novembre.

### **L'apprentissage de commerce, un tremplin populaire pour l'avenir**

«L'apprentissage de commerce est toujours aussi populaire. 93,8% des jeunes diplômé-e-s évaluent leur formation de manière positive et se sentent bien préparé-e-s pour le marché du travail. Les compétences acquises et l'ambiance de travail positive sont particulièrement appréciées», indique Svenja Ritter, chargée de projet en politique de formation, qui est responsable de l'enquête actuelle.

La disposition à suivre une formation continue est également élevée, ce qui est réjouissant: 88,6% des diplômé-e-s souhaitent perfectionner leurs qualifications. Mais c'est justement là que le bât blesse: 56,9% des personnes interrogées ne reçoivent aucune aide financière ou en temps de la part de leur employeur pour suivre une formation continue, ce qui représente une nette augmentation par rapport à l'année précédente (2023: 43,8%). Cela entrave les possibilités de développement des

jeunes employé-e-s de commerce et affaiblit à long terme la fidélisation de la main-d'œuvre qualifiée aux entreprises.

### **Une entrée réussie dans la vie active malgré des incertitudes sur le marché du travail**

La majorité des diplômé-e-s de la formation commerciale exercent une activité professionnelle quatre mois après avoir obtenu leur diplôme, et beaucoup restent dans l'entreprise où ils et elles ont effectué leur apprentissage ou leur stage (cf. graphique 1). Néanmoins, la proportion de personnes actives a diminué de 4,4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Parallèlement, l'Office fédéral de la statistique fait état d'une légère augmentation du chômage des jeunes. Ainsi, le taux de chômage chez les diplômé-e-s de la formation commerciale correspond à la situation générale dans le secteur, mais a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Reste à observer si cette tendance se poursuivra.

### **Une compensation du renchérissement est exigée**

Le salaire médian annuel pour les jeunes professionnel-le-s reste inchangé en 2024 et s'élève à CHF 58 500.–. Cela correspond exactement au salaire minimum recommandé par la Société suisse des employés de commerce, mais plus de 40% des salaires sont inférieurs à ce minimum (cf. graphique 2) et la compensation du renchérissement de 0,8 % n'a pas été mise en œuvre.

Afin de rattraper le retard pris depuis 2021, de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie et d'empêcher le dumping salarial, la Société suisse des employés de commerce demande une augmentation des salaires allant jusqu'à 5%. «Si l'on veut que la formation commerciale initiale reste attrayante pour les jeunes talents, il faut des salaires de départ équitables», précise Svenja Ritter, tout en soulignant que «l'absence de compensation du renchérissement signifie une perte de pouvoir d'achat pour les diplômé-e-s concerné-e-s». C'est pourquoi la recommandation de la Société suisse des employés de commerce concernant le salaire minimum pour 2025 est portée à CHF 59 410.–.

### **La politique BYOD et la participation aux frais de matériel scolaire restent insuffisantes**

Bien que les outils de travail numériques soient désormais la norme dans l'apprentissage de commerce, de nombreuses entreprises ne participent toujours pas aux coûts (cf. graphique 3). Le pourcentage d'apprenti-e-s qui doivent apporter leur propre appareil pour les cours a considérablement augmenté par rapport à l'année précédente. Qui plus est, 44,1% des entreprises ne prennent en charge aucun coût pour les appareils BYOD, et le soutien financier pour leur acquisition continue de diminuer. De même, la participation de nombreuses entreprises formatrices aux frais de matériel scolaire reste insuffisante. «L'apprentissage de commerce mise sur les outils de travail numériques, mais le financement reste un problème non résolu», déplore Svenja Ritter. «Les entreprises doivent assumer davantage de responsabilités à cet égard et s'engager clairement en faveur de la numérisation.»

### **Encadrement sur le lieu de travail de qualité, mais peu de temps et de feedback**

Les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques apportent un soutien professionnel précieux – plus de 80% des personnes interrogées se sont senties bien encadrées pendant leur apprentissage (cf. graphique 4). Néanmoins, on constate des lacunes: il y a souvent trop peu de feedback, les instructions ne sont pas toujours formulées clairement et certain-e-s formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques manquent de disponibilité. Svenja Ritter est convaincue que «les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques jouent un rôle essentiel dans la qualité de la formation, mais ce rôle doit être mieux reconnu sur le plan institutionnel et financier».

### **Les entreprises doivent investir dans l'avenir des jeunes diplômé-e-s**

La Société suisse des employés de commerce demande aux entreprises d'assumer davantage leurs responsabilités. Selon Svenja Ritter, «il est essentiel de verser des salaires équitables après l'apprentissage et il est inacceptable que près de 40% des jeunes professionnel-le-s doivent travailler

en gagnant moins que le salaire minimum recommandé». En outre, les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques ont besoin de plus de temps et d'une prime de fonction pour pouvoir encadrer correctement les apprenti-e-s. La charge financière liée aux coûts engendrés par la politique BYOD et le manque de soutien à la formation continue après l'apprentissage ne doivent pas être répercutés sur les apprenti-e-s.

«Les entreprises ont la responsabilité de rémunérer équitablement les jeunes professionnel-le-s et de les encourager au mieux», souligne Svenja Ritter. «En investissant dans des salaires d'entrée corrects, dans la formation continue des apprenti-e-s et dans le rôle des formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques, on renforce durablement l'avenir des professions commerciales.»

---

### Plus d'informations et images gratuites sur:

**Fiche d'information relative à l'enquête auprès des jeunes diplômé-e-s 2024**  
[secsuisse.ch/mediacorner](https://secsuisse.ch/mediacorner)

---

#### Renseignements complémentaires

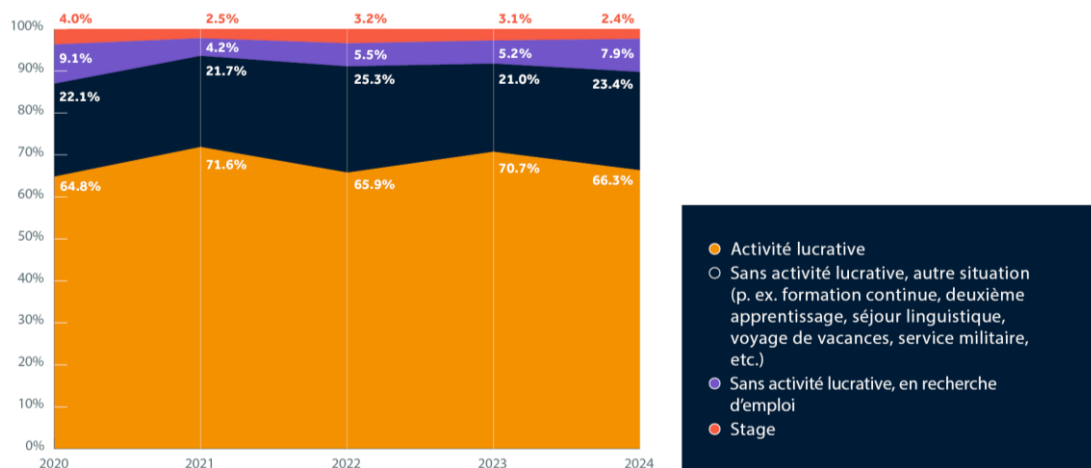
**Svenja Ritter • Chargée de projet Politique de formation •**

**T +41 44 283 45 75 • [jugend@kfmv.ch](mailto:jugend@kfmv.ch)**

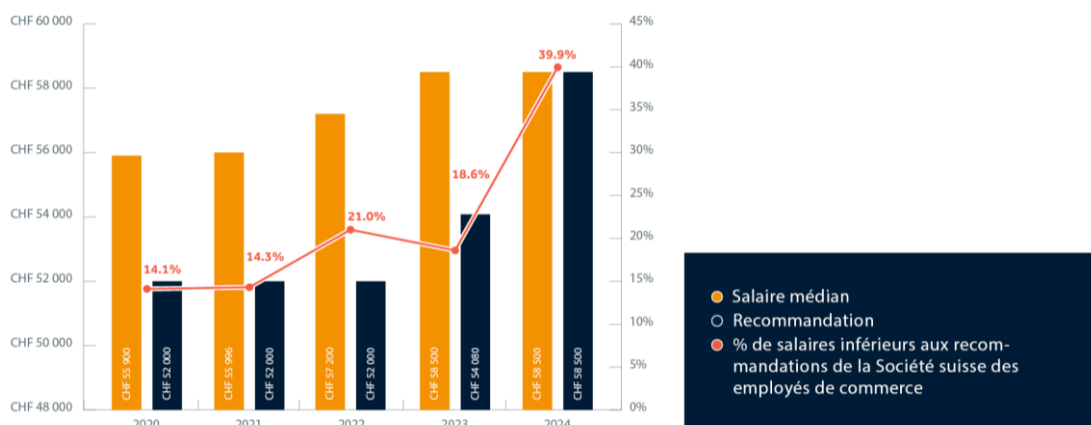
**Communication • T +41 44 283 45 13 • [kommunikation@kfmv.ch](mailto:kommunikation@kfmv.ch)**

La Société suisse des employés de commerce est le centre de compétences en matière de travail et de formation dans le domaine du commerce et de la gestion d'entreprise ainsi que dans le commerce de détail. Riche de plus de 150 ans d'histoire associative, elle est aujourd'hui la plus ancienne association d'employé-e-s encore active en Suisse. Sa vision «Renforcer l'humain. Ensemble, façonnons l'avenir.» place l'individu, en tant que personnalité, détenteur de connaissances et capital humain, avec ses besoins individuels, au centre de ses activités. Elle soutient et renseigne ses près de 35 000 membres et ses client-e-s pour toutes les questions qui touchent à leur carrière. La Société suisse des employés de commerce représente également les intérêts des employé-e-s issu-e-s du secteur bancaire et des assurances, du commerce de détail, de l'artisanat, de l'industrie, de la construction en bois, du trafic aérien et de la location de services dans le cadre d'environ 40 conventions collectives de travail et s'engage pour renforcer leur employabilité. Avec ses centres de formation et ses écoles (écoles professionnelles commerciales de base et de formation continue, la Haute école d'économie de Zurich (HWZ) et l'Institut suisse d'économie d'entreprise (SIB), elle est en mesure d'offrir à ses membres et client-e-s des formations orientées vers la pratique. En tant que responsable ou co-responsable de différents examens menant au brevet ou au diplôme fédéral, elle participe activement au développement du système de formation suisse. En savoir plus sur: [secsuisse.ch](https://secsuisse.ch).

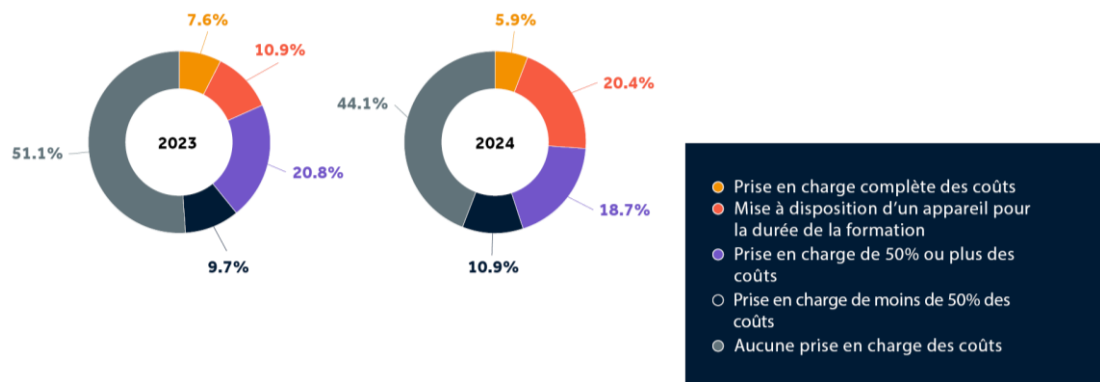
**Graphique 1 – Activité lucrative quatre mois après la fin de l'apprentissage**



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



**Graphique 3 – Participation des entreprises à l’acquisition ou à l’entretien d’appareils de travail électroniques (politique BYOD)**



**Graphique 4 –Satisfaction à l’égard de l’encadrement sur le lieu de travail**

