

# Ces apprentissages qui valent de l'or

**FORMATION** Le patron d'UBS en est la preuve, l'obtention d'un CFC peut permettre de très bien gagner sa vie. Tour d'horizon des professions les plus rémunératrices à la suite d'un apprentissage, et tuyaux pour maximiser ses revenus

ALINE BASSIN  
@bassinaline

Près de quatorze millions et demi de francs. Le dernier salaire annuel du directeur général d'UBS fait grincer beaucoup de dents, au point de faire sortir la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter de sa réserve: selon ses calculs, la ministre des Finances devrait travailler plus de trente ans pour gagner autant que Sergio Ermotti.

Un exemple qui rappelle qu'un apprentissage peut mener très loin en Suisse. C'est la voie qu'a suivie le banquier tessinois avant de graver les échelons de la finance. L'exemple est délibérément extrême. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, tous les spécialistes sondés constatent néanmoins une pression à la hausse en faveur des salariés dans la plupart des filières professionnelles. Voici, selon nos recherches, les CFC qui offrent actuellement les meilleures perspectives financières.

### ■ Employé de banque

Tous ne gagnent évidemment pas le salaire de Sergio Ermotti mais le métier reste une valeur très sûre en matière salariale. Selon une enquête de l'Association suisse des employés de banque menée l'an dernier, le revenu annuel médian était de 111 000 francs pour un employé de banque doté d'un CFC. Le masculin est volontairement utilisé puisque le salaire chute à 86 000 francs pour une femme. Si l'on peut s'émouvoir de cet important fossé, le secteur reste clairement parmi les plus attractifs en Suisse si l'on s'en tient à des considérations salariales.

### ■ Informaticien

Il y a toujours un manque dans ce domaine, observe Christophe Nydegger, chef du Service de la formation professionnelle du canton de Fribourg. «Difficile de donner des chiffres précis, mais un ingénieur en informatique va commencer par un salaire de 7000 à 8000 francs par mois. Après quelques années, un jeune au bénéfice d'un CFC pourra aussi espérer atteindre de tels niveaux.» Il s'agit par ailleurs d'une profession qui peut ouvrir sur l'entrepreneuriat ou des mandats d'indépendants.

### ■ Automaticien

Voici une profession moins attendue que la précédente. Pourtant, «ce sont des profils très

courtisés actuellement», indique Julien Soubeyrand, responsable senior chez Manpower dans le canton de Vaud. «Peu de jeunes sortent de ces filières et beaucoup poursuivent leur cursus alors que les entreprises ont déjà besoin d'employés de ce niveau», éclaire-t-il. Conséquence: «Il y a une concurrence qui avantage les candidats, leur donnant un certain pouvoir de négociation.» Selon le calculateur de salaire de l'Union syndicale suisse (USS), le salaire mensuel médian d'un automaticien ou d'une automaticienne d'une quarantaine d'années frise les 7000 francs brut. Dans le même registre, les polymécaniciens et polymécaniciennes sont également très prisés. En horlogerie, ils peuvent espérer toucher quelque 8000 francs par mois.

### ■ Horloger

«Crise ou pas crise, le métier reste très recherché», constate Julien Soubeyrand. Les perspectives de développement salarial sont souvent associées à des prises de responsabilités, ajoute Robin Gordon, président d'Interiman Group, signalant qu'un horloger gagne aujourd'hui facilement plus de 10 000 francs par mois. Du côté de Genève, les rhabilleurs, qui nettoient, préparent et réglent les pièces et les mécanismes horlogers, sont particulièrement demandés, tandis que dans le canton de Fribourg, on recherche désespérément des opérateurs. Selon le calculateur de l'USS, ce type d'emploi peut déjà assurer un salaire de près

de 5900 francs dans cette région à une personne d'une trentaine d'années.

Le décolleteur – une spécialisation de la micromécanique, notamment dans l'horlogerie – peut également très bien tirer son épingle du jeu. Selon l'association professionnelle du secteur, son salaire varie entre 5500 et 7500 francs par mois (avec un 13e salaire). Lorsque les besoins augmentent comme ce fut le cas après la pandémie, une surenchère peut se mettre en place, pouvant pousser les salaires jusqu'à plus de 10 000 francs par mois.

### ■ Maçon

Face à un manque d'attractivité, les métiers de la construction ont dû faire un important travail de revalorisation salariale. «De manière générale, ils sont devenus très porteurs», indique Robin Gordon. Il souligne que l'intérêt de ces professions, certes parfois pénibles, est qu'elles permettent un pas facile vers le petit entrepreneuriat, sans nécessiter de gros investissements.

À l'âge de 40 ans, un maçon pourra espérer gagner autour de 7000 francs par mois, dans l'Arc lémanique mais aussi à Neuchâtel. Dans le canton de Fribourg, Christophe Nydegger relève la formation d'opérateur de sciage d'édifice. Rare, elle propose l'un des salaires les plus élevés pendant l'apprentissage, soit 2600 francs par mois en dernière année. Or, relève-t-il, les apprentisages les mieux rémunérés débouchent aussi souvent sur les meilleurs salaires dans la vie active. ■

## Comment maximiser son revenu?

**COMPÉTENCES** Trois suggestions d'experts sur les leviers à activer pour tenter d'améliorer encore son salaire, pendant et après l'apprentissage

– **Le nerf de la guerre, se former:** Cité plus haut, Sergio Ermotti ne s'est évidemment pas limité à son CFC, suivant des formations pour se perfectionner. «Actuellement, 30% des apprentis complètent leur parcours par des brevets, maîtrises, écoles supérieures ou autres», indique Christophe Nydegger. Ce taux devrait passer à 50% d'ici à 2030. Robin Gordon recommande aussi de développer des caractéristiques spécifiques, par exemple en bureautique. Autre conseil: «demander des formations continues à son employeur.»

– **Les langues, un avantage décisif:** «Qu'est-ce qu'on recherche désespérément sur le marché du travail? C'est la maîtrise des langues», observe Robin Gordon, ajoutant que le fait de

pratiquer une autre langue que le français peut facilement augmenter la «valeur marchande» du candidat de 20%. Attention, précise-t-il encore, maîtriser une langue ne revient pas à «pouvoir commander un taxi à Londres, mais être capable de tenir une conversation et être en mesure de rédiger». L'allemand reste très recherché, relève encore le spécialiste.

– **Faire marcher la concurrence:** «Il faut tester sa valeur, conseille-t-il encore. L'employé suisse est très loyal et il gagnera parfois à sonder le marché, pratique beaucoup plus courante dans l'espace anglo-saxon où les salaires sont carrément mentionnés sur les offres d'emploi.» Ce constat ne vaut d'ailleurs pas que pour les prétentions salariales. Tous les experts sondés relèvent en effet en chœur que le travailleur suisse cherche avant tout à trouver du sens dans son travail et à bénéficier de bonnes conditions de travail. ■ A. B.



tifs très précis ni de plan de carrière. Je me suis dit que cette première expérience m'aiderait à découvrir ce que je voudrais faire.»

Au terme de six mois de stage à 100%, rémunéré à hauteur d'un peu plus de 2000 francs par mois, Steve souhaite poursuivre son aventure auprès de l'entreprise, où il a accumulé certaines responsabilités. Mais les perspectives d'évolution salariale ne sont alors pas au rendez-vous.

## Un déménagement dans un bien plus cher ne doit pas être avancé comme argument dans la négociation

«Au terme de mon stage, nous nous sommes retrouvés dans une situation particulière avec mon employeur. Au cours de ces six mois, j'ai acquis de nouvelles compétences et on m'a petit à petit confié la gestion d'un projet pour un gros client de l'agence. Le travail me plaisait et, au moment de l'entretien de fin de stage, j'ai fait part à ma cheffe de ma motivation à poursuivre l'aventure, en rediscutant bien sûr de mon salaire.» Problème, l'employeur de Steve se trouve alors dans l'incapacité d'ouvrir un poste supplémentaire ou d'augmenter son revenu. Un accord a finalement été convenu en jouant sur son pourcentage. Sans toucher à sa rémunération, il passait de 100 à 50%, en se concentrant exclusivement sur la gestion de projet pour le client et en pouvant lâcher toutes les autres tâches qu'on lui avait confiées. «En gros, je gagnais surtout du temps, que j'ai mis à profit pour lancer mon activité d'indépendant. Ce qui s'est avéré payant puisque, aujourd'hui je travaille, à 100% en tant qu'entreprise individuelle, et je gagne plus que ce que je toucherais en tant qu'employé à temps plein.» ■

\*prénom d'emprunt

### EXPERTISE

## Inflation et salaires, les leçons du passé



ALAIN SALAMIN  
SPECIALISTE  
DE LA RÉMUNÉRATION  
ET CONSULTANT EN  
RESSOURCES HUMAINES

Combien d'entre nous se souviennent encore de 1992 et du dernier pic d'inflation à plus de 3% (3,42%) ? Assurément pas beaucoup. Il n'est donc pas étonnant qu'en trente ans, nous ayons perdu quelques bonnes habitudes pour gérer les salaires en période d'inflation. Voici quelques questions pour redécouvrir certains fondamentaux mais aussi envisager le futur.

Tout d'abord, questionnons le type d'inflation auquel nous faisons face actuellement. Est-elle tirée par la demande ou poussée par les coûts? La composante principale de l'épisode récent est clairement l'augmentation des coûts (matières premières, énergie, alimentation, etc.). Elle impacte donc directement le porte-monnaie des particuliers, d'où une conclusion de prime abord logique: il faut augmenter tous les salaires du même montant que l'inflation pour conserver le pouvoir d'achat des employés.

Attention à ne pas aller trop vite, car il importe également de clarifier si l'inflation est conjoncturelle ou structurelle. Au premier abord, le phénomène actuel est conjoncturel, car il augmente et se réduit de manière progressive et concomitante avec la hausse/baisse des prix... Un hiatus existe donc pour

l'entrepreneur: doit-il augmenter ses salaires (et donc ses coûts fixes) alors que les prix ont plutôt tendance à revenir à la normale? L'entreprise risque la double peine: ses charges externes augmentent en raison d'une inflation poussée par les coûts, mais également ses charges internes, avec l'augmentation de la masse salariale.

Alors comment faire? Voici quelques alternatives rencontrées dans la pratique d'aujourd'hui et des années 1990:

- ne répercuter que partiellement l'inflation, soit avec un pourcentage réduit offert à tous les employés, soit en adoptant une approche sélective, par exemple en se concentrant sur les fonctions les plus compétitives, les plus bas salaires, les employés les plus méritants;
  - disposer d'allocations «vie chère» qui peuvent ensuite être retirées/diminuées lorsque l'inflation (conjoncturelle) s'affaiblit;
  - compenser en augmentant la partie variable (bonus) qui permet de ne pas toucher aux coûts salariaux fixes;
  - mettre en place des avantages annexes qui peuvent être partiellement déflatés, par exemple des budgets repas, mobilité ou santé;
  - réduire le temps de travail, temporairement ou sur la durée, pour le même salaire, par exemple la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou la semaine de quatre jours.
- Il y a pourtant un grand risque que nous fassions fausse route avec ces solutions issues

du passé, car une composante nouvelle et essentielle a été omise: l'inflation structurelle par la demande de main-d'œuvre. En effet, la demande en personnel qualifié augmente dans presque tous les secteurs, alors que l'offre diminue en raison de l'effet démographique. Il existe donc une composante structurelle qui pousse inexorablement les salaires, et donc les coûts de l'entreprise, vers le haut. Et dans ce cas de figure, les solutions proposées ci-dessus ne seront que peu efficaces sur le long terme.

Plutôt que de penser inflation, nous suggérons de réfléchir «valeur de marché»: quels sont les salaires du marché et comment évoluent-ils? C'est en effet la valeur de marché, qui inclut par ailleurs l'inflation, qui est déterminante pour rester compétitif en tant qu'employeur. De plus, augmenter toute la masse salariale d'un pourcentage d'inflation ne prend pas en compte les différences entre les fonctions. L'approche proposée est donc différenciée, par industrie, par entreprise et par fonction: pas d'augmentations forfaitaires, mais des hausses ciblées, avec certaines fonctions qui prennent l'ascenseur salarial et d'autres moins, ou pas, tout cela basé sur une pratique régulière des comparaisons salariales avec le marché. On renverse ainsi la logique de l'équité interne pour privilégier la compétitivité. L'approche peut paraître brutale, mais elle reflète un principe de base de nos économies: à la fin, le marché a toujours raison. Comme quoi le passé et Adam Smith restent quand même d'actualité. ■