

2020



15

Éducation  
et science

Neuchâtel 2020

# Trajectoires professionnelles des certifiés de la formation professionnelle initiale dans les cinq ans suivant le titre

Analyses longitudinales dans le domaine de la formation

## Domaine «Éducation et Science»

### Publications actuelles sur des thèmes apparentés

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse ([www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)). Pour obtenir des publications imprimées, veuillez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail ([order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch)).

**Transitions et parcours dans le degré tertiaire – Édition 2015,**  
Neuchâtel, 2015, numéro OFS 1579-1500

**La transition à la fin de l'école obligatoire – Édition 2016,**  
Neuchâtel, 2016, numéro OFS 1666-1600

**Taux de première certification du degré secondaire II et taux de maturités,** Neuchâtel, 2018, numéro OFS 1792-1600

**Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail – Édition 2018,** Neuchâtel, 2018, numéro OFS 1808-1700

**Parcours de formation dans le degré secondaire II – Édition 2018,** Neuchâtel, 2018, numéro OFS 1583-1800

### Domaine «Éducation et sciences» sur Internet

[www.statistique.ch](http://www.statistique.ch) → Trouver des statistiques → 15 – Éducation et science  
ou [www.education-stat.admin.ch](http://www.education-stat.admin.ch)

# Trajectoires professionnelles des certifiés de la formation professionnelle initiale dans les cinq ans suivant le titre

Analyses longitudinales dans le domaine de la formation

**Rédaction** Francesco Laganà, OFS; Jacques Babel, OFS  
**Éditeur** Office fédéral de la statistique (OFS)

Neuchâtel 2020

**Éditeur:** Office fédéral de la statistique (OFS)

**Renseignements:** Section Système de formation,  
eduperspectives@bfs.admin.ch

**Rédaction:** Francesco Laganà, OFS; Jacques Babel, OFS

**Série:** Statistique de la Suisse

**Domaine:** 15 Éducation et science

**Langue du texte original:** français

**Mise en page:** section DIAM, Prepress/Print

**Graphiques:** section DIAM, Prepress/Print

**En ligne:** [www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)

**Imprimés:** [www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)  
Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,  
order@bfs.admin.ch, tél. 058 463 60 60  
Impression réalisée en Suisse

**Copyright:** OFS, Neuchâtel 2020  
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales,  
si la source est mentionnée.

**Numéro OFS:** 1583-2000

**ISBN:** 978-3-303-15671-1

# Table des matières

Essentiel en bref	5	8	Mobilité entre la section économique de l'entreprise du CFC et celle de la profession exercée	27		
1	Introduction	7				
2	La population d'analyse	10	9	Mobilité professionnelle ascendante et progression dans la hiérarchie de l'entreprise	29	
2.1	L'étude de la mobilité professionnelle	11				
2.2	L'étude de la mobilité éducative	11	10	Conclusion	31	
3	Mobilité éducative: le taux de passage vers le degré tertiaire	12				
4	Le taux de maintien dans la profession et la mobilité après le titre	14		Bibliographie	32	
4.1	Mobilités professionnelle et éducative	15				
4.2	La mobilité professionnelle selon la profession apprise	16		Abréviations	33	
4.3	Vers quelles professions se dirigent les certifiés qui font de la mobilité professionnelle ascendante?	18				
4.4	La mobilité professionnelle des titulaires d'une Attestation de Formation Professionnelle (AFP)	18		Annexe	35	
5	Les déterminants de la mobilité ascendante	19				
5.1	Les dimensions principales dans l'étude de la mobilité professionnelle ascendante	19		A.1	Le type de profession à laquelle préparent les titres de la FPI	36
6	Mobilité professionnelle et besoin du marché du travail	22		A.2	Certifiés CFC de 2013: Les cinq formations les plus représentées dans les grands groupes CITP	37
7	Progression dans la hiérarchie de l'entreprise	25		A.3	Méthodologie de construction du fichier d'analyse	38
				A.4	Table de mobilité entre profession apprise et profession exercée	39
				A.5	Les tendances de mobilité pour les groupes professionnels les plus importants	40
				A.6	Résultats complets du modèle de régression	43
				A.7	Certifiés CFC de 2013: taux de maintien dans la même section économique et mobilité vers les principales sections	45



# Essentiel en bref

La période qui suit l'obtention d'un titre du degré secondaire II est très importante pour l'insertion professionnelle. Une étude récente (OFS, 2018a) a montré que 88% des jeunes certifiés de la formation professionnelle initiale (FPI) entrent sur le marché du travail dans les 6 mois suivant l'obtention de leur titre. Cette publication examine pour la première fois le parcours et la mobilité professionnelle des titulaires d'un CFC de 2012 et 2013 dans les cinq ans après l'obtention du certificat.

Les résultats principaux sont les suivants:

## *Résultats globaux*

**Une forte mobilité professionnelle caractérise le parcours professionnel des certifiés après l'obtention d'un Certificat Fédéral de Capacité (CFC): cinq ans et demi après le titre 52% des certifiés exercent une autre profession que celle dans laquelle ils se sont formés; 26% ont fait l'expérience d'une mobilité ascendante (vers des professions à plus haut niveau de qualification) et un peu moins de 22% une mobilité horizontale (donc vers une autre profession avec un niveau de qualification égal). 4% avaient fait une mobilité descendante (vers des professions à niveau de qualification plus bas). La part des personnes qui ont connu une mobilité professionnelle ascendante est plus grande pour celles qui ont continué leur formation au degré tertiaire dans les 4 ans et demi après le titre (49%). Pour celles qui n'ont pas été en formation après le titre cette part se réduit à 17%.**

## *Type de mobilité ascendante et ses déterminants*

La grande partie des personnes qui ont connu une mobilité ascendante reste dans le même «domaine d'activité». Par exemple, parmi les personnes ayant eu un titre dans les professions de «personnel intermédiaire de la santé» 25% étaient, entre trois ans et demi et cinq ans et demi après, employées en tant que «spécialistes de la santé». **Le type de formation suivie au degré secondaire II ainsi que la poursuite des études (mobilité éducative horizontale ou ascendante) et les années d'expérience après le titre représentent les facteurs les plus importants de la mobilité ascendante.**

## Mobilité professionnelle et besoins du marché du travail

**Une part importante des personnes qui sont professionnellement mobiles se déplacent vers des professions dans lesquelles la pénurie de personnel qualifié est élevée.** Alors que 21% des titulaires d'un CFC se sont formés dans des professions dont le niveau de pénurie est supérieur à la moyenne, la proportion de ceux qui, 5 ans et demi plus tard, sont actifs dans l'une de ces professions se monte à 38%. Les analyses montrent que 22% des titulaires d'un CFC se déplacent vers des professions avec un niveau de pénurie de personnel qualifié supérieur à la moyenne. La part qui a fait le chemin inverse est par contre de 5%. Cette tendance à se diriger vers des professions dans lesquelles le niveau de pénurie est supérieur à la moyenne est fortement dépendant de la poursuite ou non de la formation: parmi les personnes qui n'ont pas continué leur formation, ils sont 16% à se déplacer vers des professions présentant un niveau de pénurie supérieur à la moyenne; parmi ceux qui ont recommencé une autre formation du degré secondaire II, ils sont 24%; enfin parmi ceux qui ont continué vers le degré tertiaire, la proportion se monte à 33%.

Ces résultats montrent que la mobilité professionnelle et éducative des jeunes va dans le sens des besoins du marché du travail.

**21% des certifiés, cinq ans après le titre, encadrent le travail d'autres personnes.** Ce pourcentage varie sensiblement selon la profession apprise: il est de 28% pour les personnes qui ont un titre dans les services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, et de 13% parmi les personnes ayant appris une profession de type administratif.

**Quatre ans et demi après le titre, 55% des certifiés travaillent dans une entreprise active dans la même section économique que celle de l'entreprise dans laquelle ils se sont formés lors de leur apprentissage.** Le taux de maintien dans la section économique, c'est-à-dire dans une entreprise active dans la même section que celle de l'entreprise formatrice, est le plus élevé pour les certifiés formés dans les entreprises actives dans la «santé humaine et protection sociale» (73%) et le plus bas pour ceux formés dans une entreprise faisant partie de l'administration publique (36%), de la «production et distribution d'électricité et de gaz» (26%) et de l'enseignement (6%).

Le tableau synoptique suivant présente les indicateurs principaux de la publication:

### Indicateurs principaux de la publication T1.1

Indicateur	Définition	Valeur cinq ans et demi après le titre
Taux de maintien dans la profession	Pourcentage de certifiés qui exercent la même profession <sup>1</sup> que celle apprise	48% ( $\pm 2\%$ ) <sup>2</sup>
Taux de mobilité ascendante	Pourcentage de certifiés qui exercent une profession à qualification plus élevée que celle apprise	26% ( $\pm 2\%$ )
Taux de mobilité horizontale	Pourcentage de certifiés qui exercent une profession à qualification égale que celle apprise	22% ( $\pm 2\%$ )
Taux de mobilité descendante	Pourcentage de certifiés qui exercent une profession à qualification inférieure que celle apprise	4% ( $\pm 1\%$ )
Taux de déplacement vers des professions à niveau de pénurie de personnel qualifié supérieur à la moyenne	Pourcentage de certifiés qui font une transition d'une profession apprise avec niveau de pénurie inférieur à la moyenne vers une profession exercée avec un niveau de pénurie supérieur à la moyenne	22% ( $\pm 2\%$ )
Pourcentage de certifiés qui encadrent le travail d'autres personnes	–	21% ( $\pm 2\%$ )
Taux de maintien dans la même section économique que l'entreprise de formation	Pourcentage de certifiés qui restent dans une entreprise active dans la même section économique que celle de l'entreprise formatrice. Cet indicateur ne mesure que les changements de section économique. Il ne s'intéresse pas à des changements éventuels de profession.	55% <sup>3,4</sup>

<sup>1</sup> Maintien dans le même groupe sous-majeur de la CIP, voir aussi l'encadré au début du chapitre 4.

<sup>2</sup> Les intervalles de confiance sont indiqués avec un seuil de confiance de 95%. Ils représentent la fourchette de valeurs dans laquelle l'indicateur concerné se situe avec une probabilité de 95%.

<sup>3</sup> Indicateur estimé à partir de la totalité de la population des certifiés considérés (appariement LABB – STATENT).

<sup>4</sup> La période analysée pour cet indicateur se limite à quatre ans et demi après le titre, car les données utilisées de la STATENT vont jusqu'en 2017.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS), Statistique structurelle des entreprises (STATENT)

© OFS 2020



# 1 Introduction

Les années qui suivent l'obtention d'un CFC sont très importantes pour l'insertion des jeunes dans la vie active. La publication «Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail» (OFS, 2018a) s'est intéressée à l'insertion dans le marché du travail des jeunes ayant terminé le degré secondaire II et à la continuation de leur parcours de formation. Elle a montré qu'après l'obtention d'un titre de la FPI, environ 88% d'entre eux trouvent un emploi dans les 6 mois. Parmi ces jeunes, certains trouvent un emploi qui correspond à la profession apprise, tandis que d'autres sont employés dans des professions différentes. De même, une partie d'entre eux restera dans la même profession durant plusieurs années, tandis qu'une autre sera mobile ou se réorientera professionnellement. La mobilité ou la réorientation pourra ou non être accompagnée par une entrée successive au degré tertiaire dans le but de se spécialiser. Les jeunes peuvent aussi – suite à l'expérience acquise dans la profession – passer de la position de salarié à une position d'encadrement d'autres personnes.

Cette publication porte sur les parcours professionnels des jeunes dans les cinq ans et demi après l'obtention de leur titre de la FPI (CFC et AFP), en mettant l'accent sur les titulaires d'un CFC. Elle s'intéresse notamment à deux dimensions de l'insertion et de la mobilité professionnelle: la mobilité ou le maintien dans la profession avec ou sans spécialisation ultérieure et la mobilité dans la structure de l'entreprise par l'occupation ou non d'une fonction de cadre.

Dans la littérature sur la mobilité professionnelle, celle-ci a été abordée selon plusieurs perspectives: la première sous forme de la mobilité d'une classe sociale à l'autre, dans laquelle la mobilité est analysée comme transition entre «catégories socio-professionnelles», chacune identifiant une classe sociale (Crompton, 2008)<sup>1</sup>. Certaines études portent sur l'adéquation des compétences entre profession apprise et profession exercée (Buchs et Heblings, 2016; Müller et Schweri, 2015; Schweri et al. 2020). D'autres études, enfin, se concentrent plutôt sur les parcours des jeunes ayant obtenu un titre dans une profession donnée (Trede et al. 2017) et essaient d'évaluer comment les réserves de main-d'œuvre formée dans une profession déterminée peuvent s'épuiser à cause de la mobilité des jeunes.

La présente étude s'intéresse à la fois à l'ensemble des certifiés et à leur mobilité entre différentes catégories socio-professionnelles, mais aussi à des niveaux professionnels plus détaillés, construits à partir de la Classification Internationale Type des Professions (CITP-08)<sup>2</sup>, afin de fournir des indications sur le maintien dans la profession et sur la mobilité entre professions. Enfin, la mobilité professionnelle est étudiée en fonction des besoins de certaines professions sur le marché du travail (SECO, 2016).

Étant donné que l'insertion professionnelle dans la phase de parcours de vie analysée est parsemée d'épisodes fréquents de formation (OFS, 2018a), le sujet de la mobilité professionnelle est analysé en relation avec la mobilité éducative, c'est-à-dire principalement la poursuite des études vers le degré tertiaire (chapitre 3).

Par rapport aux formations générales, la formation professionnelle initiale se caractérise par sa capacité à répondre rapidement aux besoins du marché du travail par le biais de la disponibilité de places d'apprentissages. Ainsi, on peut supposer que le nombre de jeunes formés dans une profession, et donc prêts à être employés, répond aux besoins annoncés par les associations professionnelles. Il est par contre aussi possible que le premier titre soit seulement une étape vers une formation du degré tertiaire. Dans ce cas, on devrait s'attendre à ce que cette mobilité éducative s'accompagne d'une mobilité vers des professions à qualification plus élevée.

L'insertion professionnelle est alors analysée en lien avec trois aspects: la mobilité professionnelle vers des professions à niveau de qualification plus élevé, le maintien dans la profession, ainsi que le changement de profession (chapitre 4). Quatre indicateurs sont développés: le taux de maintien dans la profession, le taux de mobilité ascendante, c'est-à-dire le changement vers une profession à qualification plus élevée, le taux de mobilité horizontale, c'est-à-dire le changement vers une profession à niveau de qualification égal et le taux de mobilité descendante, c'est-à-dire le changement vers une profession à niveau de qualification inférieur.

<sup>1</sup> Un exemple de ce type d'études est représenté par les travaux de Esping-Andersen (1993) où la thèse d'un prolétariat post-industriel avait été examinée par l'analyse des parcours de sortie des professions non-qualifiées des services. Un autre exemple – centré sur les trajectoires d'entrée dans la classe moyenne («service class») en Angleterre – est celui de Bühlman (2010).

<sup>2</sup> La classification internationale type des professions (BIT 2012) comprend quatre niveaux de codification, allant du niveau le plus agrégé au niveau le plus détaillé: le grand groupe, (Major group), défini comme premier niveau; au deuxième niveau il y a le groupe sous-majeur (Sub-major group), au troisième le sous-groupe CITP (Minor group) et enfin le groupe de base (Unit group).

Dans le chapitre 5, la publication s'intéresse aux facteurs qui influencent la mobilité professionnelle ascendante. Elle essaie de répondre aux questions suivantes: «Quel est l'effet des caractéristiques de l'entreprise (taille, section économique ou secteur) sur la possibilité de faire de la mobilité ascendante?», «Est-ce qu'il y a des différences selon le sexe, les catégories migratoires, la région linguistique où l'élève résidait au moment de l'obtention du titre?»

La mobilité professionnelle se situe dans un contexte plus large des besoins du marché du travail dans certaines professions. Ainsi dans le chapitre 6, les flux entre la profession apprise et la profession exercée cinq ans après le titre sont étudiés en fonction du degré de pénurie de personnel qualifié dans la profession (selon SECO, 2016). Cela permet d'analyser si les jeunes sont mobiles vers des professions dont l'économie suisse a le plus besoin.

Le chapitre 7 se concentre sur la progression dans la hiérarchie de l'entreprise en s'intéressant à l'évolution de la proportion de certifiés ayant d'autres personnes sous leurs ordres ou sous leur responsabilité.

Le chapitre 8 traite des transitions des certifiés selon la section économique de l'entreprise formatrice. Il s'intéresse aux jeunes qui restent ou changent d'emploi vers une entreprise active dans une autre section économique. Il répond alors à la question suivante: «Combien de certifiés sont restés dans une entreprise active dans la même section que celle dans laquelle ils se sont formés lors de la FPI?».

La chapitre final traite conjointement les trois dimensions de la mobilité professionnelle, à savoir le changement de profession, l'évolution dans la hiérarchie de l'entreprise et le changement de section économique. Il étudie par exemple si les personnes qui ont eu de la mobilité professionnelle ascendante ont aussi progressé dans la hiérarchie de l'entreprise ou au contraire si ces deux dimensions sont indépendantes.

Dans cette publication, l'étude de la mobilité professionnelle (chapitres 3 à 7 et 9) s'appuie sur la version suisse de la classification internationale type des professions (CITP-08<sup>3</sup>, voir encadré). Les analyses qui font l'objet du chapitre 8 se basent sur la nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008) et utilisent le niveau de la section économique.

---

<sup>3</sup> Voir: [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/nomenclatures/ch-isco-19.assetdetail.10107600.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/nomenclatures/ch-isco-19.assetdetail.10107600.html)

### La classification internationale type des professions (CITP-08) et la formation professionnelle initiale:

La Classification Internationale Type des Professions (CITP) représente l'instrument principal utilisé dans la statistique officielle pour l'analyse de la structure de l'emploi au niveau international. La classification se base sur les compétences nécessaires pour exercer un type déterminé de profession (*skill level*). Le fait de s'appuyer sur le niveau de compétence d'une certaine profession, permet d'établir un lien pertinent entre les caractéristiques de la profession exercée et celles de la profession apprise. Le deuxième avantage de la CITP est qu'elle est largement utilisée dans la statistique publique internationale. Le problème est toutefois que, en raison de son caractère international, cette classification peut présenter certaines limites dans son application au contexte suisse. Elle n'est pas non plus capable de prendre en considération la multiplicité des tâches inhérentes aux différentes professions<sup>4</sup>.

Au niveau le plus agrégé, cette classification regroupe l'ensemble des professions en 9 grands groupes. Dans la classification CITP, les catégories 2 et 3 regroupent principalement des professions avec un niveau de compétences requis de degré tertiaire ou d'une formation qui suit le degré secondaire II, tandis que les titres des grands groupes CITP 4 à 8 requièrent des compétences essentiellement de niveau degré secondaire II. Les grands groupes 3 à 8 sont ceux sur lesquels débouchent la plupart des titres de la FPI (97% des titres de 2013).

L'annexe A1 présente dans un tableau la répartition des titres de CFC délivrés selon les grands groupes et les groupes sous-majeurs. L'annexe A2 détaille les professions les plus fréquentes dans chaque grand groupe CITP<sup>5</sup>.

Les grands groupes CITP sont les suivants:

- 1) CITP 1: Directeurs, cadres de direction et gérants: dans ce grand groupe sont classés les managers et les propriétaires d'entreprise. Aucune profession de la FPI ne prépare à ce type de profession.
- 2) CITP 2: Professions intellectuelles et scientifiques: parmi ces professions on peut compter les spécialistes de la santé, des sciences techniques, de l'enseignement, de l'administration et de la justice. Ce grand groupe représente 2% des CFC délivrés. Parmi les professions apprises les plus fréquentes, on trouve celle d'«Informaticien – CFC» (80% des titres dans ce grand groupe).
- 3) CITP 3: Professions intermédiaires. Les personnes employées dans ce grand groupe de professions sont responsables des tâches techniques en lien avec la recherche ou l'application de concepts artistiques ou scientifiques. Les professions représentées dans ce grand groupe constituent 15% des CFC délivrés. Parmi les professions apprises les plus fréquentes, il y a celle «d'Assistant en soins et santé communautaire CFC» (30% de ce grand groupe).
- 4) CITP 4: Employés de type administratif: les employés de ce grand groupe ont des tâches d'aide à l'administration. Les professions de ce grand groupe représentent 22% des CFC délivrés. Les titres les plus fréquents sont ceux de «Employé de commerce E, B ou diplômé de commerce» (89%) et de «Logisticien» (11%).
- 5) CITP 5: Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs: dans ce grand groupe sont classées les professions des services à la personne. Les titres de ce grand groupe représentent 22% du nombre de CFC. Les titres des professions apprises les plus fréquentes sont: Gestionnaire du commerce de détail CFC – conseil (30%), Assistant socio-éducatif CFC (15%) et Cuisinier CFC (12%).
- 6) CITP 6: Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche. Ce grand groupe représente 4% des CFC délivrés. Les formations les plus fréquentes sont: Horticulteur (44%), Agriculteur CFC (37%) et Forestier-bûcheron (13%).
- 7) CITP 7: Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Ce grand groupe compte pour un tiers des CFC délivrés (32%). Les formations les plus fréquentes sont: Installateur-électricien CFC (9%), Polymécanicien CFC (9%) et Mécanicien en maintenance d'automobiles CFC (7%).
- 8) CITP 8: Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage: ce grand groupe compte pour 2% des CFC délivrés. Les professions apprises les plus fréquentes sont «Constructeur de routes CFC» (27% des titres du groupe) et Conducteur de camion (18%).
- 9) CITP 9: Professions élémentaires. Ce grand groupe représente 0,06% des CFC délivrés. La seule profession de la FPI dans ce grand groupe est celle de recycleur.

<sup>4</sup> Plusieurs pays décomposent les professions en termes de tâches. Voir par exemple: O\*NET au Etats-Unis ([www.onetcenter.org](http://www.onetcenter.org)) et la banque de données BERUFENET ([berufenet.arbeitsagentur.de](http://berufenet.arbeitsagentur.de)) en Allemagne (Dengler et al. 2017).

<sup>5</sup> La classification CITP présente 4 niveaux de détail. Dans la présente publication seuls les deux premiers niveaux sont utilisés: c'est-à-dire les grands groupes et les sous-grands groupes CITP. Etant donné qu'à l'intérieur du même grand groupe CITP, les professions sont très hétérogènes, la publication se concentre sur les groupes sous-majeurs les plus importants de chaque grand groupe CITP.

## 2 La population d'analyse

Cette publication s'intéresse à l'ensemble des certifiés d'un CFC en 3 ou 4 ans obtenu en 2012 ou en 2013. Sont exclus des analyses les certifiés qui ne faisaient initialement pas partie – au moment de l'obtention du titre – de la population résidente permanente de la Suisse ou qui ont quitté la Suisse dans les quatre ans et demi après l'obtention du titre.

La trajectoire et la mobilité professionnelle des certifiés CFC ont été étudiées par l'appariement entre le registre longitudinal de la formation (LABB)<sup>1</sup> et le Relevé Structurel (RS).

Bien que le RS ne soit pas une enquête longitudinale, il permet d'analyser la position professionnelle d'un diplômé de la FPI à des moments différents depuis l'obtention du titre et donc d'avoir à disposition des photos instantanées de la situation professionnelle de la cohorte des certifiés. Afin d'augmenter la taille de l'échantillon analysé, les cohortes 2012 à 2013 ont été agrégées. La table T 2.1 présente une description de la taille de l'échantillon analysé<sup>2</sup>. Pour obtenir plus de détail au sujet de la procédure d'appariement, se référer à l'annexe A3.

### Taille de l'échantillon issu des données appariées

T 2.1

	6 mois avant le titre	Titre de la FPI	6 mois après le titre	1,5 an après le titre	2,5 ans après le titre	3,5 ans après le titre	4,5 ans après le titre	5,5 ans après le titre	Taille totale de la cohorte de diplômés
<b>Total (N non ponderé)</b>	<b>2 940</b>		<b>2 839</b>	<b>2 876</b>	<b>2 913</b>	<b>2 775</b>	<b>2 821</b>	<b>2 749</b>	
<b>Cohorte de diplômés</b>									
2012	RS2011	LABB2012	RS2012	RS2013	RS2014	RS2015	RS2016	RS2017	<b>49 370</b>
2013	RS2012	LABB2013	RS2013	RS2014	RS2015	RS2016	RS2017	RS2018	<b>47 502</b>

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS)

© OFS 2020

<sup>1</sup> Banque de données harmonisées de toutes les statistiques des élèves, des étudiants et des titres de l'OFS. Afin d'étudier la mobilité professionnelle les professions apprises, qui sont renseignées dans les statistiques de la formation, elles ont été reconverties en codes CITP.

<sup>2</sup> La fluctuation de la taille de l'échantillon entre les années est liée uniquement aux variations de la taille de l'échantillon du Relevé Structurel (en lien avec des surdensifications variables d'année en année).

## 2.1 L'étude de la mobilité professionnelle

La publication «Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail» (OFS, 2018a) s'est intéressée à l'insertion dans le marché du travail des jeunes ayant terminé le degré secondaire II et à la continuation de leur parcours de formation. Elle a donc investigué la proportion de ces jeunes qui trouvent un emploi ou qui sont inactifs.

La présente publication s'intéresse uniquement aux jeunes qui sont en emploi au moment de l'observation, donc seules les personnes actives occupées<sup>3</sup> selon le RS font partie de la population d'analyse<sup>4</sup>.

La comparaison entre la profession apprise selon LABB et celle exercée selon RS nous informe sur la mobilité professionnelle<sup>5</sup>.

## 2.2 L'étude de la mobilité éducative

L'OFS (2018a) a montré qu'une proportion de plus en plus importante de jeunes continue de se former après un premier titre de la formation professionnelle initiale dans le degré tertiaire. Comme le niveau de formation est un des facteurs déterminants de la mobilité professionnelle, ce parcours est étudié ici dans le contexte de la mobilité éducative du certifié après le CFC. Le parcours de formation de la cohorte des certifiés de 2012 et 2013 a été observée sur la base des données LABB dans les quatre ans et demi<sup>6</sup> suivant l'obtention du premier titre.

Trois catégories ont été définies:

- (1) **Pas en formation après le titre:** personnes qui n'ont jamais été enregistrées dans LABB dans les 4 ans et demi après l'obtention de leur CFC. Parmi les certifiés de 2013, ils sont 55% à ne pas avoir continué leur parcours de formation dans cet intervalle de temps.
- (2) **Continuation du parcours dans le degré secondaire II:** personnes qui ont recommencé une formation au degré secondaire II (par exemple un autre CFC) ou ont obtenu (ou sont encore inscrits dans) une maturité professionnelle. Ces personnes n'ont par contre pas poursuivi ou pas encore poursuivi vers le degré tertiaire dans les 4 ans et demi analysés. 16% de l'ensemble de la cohorte des certifiés de 2013 se sont trouvés dans cette situation (9,5% ont continué vers une autre formation de type CFC ou une autre formation complémentaire du degré secondaire II; 6% ont fait une maturité professionnelle sans être déjà entrés dans le degré tertiaire).
- (3) **Entrée dans le degré tertiaire (formation professionnelle supérieure ou haute école):** personnes qui ont été enregistrées au degré tertiaire dans les 4 ans et demi analysés. Elles n'ont par contre pas forcément déjà obtenu un titre du degré tertiaire<sup>7</sup>. Ils sont 29% des diplômés de 2013 à être entrés dans le degré tertiaire sur la période observée.

<sup>3</sup> A l'exception des militaires

<sup>4</sup> L'exclusion des personnes au chômage et les non actifs est justifiée par le sujet d'analyse (la mobilité professionnelle ici) et aussi par le fait que la très grande majorité des titulaires d'un titre de la FPI entre sur le marché du travail et donc que les non-actifs et les chômeurs ne constituent qu'une très faible part (inférieure à 10%) de la population d'analyse (OFS, 2018a).

<sup>5</sup> Voir aussi l'annexe A.4.

<sup>6</sup> Une limite à 4 ans et demi donne une profondeur suffisante pour esquisser les trajectoires des nouveaux certifiés. Elle permet, par opposition à une limite plus élevée, aussi d'agrèger deux cohortes de certifiés.

<sup>7</sup> L'entrée au degré tertiaire est davantage pertinente que l'obtention du titre car cette dernière créerait des biais dans les différentes catégories de mobilité éducative. En effet, seuls les certifiés les plus rapides ont pu effectuer sur le temps analysé l'intégralité du parcours «maturité professionnelle – entrée dans le tertiaire – obtention du titre».

### 3 Mobilité éducative: le taux de passage vers le degré tertiaire

Dans le contexte de la digitalisation et d'un important besoin de personnes formées dans le degré tertiaire, le rapport sur l'évolution démographique et la formation en réponse au postulat 12.3657 (OFS, 2019), a montré que la proportion de jeunes avec un titre du degré tertiaire augmentera fortement au cours des prochaines années. Alors que la plupart des jeunes (près de 95%) ayant obtenu une maturité gymnasiale entrent directement au degré tertiaire (OFS, 2018a), les jeunes titulaires d'un CFC continuent pour presque un tiers vers le degré tertiaire et intercalent souvent des périodes importantes d'emploi avant cette poursuite. C'est pourquoi l'étude des parcours professionnels des certifiés de la FPI doit prendre également en considération la mobilité éducative de ces personnes et l'interrelation entre les dimensions emploi et formation.

A titre préalable aux chapitres suivants, ce chapitre s'intéresse à la poursuite ou non du parcours de formation après le CFC<sup>1</sup> selon la profession apprise<sup>2</sup>.

Le graphique G3.1 montre que 29% des certifiés de 2013<sup>3</sup> ont continué vers le degré tertiaire dans les 4 ans et demi après l'obtention du CFC. Il existe cependant de grandes différences entre professions apprises. Dans les formations qui préparent à une profession intermédiaire des sciences et techniques environ la moitié (52%) des certifiés continuent vers le degré tertiaire. La situation est globalement similaire pour les certifiés des professions intermédiaires de la santé (39%) ou pour les employés de bureau (41%). On constate également des valeurs élevées dans certaines des formations qui préparent à un métier qualifié de l'industrie, avec 43% pour les personnes formées dans un métier de l'électricité et de l'électrotechnique.

Les taux de passage vers le degré tertiaire les plus bas s'observent pour le grand groupe CITP 5 (Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs), avec des taux qui vont de 12% pour le personnel des services directs aux particuliers à 22% pour les «auxiliaires des soins et de l'assistance». A l'inverse, c'est dans ce grand groupe CITP que la part de ceux qui continuent leur formation au degré secondaire II dépasse presque systématiquement celle de ceux qui entrent au degré tertiaire.

<sup>1</sup> L'analyse des différentes dimensions qui influencent la poursuite des études vers le degré tertiaire a déjà été effectuée dans la publication OFS de 2018, mais sous l'angle du domaine de la Classification internationale type de l'éducation (CITE).

<sup>2</sup> Le graphique G3.1 montre que certains titulaires de CFC font partie du groupe 2 de la CITP, ce qui peut paraître a priori surprenant vu qu'ils viennent de terminer la FPI. De fait, ce groupe est très petit et ne représente que 2% des titulaires d'un CFC (il s'agit pour la plupart de personnes qui ont appris la profession d'informaticien ou de médiamaticien, voir aussi l'Annexe A.2).

<sup>3</sup> Des résultats très similaires sont obtenus pour la cohorte 2012.

**Certifiés CFC de 2013: personnes qui continuent le parcours de formation dans les quatre ans et demi après le titre, en %**

G3.1



Les catégories avec un effectif <50 ne sont pas montrées séparément dans le graphique, mais elles sont incluses dans le total.

Source: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB)

## 4 Le taux de maintien dans la profession et la mobilité après le titre

Après un titre de la formation professionnelle initiale, la majeure partie des personnes entrent dans la vie professionnelle. Une fois le titre obtenu, la profession exercée peut être la même que celle que le certifié a apprise ou une autre. Du point de vue de la politique de la formation, la perméabilité entre le degré secondaire II et le degré tertiaire est aussi souvent souhaitée, comme le montre la mise en place ces dernières années de passerelles facilitant le passage entre ces deux degrés. Du point de vue de l'employé, la mobilité professionnelle est souvent associée à des salaires plus élevés (Groes et al., 2015) et à une meilleure adéquation entre les compétences individuelles et les exigences spécifiques de l'emploi (Bachman et al., 2019). Une question importante est donc de savoir si les personnes exercent après le titre un emploi dans la même profession – où dans le même domaine – que celle qu'elles ont apprise. L'expérience sur la place de travail peut permettre aux jeunes certifiés d'acquérir des ressources supplémentaires leur permettant d'avancer dans leur carrière professionnelle. La possibilité de faire carrière est, en outre, liée – dans cette phase du parcours de vie – à la continuation de la formation.

La question de la mobilité et des changements professionnels a fait l'objet de plusieurs études en Suisse. Sur un niveau macro, plusieurs études (Müller et Schweri 2015; Buchs et Helbling, 2016), ont analysé si le changement de profession vers un autre domaine que celui de la formation comporte une perte de valeur des compétences acquises lors de l'apprentissage. Schweri et al. (2020) ont aussi étudié si le fait de travailler dans une autre profession que celle apprise a pour conséquence des salaires plus bas. D'autres enquêtes se sont focalisées sur les parcours de mobilité pour certaines professions. Par exemple, une enquête sur les personnes diplômées dans les professions d'assistant en soins et santé communautaire et d'assistant socioéducatif (Salzmann and Berweger, 2016), a montré que quatre ans après l'obtention du titre environ 60% des personnes travaillaient dans une autre profession du domaine de la santé (p. ex. infirmier) et que 10% pensaient changer de domaine (p. ex. commerce).

Ce chapitre généralise cet ensemble de questions à la totalité des certifiés en Suisse et répond aux questions suivantes: une fois le titre de CFC obtenu, quelle est la proportion de certifiés qui restent dans la profession apprise? Combien changent vers des professions requérant un niveau de qualification plus élevé? Ce chapitre ne s'intéresse par contre ni à la progression hiérarchique dans l'entreprise (voir à ce propos le chapitre 7), ni au changement d'employeur.

### Le taux de maintien et de mobilité professionnelle

Les catégories de mobilité professionnelle utilisées dans la publication se basent sur la comparaison entre la formation apprise et celle exercée (schéma TA3 en annexe). Sur la base de ces deux informations, l'une tirée des données LABB, l'autre du Relevé Structurel on distingue quatre types de mobilité professionnelle:

- **Maintien dans la profession:** il s'agit de la permanence dans la même profession (au niveau du sous-grand groupe CITP-08) que celle apprise<sup>1</sup>.
- **Mobilité ascendante:** il s'agit de la mobilité du grand groupe CITP 9 vers les grands groupes 1–8, des grands groupes CITP 4–8 vers les grands groupes CITP 1–3 ou bien du grand groupe 3 vers les grands groupes 1–2 et donc de transitions vers les professions intermédiaires (grand groupe CITP 3) ou intellectuelles et scientifiques (grand groupe CITP 2) ou de direction (grand groupe CITP 1) ou bien des professions intermédiaires (grand groupe CITP 3) vers les professions intellectuelles et scientifiques (grand groupe CITP 2) ou de direction (grand groupe CITP 1).
- **Mobilité horizontale:** il s'agit de la mobilité vers une autre profession entre des grands groupes CITP de niveau de qualifications similaires (à l'intérieur des grands groupes 1 et 2; dans le grand groupe 3; à l'intérieur des grands groupes 4 à 8 ou à l'intérieur du grand groupe 9).
- **Mobilité descendante:** à l'inverse de la mobilité ascendante, il s'agit de la mobilité depuis: les grands groupes CITP 1 et 2 vers les grands groupes 3–9; depuis le grand groupe 3 vers les grands groupes 4–9; depuis les grands groupes 4–8 vers le grand groupe 9.

<sup>1</sup> Travailler à ce niveau de granularité nous garantit que les personnes qui ne sont pas classées comme étant restées dans la même profession ont bien changé effectivement de profession et qu'il ne s'agit pas de changements mineurs entre professions très proches.



### 4.1 Mobilités professionnelle et éducative

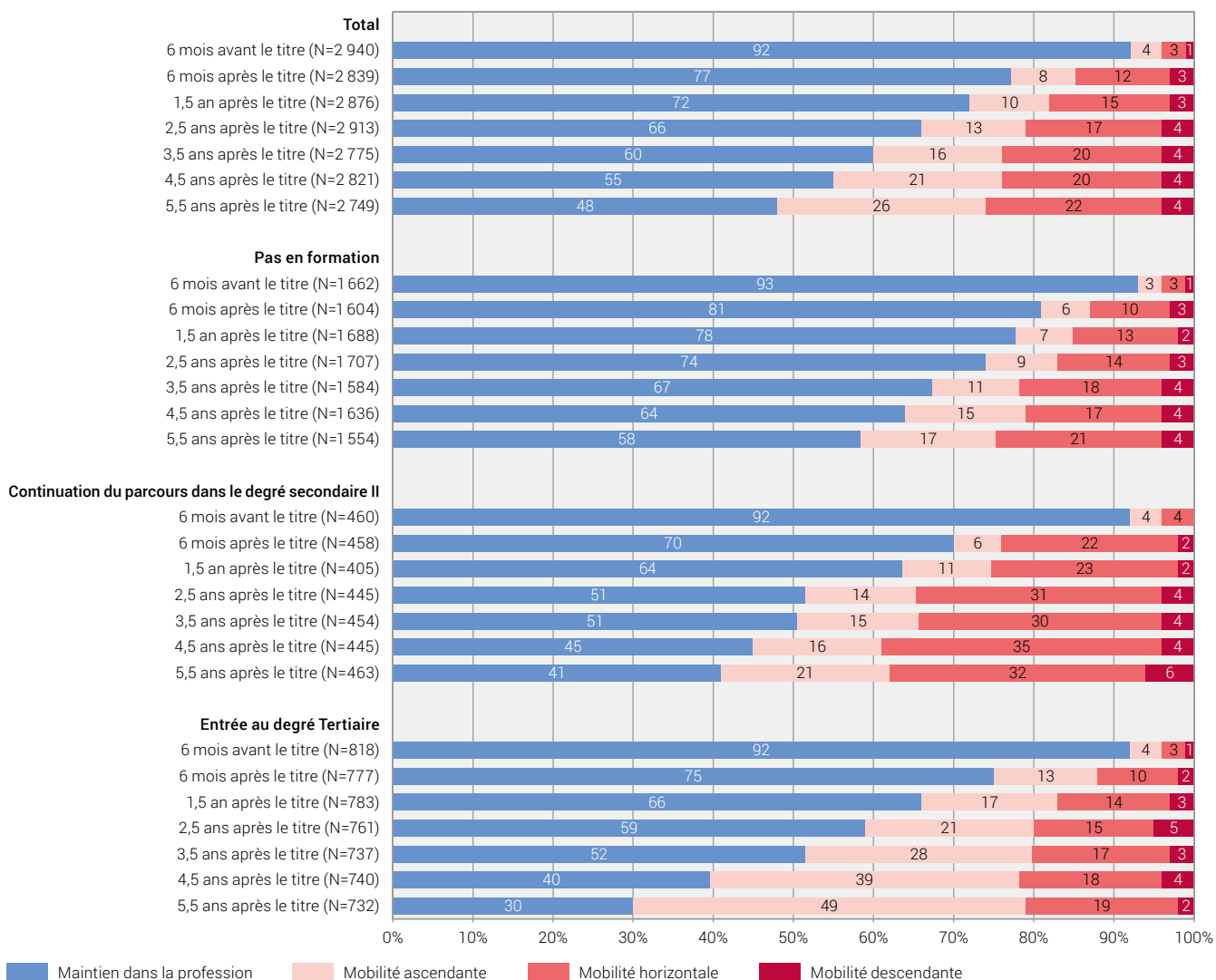
Le graphique G.4.1 montre le taux de maintien dans la profession ainsi que la mobilité professionnelle des titulaires d'un CFC de 2012 et 2013. Dans ce graphique chaque barre représente 100 personnes ayant obtenu un titre de CFC. Chaque ligne du graphique nous dit la position de ces personnes à des moments différents après (et 6 mois avant) l'obtention du titre. De ce fait, une comparaison de la distribution des certifiés à des moments

différents depuis le titre (sur chaque ligne) nous informe sur le processus de mobilité de la cohorte de certifiés. Les barres qui montrent la position du diplômé avant l'obtention du titre fournissent une indication de la cohérence entre les données des registres et celles du RS<sup>2</sup>. Les différents panneaux du graphique montrent les résultats pour chaque sous-population.

Globalement, on voit que le taux de maintien dans la profession diminue au cours du temps après le titre. Cinq ans et demi après l'obtention du titre, un peu moins de la moitié des certifiés

**Certifiés CFC: taux de maintien dans la profession et mobilité après le titre selon la participation à la formation, en %**

G4.1



Le faible pourcentage de personnes mobiles avant le titre est lié au couplage entre les données LABB et celles du Relevé Structurel et donc entre la profession apprise officiellement relevée et celle déclarée par la personne. Il s'agit donc d'une mobilité « artificielle ». Les incertitudes pour les valeurs indiquées sont toujours inférieures à ±5%. Le lecteur intéressé trouvera ces valeurs dans des tableaux détaillés sur Internet<sup>1</sup>. Les N représentent les valeurs non pondérées.

<sup>1</sup> voir [www.labb.bfs.admin.ch](http://www.labb.bfs.admin.ch) pour des informations détaillées

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS)

© OFS 2020

<sup>2</sup> En cas de cohérence totale le taux de maintien devrait être égal à 100% 6 mois avant le titre.

d'un CFC de 2012 ou 2013 (48%) étaient restés dans la profession apprise. Le reste avait soit connu de la mobilité ascendante (26%), soit de la mobilité horizontale (22%). La proportion de mobilité descendante est faible (4%).

L'image montrée par ce graphique est celle d'une forte mobilité dans les années qui suivent le titre. Est-ce que le fait de continuer la formation est associé à une mobilité professionnelle plus importante?

Si l'on prend en considération les personnes qui ne sont pas entrées en formation, on voit que 58% d'entre elles exercent 5,5 ans après le titre dans la profession apprise lors de leur CFC. La part qui a été en mobilité ascendante est de 17%, tandis que ceux ayant été en mobilité horizontale est légèrement inférieure à un quart (21%).

La situation s'inverse si l'on considère les personnes qui sont entrées dans le degré tertiaire. Pour ces dernières, la proportion de mobilité professionnelle ascendante augmente fortement au cours des cinq ans et demi et atteint 49% à la fin de la période d'observation (contre 26% pour l'ensemble des certifiés). En conséquence, un peu moins d'un tiers étaient restés dans la même profession que celle apprise (30%). Le pourcentage de personnes s'étant réorientées était de 19%.

Les personnes ayant recommencé une autre formation du degré secondaire II restent moins que la moyenne dans la même profession (41%). En revanche, le pourcentage de celles en mobilité ascendante ne diffère que légèrement de la valeur globale. Enfin, un tiers (32%) connaissent de la mobilité horizontale, ce qui signifie que ces personnes se réorientent vers d'autres professions dont le niveau de qualification est similaire à celui du premier titre.

Ces premières analyses montrent deux résultats importants pour l'étude de la mobilité. Premièrement, le taux de maintien dans la profession est dans l'ensemble relativement limité 5,5 ans après la certification (48%), mais la moitié des personnes qui changent d'emploi se dirigent vers une profession à plus haute qualification. Deuxièmement, la mobilité éducative ascendante, c'est-à-dire la poursuite des études après le CFC, représente un facteur majeur de mobilité professionnelle ascendante.

Les personnes en mobilité horizontale se composent de deux sous-groupes : d'un côté celles qui changent à l'intérieur du même groupe CITP (8%) – par exemple de la profession de cuisinier à celle de vendeur – et celles qui changent vers un autre groupe CITP ayant un niveau de qualification similaire (14%). Dans ce deuxième sous-groupe on trouve par exemple, celles qui passent de la profession de vendeur (CITP 5) à celle d'employé de bureau (CITP 4).

## 4.2 La mobilité professionnelle selon la profession apprise

### 4.2.1 Vue d'ensemble

Cette section étudie les types de mobilité professionnelle en fonction des grands groupes de professions CITP. Afin de surmonter la forte hétérogénéité parfois présente à l'intérieur de ces grands groupes, les résultats sont aussi présentés en annexe A.5 pour les groupes sous-majeurs les plus importants de la CITP<sup>3</sup>.

C'est dans le groupe CITP 4 (Employés de type administratif) que la proportion des personnes en mobilité ascendante (38%) est globalement la plus élevée. Pour les groupes CITP 3 (Professions intermédiaires), CITP 5 (Personnes des services directs aux personnes, commerçants et vendeurs) et CITP 7 (Métiers qualifiés de l'industrie) le taux de mobilité ascendante atteint environ 23–26%.

On enregistre aussi de fortes variations du taux de maintien dans la profession apprise selon le grand groupe CITP : ce taux est le plus bas (38%) pour le groupe CITP 4 des employés administratifs, mais dépasse 50%, dans les professions intermédiaires (CITP 3) et celles des services directs à la personne (CITP 5).

Enfin, environ un quart des certifiés des groupes des CITP 4, 5 et 7 connaît de la mobilité horizontale.

### 4.2.2 Un regard au niveau des groupes sous-majeurs CITP

Dans cette section nous considérons les groupes sous-majeurs CITP les plus importants (résultats présentés dans Annexe A.5.1)<sup>4</sup>. Cela permet de surmonter les limites liées à l'importante hétérogénéité qui existe à l'intérieur des grands groupes CITP.

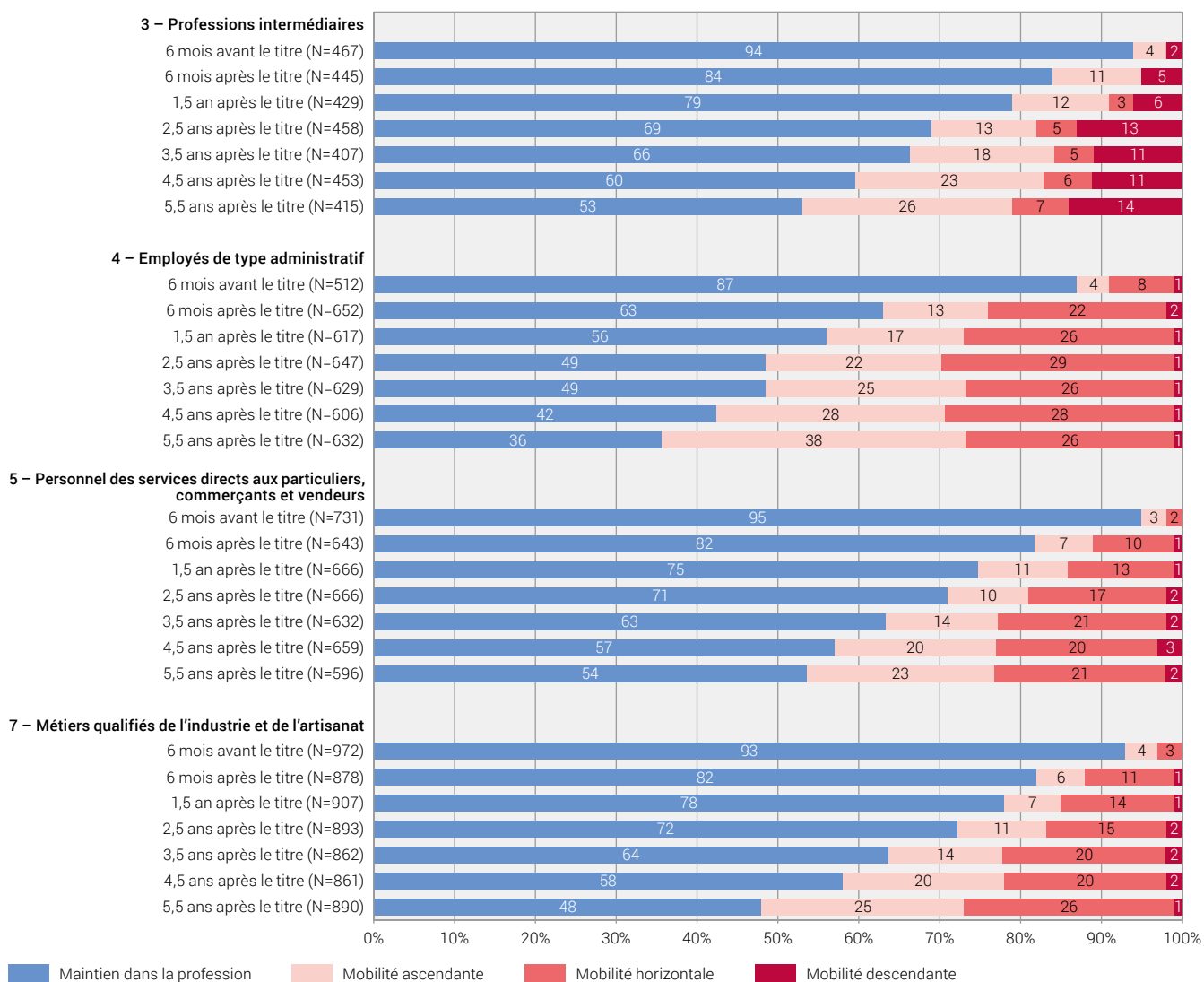
Si l'on considère les professions intermédiaires (CITP 3), les deux groupes principaux qui le composent montrent des schémas de mobilité très différents. Les certifiés des professions intermédiaires des sciences et techniques présentent un taux de maintien dans la profession de 64%, c'est-à-dire de 14 points de pourcentage plus élevé que celui des professions intermédiaires de la santé (50%). Les différents taux de maintien dans la profession se reflètent dans des niveaux de mobilité ascendante très différents : dans le cas des professions intermédiaires des sciences et techniques, ce sont 20% des certifiés qui sont en mobilité ascendante, tandis que dans les professions intermédiaires de la santé c'est le cas de 30% des certifiés<sup>5,6</sup>.

<sup>3</sup> De fait, les groupes sous-majeurs de la CITP sont très proches pour les titres de la FPI des groupes professionnels de la nomenclature du SEFRI.

<sup>4</sup> L'ensemble des groupes sous-majeurs CITP présentés dans la table TA. 5.1 regroupe environ 83% des titres de 2013.

<sup>5</sup> Les personnes formées dans les professions intermédiaires des sciences et techniques qui sont en mobilité descendante exercent souvent une profession dans les métiers qualifiés de l'industrie.

<sup>6</sup> Le taux relativement élevé de personnes dans les « professions intermédiaires de la santé » qui connaissent une mobilité descendante est difficile à interpréter. Il pourrait être associé à la classification CITP des professions apprises concernées dans la FPI.

**Certifiés CFC: taux de maintien dans la profession et mobilité après le titre, selon la profession apprise, en % G4.2**

Les N représentent les valeurs non pondérées.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS)

© OFS 2020

Dans le groupe des employés de bureau (CITP 41), 34% sont restés dans la même profession, tandis que 40% ont connu de la mobilité ascendante.

Dans le grand groupe CITP 5 (personnel des services directs aux personnes, commerçant et vendeurs), les taux de maintien dans la profession sont plus élevés (à 59%) dans le groupe sous-majeur du «personnel des services directs aux particuliers» (21% ont fait de la mobilité ascendante). Les taux de maintien n'atteignent par contre respectivement que 37% et 53% dans les professions des «Auxiliaires des soins et de l'assistance» et les professions du groupe «Commerçants et vendeurs». Le groupe sous-majeur des «Auxiliaires des soins et de l'assistance» fait surtout (à 56%) de la mobilité ascendante (principalement vers le groupe sous-majeur CITP 34 «Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés»), tandis

que le groupe sous-majeur des «Commerçants et vendeurs» fait surtout (à 31%) de la mobilité horizontale (pour la plupart vers les professions du groupe CITP 4).

Le grand groupe des métiers qualifiés de l'industrie (CITP 7) montre des résultats homogènes au niveau des groupes sous-majeurs avec des taux de maintien autour de 50%, et une proportion similaire de mobilité ascendante et horizontale. Le groupe CITP 74 «Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique» présente cependant un taux relativement élevé, 33%, de mobilité ascendante.

### 4.3 Vers quelles professions se dirigent les certifiés qui font de la mobilité professionnelle ascendante?

Après l'obtention de leur titre, une grande partie des certifiés CFC font l'expérience d'une mobilité professionnelle ascendante ou horizontale. Cette section montre vers quels groupes professionnels se dirigent les jeunes certifiés. Ceci permet de mieux comprendre dans quelle mesure la mobilité se fait dans le même domaine d'activité ou si la mobilité est associée à une possible réorientation.

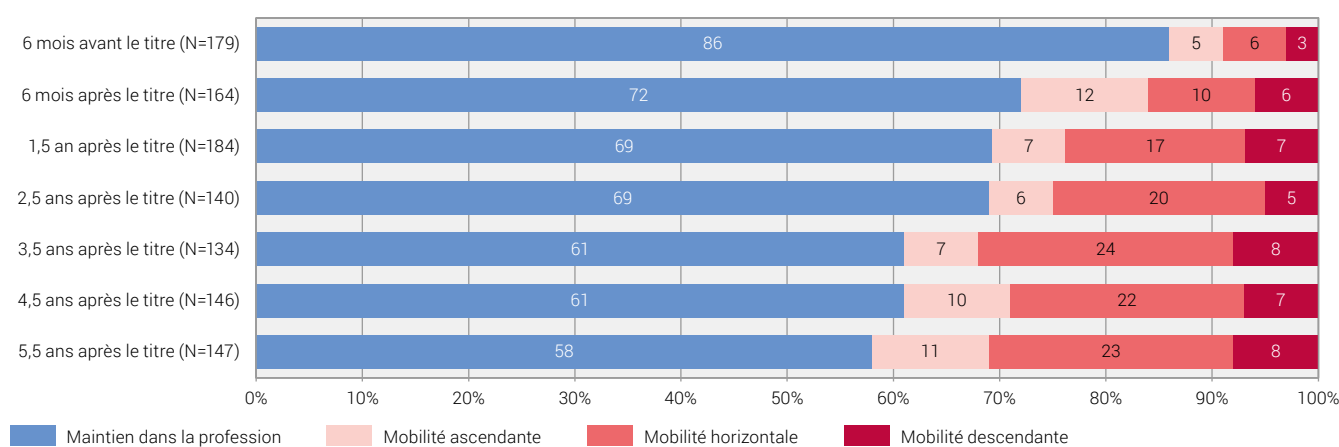
Le tableau TA 5.2, en annexe, présente les principales professions exercées par la cohorte des certifiés selon la profession apprise. Ce tableau montre que la mobilité ascendante s'exerce souvent dans le même «domaine» que celui de la formation apprise. Par exemple, parmi les certifiés des professions intermédiaires de la santé, 25% étaient employés en tant que spécialistes de la santé quelques années plus tard; 13% des personnes avec une formation d'employé de bureau, travaillaient dans les professions intermédiaires, finance et administration. De façon similaire, 10% des personnes certifiées dans un métier qualifié du bâtiment et assimilés travaillaient dans une profession intermédiaire des sciences et techniques.

### 4.4 La mobilité professionnelle des titulaires d'une Attestation de Formation Professionnelle (AFP)

Cette publication s'intéresse avant tout aux titulaires d'un CFC, il est néanmoins important de montrer si des différences en termes de mobilité existent entre titulaires d'un CFC et ceux d'une AFP. Cette section se concentre sur ces différences.

Sur la base du graphique G 4.3, on constate que les titulaires d'une AFP<sup>7</sup> ont un taux de maintien dans la profession plus élevé (58%) que ceux d'un CFC (48%) (voir G 4.1) et qu'ils sont plutôt mobiles horizontalement (23%) que vers le haut (11%). Cette faible mobilité professionnelle ascendante est due principalement au fait que la mobilité éducative ascendante des titulaires d'une AFP se fait le plus souvent vers une formation de type CFC et que la profession du CFC est souvent classée dans un grand groupe de professions de même niveau d'exigences.

#### Certifiés AFP: taux de maintien dans la profession et mobilité après le titre, selon le type de formation, en % G 4.3



Dû à la taille réduite de l'échantillon pour la population des certifiés AFP, les incertitudes oscillent entre  $\pm 4\%$  et  $\pm 12\%$ <sup>1</sup>. Les N représentent les valeurs non pondérées.

<sup>1</sup> voir [www.labb.bfs.admin.ch](http://www.labb.bfs.admin.ch) pour des informations détaillées

<sup>7</sup> Concernant la qualité des réponses des répondants AFP on constate un plus bas niveau de cohérence entre ce qui est reporté dans le RS et ce qui est observé dans les titres délivrés. En plus de l'incertitude liée à la subjectivité du répondant, à des problèmes éventuels de codage des professions, il est aussi possible qu'un léger décalage soit lié à la mobilité dans la période d'apprentissage ou aux ruptures de contrat d'apprentissage (OFS 2018b).

## 5 Les déterminants de la mobilité ascendante

Les chapitres précédents ont exploré les parcours de mobilité de certifiés d'un CFC. Ce chapitre se concentre sur les déterminants de la mobilité professionnelle ascendante selon différentes dimensions d'analyses. Par le biais d'un modèle de régression logistique binomiale, la probabilité de mobilité ascendante (plutôt que le maintien dans la profession apprise lors du certificat de la FPI ou une mobilité horizontale ou descendante) est analysée en fonction de différentes dimensions telles que le sexe, la région linguistique, la catégorie migratoire, la taille, le secteur et la section économique de l'entreprise, la profession apprise et l'indice de pénurie en personnel qualifié selon le SECO associé à la profession apprise.

### 5.1 Les dimensions principales dans l'étude de la mobilité professionnelle ascendante

Cette section s'intéresse aux dimensions qui influencent la mobilité professionnelle ascendante. Pour répondre à cette question l'effet des différentes dimensions sur la probabilité de connaître de la mobilité ascendante est analysé. L'ascension professionnelle est un sujet très complexe et peut être influencée par plusieurs facteurs. Différentes recherches ont montré que les jeunes issus de l'immigration sont souvent pénalisés en termes de statut sur le marché du travail, ainsi que du type d'emplois auxquels ils peuvent accéder (Heath, 2008) et qu'il existe des différences importantes entre hommes et femmes (Bachmann et al., 2017). Les caractéristiques régionales du marché du travail ainsi que le type d'entreprise peuvent elles aussi offrir des conditions plus ou moins favorables pour la mobilité professionnelle (Mc Collum et al., 2018): dans des structures de l'emploi caractérisées par une présence importante de positions «en haut» de la hiérarchie des professions, les opportunités de mobilité ascendante sont en effet plus grandes que dans des structures où une grande partie de l'emploi se concentre sur des professions à faible ou moyenne qualification.

Six types de dimensions sont prises ici en considération: la dimension sociodémographique (sexe et catégorie migratoire), la dimension géographique (identifiée ici par la région linguistique au moment de l'obtention du titre), la mobilité éducative c'est-à-dire la poursuite ou non de la formation au degré secondaire II ou au degré tertiaire. Une autre variable très importante est le temps écoulé depuis l'obtention du titre (qui peut être considéré comme une proxy de l'expérience acquise après le titre ou de formations continues de courte durée<sup>1</sup>), et le type de profession apprise (selon les groupes sous-majeurs CITP et l'indice de pénurie du SECO). Sont considérées ici enfin les variables sur l'entreprise de formation (taille, secteur et section économique de l'entreprise). Ces variables permettent d'évaluer si une mobilité ascendante plus importante s'observe dans les entreprises les plus grandes ou dans celles du secteur public.

Le graphique G5.1 présente une sélection des dimensions d'analyse les plus importantes<sup>2</sup>. Les barres représentent les différences en termes de probabilités prévues par le modèle de régression logistique<sup>3</sup> entre la catégorie en question et la catégorie de référence tandis que les bornes positionnées sur chaque barre indiquent l'intervalle de confiance à 95%, c'est-à-dire l'incertitude associée à chaque estimation.

<sup>1</sup> Formations non recensées dans les relevés de la formation.

<sup>2</sup> Pour les détails et les résultats complets du modèle de régression, voir l'annexe A 6.

<sup>3</sup> Il s'agit d'un modèle de régression multivarié. Pour cette raison les probabilités de mobilité ascendante présentées ici sont des résultats «toute chose étant égale» c'est-à-dire en contrôlant les autres dimensions.

### La continuation de la formation

Le graphique G5.1 montre que les personnes qui ont continué après leur CFC vers une autre formation du degré secondaire II ont une probabilité de 4 points de pourcent plus grande d'être en mobilité ascendante que ceux qui n'ont pas poursuivi la formation. Cette différence atteint 14 points de pourcent pour ceux qui ont entamé une formation au degré tertiaire.

### Profession apprise

La profession apprise représente elle aussi une dimension importante de la mobilité ascendante. S'être formé dans une certaine profession permet d'accéder à d'autres formations à qualification plus élevée. Par exemple les certifiés des professions intermédiaires de la santé peuvent faire une transition vers les professions spécialisées de la santé.

Le graphique G5.1 montre que c'est pour les employés de bureau et les «auxiliaires des soins et de l'assistance» que la plus grande probabilité de mobilité ascendante s'observe. La situation est inverse pour ceux qui se sont formés dans les professions intermédiaires des sciences et techniques qui montrent une probabilité inférieure de mobilité ascendante de 20 points de pourcent par rapport aux personnes formées en tant qu'employés de bureau, ceci est probablement dû à un effet de «plafond». De même, le «Personnel des services directs aux particuliers» montre une probabilité de mobilité ascendante de 14 points inférieure à celle des personnes qui se sont formées comme «employés de bureau».

### La dynamique temporelle de la mobilité ascendante

Le troisième panneau du graphique G5.1 montre la probabilité de mobilité ascendante en fonction du temps écoulé depuis l'obtention du titre.

3 ans et demi après le titre la probabilité de faire de la mobilité ascendante augmente de 9 points de pourcent par rapport à la situation 6 mois après le titre (catégorie de référence). 5 ans et demi cette différence atteint 18 points de pourcent.

### Caractéristiques de l'entreprise formatrice et différences régionales

Le modèle de régression montre des effets relativement importants (voir Annexe A.6) pour les variables sur la taille et le secteur de l'entreprise. Les personnes certifiées dans des grandes entreprises ont une probabilité de 4,3 points de pourcent plus grande de connaître de la mobilité ascendante que celles qui ont fait leur apprentissage dans une microentreprise (jusqu'à 19 employés). Les certifiés ayant fait leur apprentissage dans une entreprise du secteur public ont également une probabilité de 1,9 points de pourcent plus élevée d'être en mobilité ascendante que les autres. Concernant la section économique de l'entreprise formatrice, le modèle montre des probabilités plus élevées pour les certifiés ayant réalisé leur apprentissage dans des entreprises de la section «immobilier» (+19,7 points de pourcent par rapport au Commerce), de celle des «activités spécialisées, scientifiques et techniques» (+9,6) et de l'«enseignement» (+4,9), que ceux qui ont fait leur apprentissage dans une entreprise du secteur «commerce; réparation d'automobiles et de motocycles». Il est possible que ces effets soient dus aux à la sélection<sup>4</sup> des apprentis dans les différentes sections économiques ainsi qu'à leur répartition dans le secteur public ou privé.

Enfin, les personnes ayant fait leur apprentissage en Suisse romande ont une probabilité de 3,6 points de pourcent plus grande de connaître de la mobilité ascendante que celles l'ayant réalisé en Suisse alémanique.

Des différences très petites ou proches de zéro, sont constatées pour l'indice de pénurie du SECO, les catégories migratoires et le sexe<sup>5</sup>.

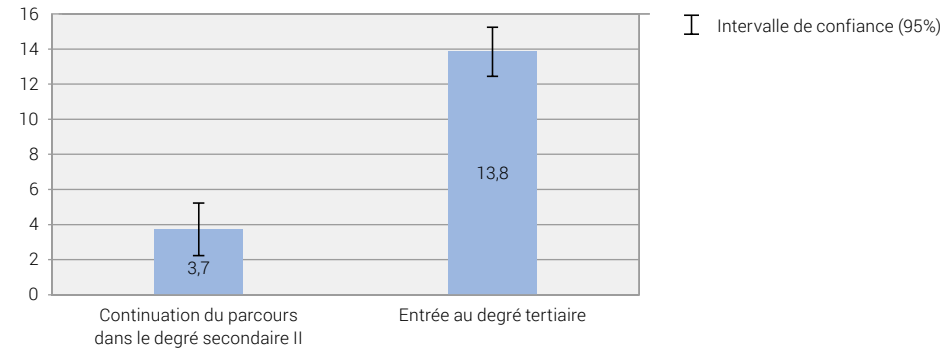
<sup>4</sup> Par exemple, les apprentis les plus performants iraient préférentiellement dans une section économique plutôt qu'une autre.

<sup>5</sup> Il est possible que ce résultat soit expliqué par le fait que la population analysée est déjà le résultat d'une sélection à l'interface de l'école obligatoire et du degré secondaire II ou à l'intérieur de ce dernier.

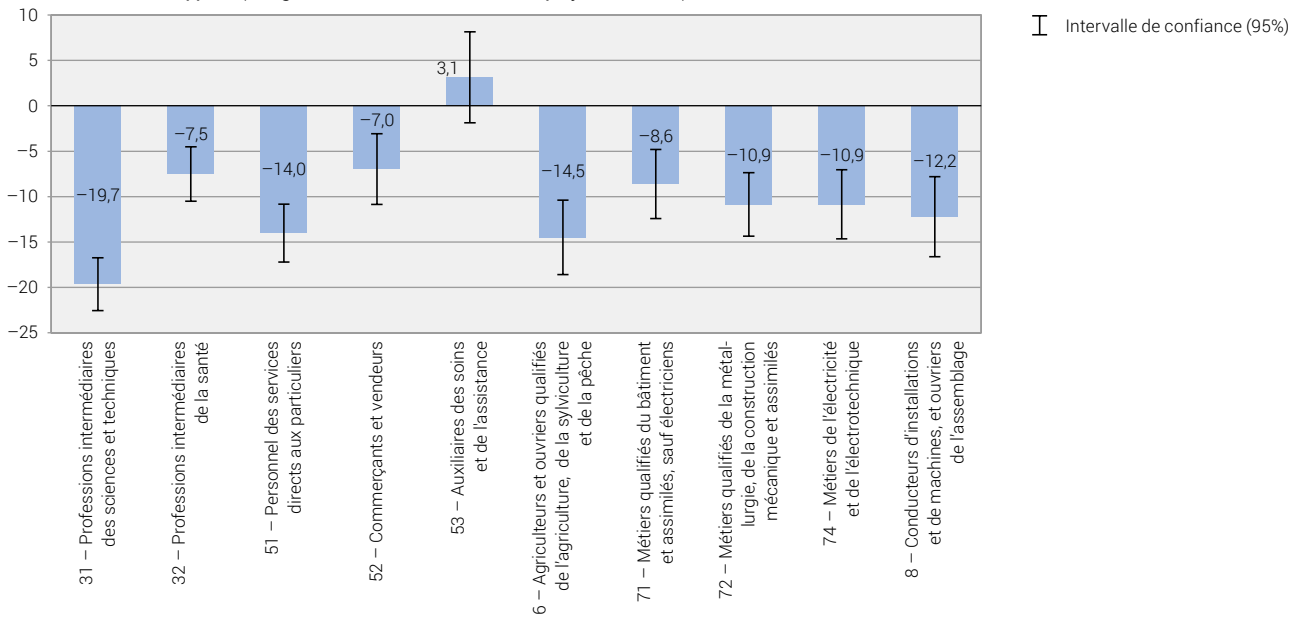
**Effets marginaux moyens et intervalles de confiance à 95% pour la probabilité de mobilité professionnelle ascendante, en points de pourcent, en points de pourcent**

G5.1

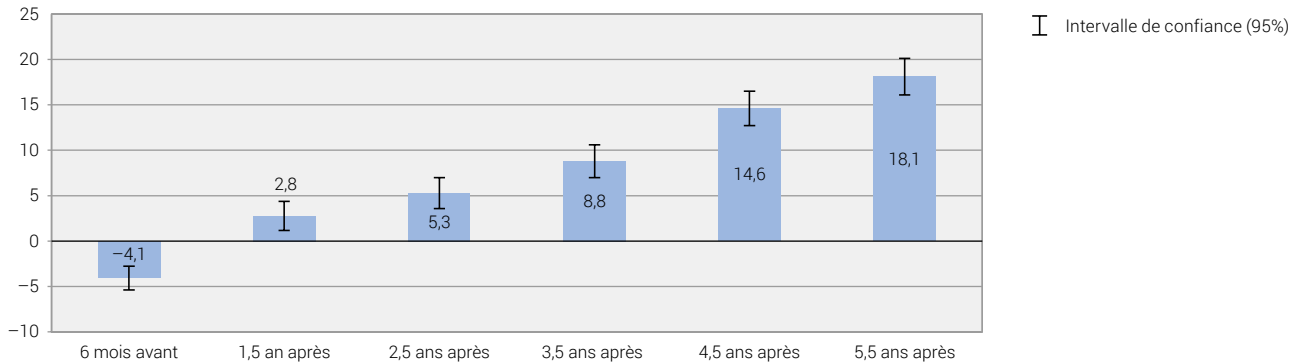
**Participation à la formation (catégorie de référence: pas en formation)**



**CITP de la formation apprise (catégorie de référence: CITP 41 – Employés de bureau)**



**Ans depuis l'obtention du titre (catégorie de référence: 6 mois après le titre)**



Exemple de lecture: pour la variable «Participation à la formation», l'avantage comparatif de continuer les études vers le degré tertiaire par rapport à ne pas continuer la formation est de 14 points de pourcent.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS), Statistique structurelle des entreprises (STATENT)

© OFS 2020

## 6 Mobilité professionnelle et besoin du marché du travail

Les chapitres précédents ont montré que plus de la moitié des certifiés connaissent une mobilité professionnelle dans les cinq ans et demi qui suivent l'obtention d'un CFC et que cette mobilité correspond en partie à une ascension professionnelle. Afin d'analyser dans quelle mesure la mobilité de ces certifiés va dans le sens des besoins du marché du travail – c'est-à-dire dans quelle mesure les personnes qui se sont formées dans une profession pour laquelle le besoin en personnel qualifié est inférieur à la moyenne se dirigent vers des professions dans lesquelles le besoin est supérieur à la moyenne. La mobilité est donc étudiée comme mouvement professionnel vers des professions ayant un niveau de pénurie plus élevé.

Pour répondre à cette question les différentes professions apprises et exercées ont été catégorisées selon l'indice de pénurie en personnel qualifié du SECO (2016). Cette indice qui va de 1 à 10 se base sur six indicateurs tels que le taux de chômage dans la profession, le taux de postes vacants, le taux de croissance de la profession, le taux d'immigration, le besoin de remplacement et le niveau de qualification des personnes dans la profession. Il s'agit donc d'un indicateur structurel du marché du travail suisse. En Suisse la valeur moyenne sur l'ensemble des professions est de 5,45. Un indice de pénurie élevé indique qu'une profession est caractérisée par un haut degré de pénurie, c'est-à-dire où le besoin sur le marché du travail est élevé.

### Lecture du graphique G6.1

Les deux barres verticales représentent la composition de la population concernée selon le besoin dans la profession. La barre à gauche de chaque panneau indique la composition de la profession apprise dans la FPI en fonction de l'indice de pénurie, et la barre à droite la répartition de cet indice selon la profession exercée cinq ans et demi après l'obtention du CFC pour la même cohorte de certifiés. Entre les deux barres sont représentés les flux entre les deux catégories. Les flux qui connectent des barres de la même couleur représentent les personnes dont la profession exercée 5 ans et demi après l'obtention du titre était dans la même catégorie de pénurie que la profession apprise. Les flux qui connectent des catégories différentes nous informent sur la part de personnes qui, 5 ans et demi après l'obtention du titre, exerçait une profession dans laquelle le besoin était différent que celui associé à la profession apprise (p. ex. des personnes qui ont appris une profession caractérisée par un faible besoin et exercent 5 ans et demi après une profession pour laquelle le besoin est supérieur à la moyenne)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Par exemple, il peut s'agir d'une personne qui a appris la profession d'employé de commerce (indice de pénurie égal à 4.2) et qui exerce plus tard une profession de comptable (indice de pénurie égal à 6.3).



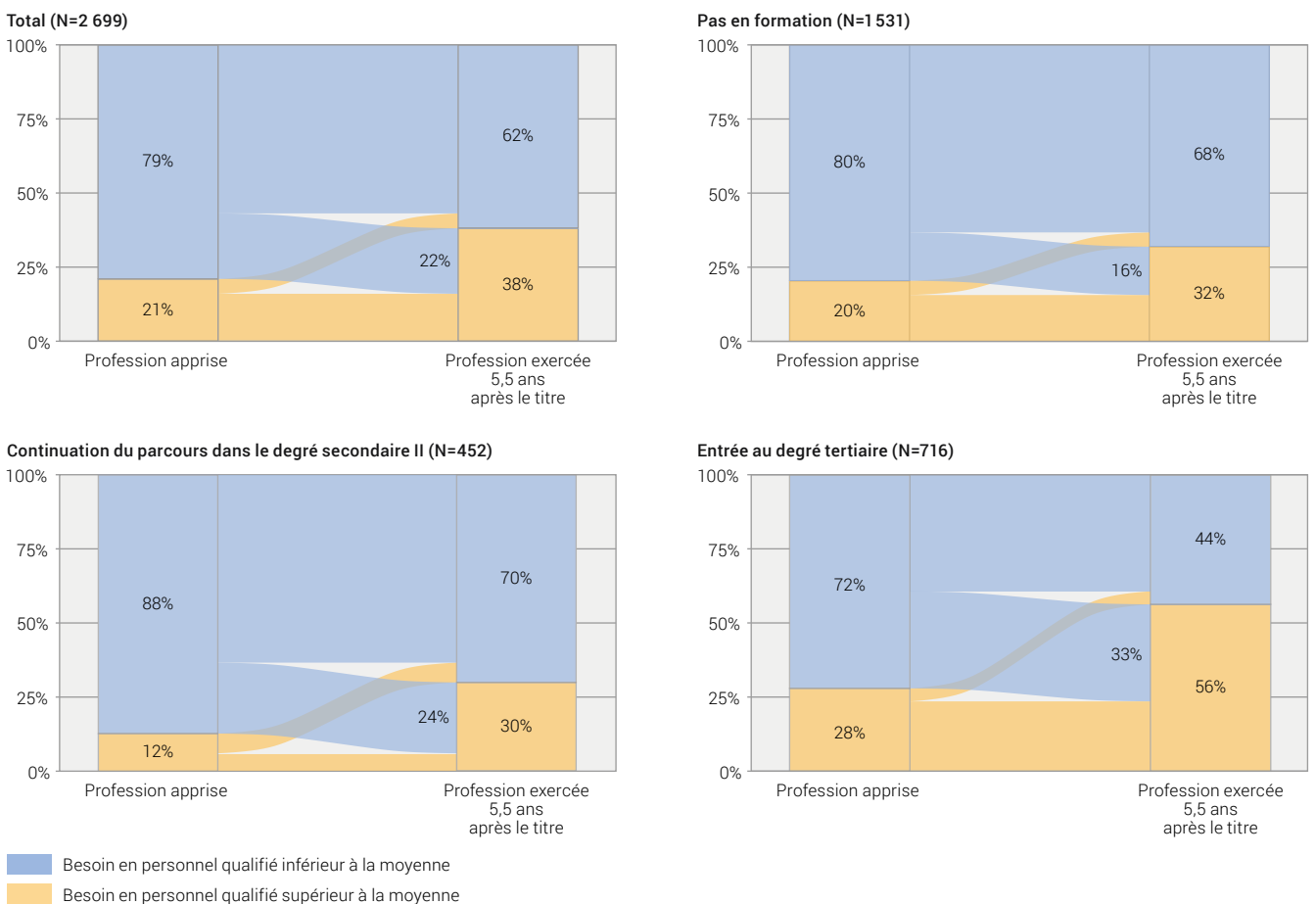
Le panneau «Total» du graphique G6.1 montre que 21% des certifiés d'un CFC se sont formés dans une profession dans laquelle le besoin en personnel qualifié est supérieur à la moyenne. Cinq ans et demi plus tard, la proportion des certifiés qui travaillent dans ce groupe de professions se monte à 38%, étant donné que 22% des certifiés sont passés d'une profession avec un besoin inférieur à la moyenne vers une profession avec un besoin supérieur à la moyenne.

Si l'on décompose ces flux selon la participation à la formation, cette tendance de déplacement vers des professions avec un besoin en personnel qualifié supérieur à la moyenne se répète pour toutes les catégories, mais avec des intensités différentes: pour les personnes qui n'ont pas continué la formation, la part dans des professions exercées dans un domaine avec un besoin supérieur à la moyenne passe de 20% au moment du titre à 32% cinq ans et demi après (16% sont passées d'une profession avec un besoin inférieur à la moyenne à une profession avec un besoin supérieur à la moyenne).

Ce flux est plus important pour les personnes qui recommencent une autre formation du degré secondaire II: si seulement 12% se sont formées dans une profession avec un besoin en personnel qualifié supérieur à la moyenne; cinq ans et demi après la proportion de certifiés qui exerce une profession dans laquelle le besoin de personnel qualifié est supérieur à la moyenne atteint 30%, soit un niveau similaire à celui des certifiés qui n'ont pas continué leur formation. 24% sont passées d'une profession avec un besoin inférieur à la moyenne à une profession avec un besoin supérieur à la moyenne. Cet aspect est très intéressant puisqu'il suggère que plus d'un quart de ces personnes, au départ positionnées en très grande majorité dans des professions avec une faible demande, se sont réorientées dans des professions caractérisées par un besoin plus élevé que la moyenne.

**Profession apprise et profession exercée selon l'indice de pénurie en personnel qualifié des titulaires d'un CFC cinq ans et demi après le titre, selon la participation à la formation, en %**

**G6.1**



Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS)

© OFS 2020

Parmi les personnes qui continuent vers le degré tertiaire, 28% se sont formées durant le CFC dans des professions avec un besoin supérieur à la moyenne. Cette proportion passe à 56% cinq ans et demi après (33% sont passé d'une profession avec un besoin inférieur à la moyenne à une profession avec un besoin supérieur à la moyenne)<sup>2</sup>.

Pour résumer, les jeunes qui ont continué vers le degré tertiaire se positionnent déjà durant leur CFC plus que les autres dans des professions avec un besoin supérieur à la moyenne en personnel qualifié, et se déplacent encore plus vers les professions demandées dans les cinq ans et demi après l'obtention du CFC; les jeunes qui continuent une formation au degré secondaire II sont au moment du titre ceux qui étaient le moins dans des professions demandées. Cette probable réorientation leur permet d'accroître nettement leur adéquation au marché du travail; enfin, ceux qui ne se sont pas formés n'ont augmenté leur adéquation au marché du travail que de façon limitée.

Dans l'ensemble, la forte mobilité professionnelle des jeunes après le CFC va dans le sens des besoins du marché du travail.

---

<sup>2</sup> Cela signifie que globalement, sur 100 personnes formées dans une profession où le niveau de pénurie en personnel qualifié est inférieur à la moyenne, un peu plus d'un quart (28%) fait de la mobilité vers des professions avec un niveau de pénurie supérieur à la moyenne. Cette mobilité vers les professions ayant un niveau élevé de pénurie est particulièrement importante pour ceux qui ont continué leur formation vers le degré tertiaire (45%), tandis qu'elle est de 27% pour ceux qui ont continué à se former au degré secondaire II et de 20% pour ceux qui n'ont pas poursuivi leur formation après l'apprentissage.

## 7 Progression dans la hiérarchie de l'entreprise

Dans les chapitres précédents, la publication s'est concentrée sur la mobilité professionnelle en termes d'évolution des compétences spécialisées acquises lors de la poursuite ou non de la formation ou liées à la profession exercée au cours des années suivant le titre du CFC. À côté des compétences spécialisées, l'exercice de fonctions de direction/d'encadrement constitue un autre aspect important de la mobilité professionnelle.

Le graphique G7.1 montre le pourcentage de personnes qui ont des employés sous leur direction<sup>1</sup> selon la profession apprise. On constate que le pourcentage de jeunes certifiés avec des personnes sous leurs ordres augmente au fil des années après l'obtention du titre. Déjà 6 mois après le titre, ce pourcentage s'élève à 8% et il atteint 21% cinq ans et demi après le CFC. À titre de comparaison, ce pourcentage est légèrement supérieur au pourcentage correspondant pour l'ensemble de la population occupée âgée entre 20 et 30 ans en Suisse en 2017 (19%).

En fonction de la profession apprise, des différences apparaissent. Les certifiés ayant appris une profession du groupe CITP «personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs» sont déjà au début de la période d'observation plus nombreux à déclarer avoir des personnes sous leurs ordres (15%). Cette proportion atteint un plus qu'un quart cinq ans et demi après le titre. Elle est deux fois plus importante que celle constatée pour les personnes ayant appris la profession du groupe «employés de type administratif» (13% cinq ans et demi après le titre).

Parmi les jeunes certifiés du groupe «personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs», les personnes qui déclarent le plus souvent coordonner d'autres personnes sont les assistants socio-éducatifs CFC-accompagnement des enfants, les cuisiniers et les spécialistes de la vente en détail<sup>2</sup>.

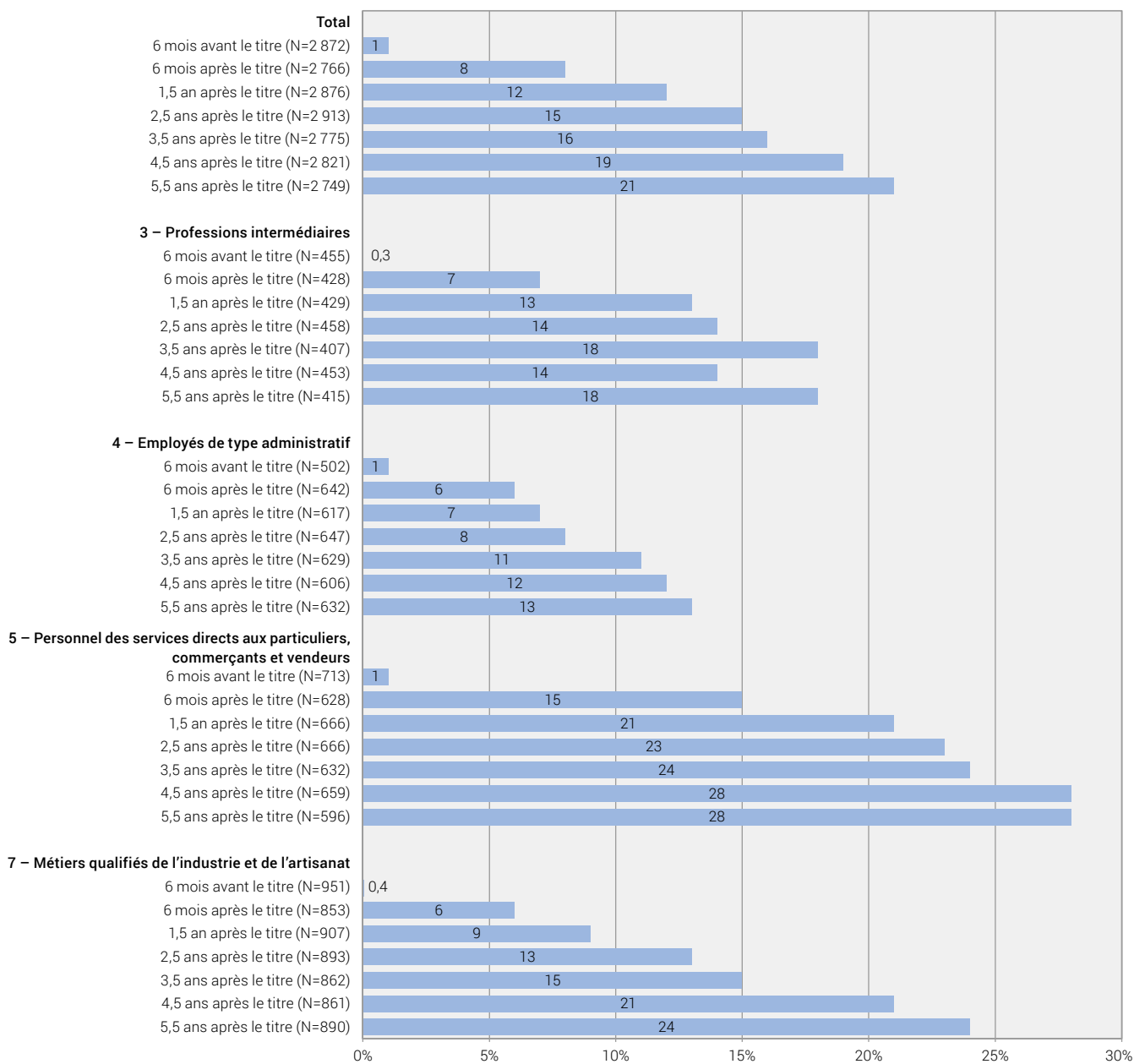
Les personnes formées dans les «métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat» et les «professions intermédiaires» présentent des profils intermédiaires, avec respectivement 24 et 18% de certifiés qui avaient des personnes sous leurs ordres en fin de période.

<sup>1</sup> Ces personnes ont répondu dans le RS être «salarié/e avec personnel sous les ordres» ou «directeurs/trices ou membres de la direction». Les nombres totaux d'enregistrements sont légèrement différents des autres chapitres en raison du nombre variable de réponses manquantes ou incorrectes sur les variables analysées.

<sup>2</sup> On ne peut pas exclure que ces résultats soient liés en partie à une surestimation de la position hiérarchique de la part de cette catégorie de personnes.

## Certifiés CFC avec des personnes sous leur direction, en %

G7.1



Les N représentent les valeurs non pondérées.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS)

© OFS 2020

## 8 Mobilité entre la section économique de l'entreprise du CFC et celle de la profession exercée

Les chapitres précédents de la publication ont analysé la mobilité professionnelle en privilégiant le point de vue de l'élève et les opportunités qui s'ouvrent dans les premiers cinq ans et demi après le titre et les besoins du marché du travail en général. Le présent chapitre analyse la mobilité en considérant la section économique (NOGA) de l'entreprise formatrice et celle dans laquelle le jeune diplômé travaille quatre ans et demi plus tard<sup>1</sup>.

En Suisse, la formation professionnelle initiale est organisée par la Confédération, les cantons et les associations du monde du travail (SEFRI, 2019). Du point de vue des acteurs de la formation professionnelle initiale, il est alors intéressant de savoir quel est le nombre de certifiés qui restent dans la section économique de l'entreprise formatrice ou qui partent pour travailler dans d'autres sections.

Il est important de souligner qu'il s'agit dans ce chapitre de la section économique de l'entreprise, pas de l'établissement. De plus, la section économique de l'entreprise formatrice peut fortement différer du domaine de formation de la personne. Ainsi, dans la section «Activités immobilières» par exemple, seront aussi inclus des personnes qui préparent une formation de dessinateur CFC. De même, les personnes qui travaillent dans un restaurant qui fait partie d'une administration publique figureront comme travaillant dans la section administration publique<sup>2</sup>.

Le graphique G8.1 présente le taux de maintien quatre ans et demi après l'obtention du titre dans la section économique selon la section de l'entreprise formatrice six mois avant l'obtention du titre. Il montre qu'en moyenne 55% des certifiés de 2013 restent dans la même section économique de l'entreprise formatrice. Il existe néanmoins des différences entre sections. C'est dans la section «santé humaine et action sociale» que le taux de maintien est le plus élevé (73%), suivie par la section «activités financières et d'assurances» (65%).

C'est par contre dans les sections économiques de «l'enseignement» (6%), «la production et distribution de gaz et électricité» (26%) et «l'administration publique» (36%) que les taux de maintien dans la section économique sont les plus bas<sup>3</sup>.

Pour approfondir les résultats tirés du graphique G8.1, des informations supplémentaires sont disponibles dans l'annexe A.7 notamment les principales sections économiques d'emploi en 2017 des jeunes qui ont obtenu un titre en 2013.

Si l'on se concentre sur les diplômés qui sont employés dans une autre section économique que celle de la formation, le graphique montre que c'est la section du «commerce» qui représente la principale section économique de destination<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Les résultats de ce chapitre sont obtenus par l'appariement des données des registres de la formation avec celles de la STATENT sans passer par le RS. Il s'agit donc de données exhaustives. La période ici analysée se limite à quatre ans et demi après le titre, car les données utilisées de la STATENT vont jusqu'à 2017.

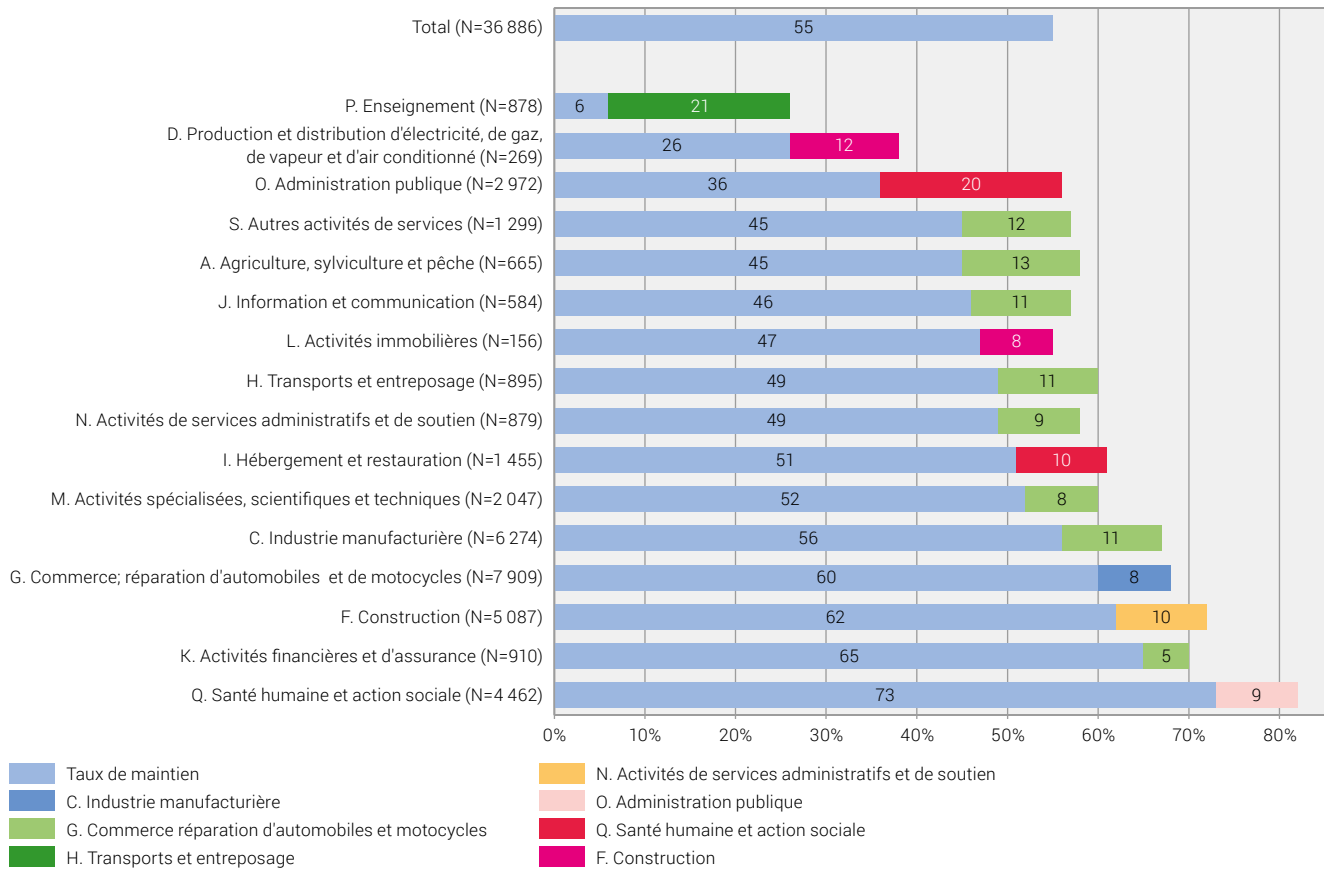
<sup>2</sup> Ceci est dû au fait que la STATENT relève la branche d'activité de l'entreprise et non de l'établissement.

<sup>3</sup> Le résultat pour la branche de l'enseignement s'explique par le fait que beaucoup de personnes qui se forment dans une entreprise active dans la branche de l'enseignement sont des personnes effectuant une formation d'employé de commerce. Ceux-ci trouvent ensuite un emploi ailleurs.

<sup>4</sup> Cela est lié en grande partie au fait que cette section est l'une des plus grandes sections économiques. Le résultat ne doit donc pas être interprété comme un attrait spécifique de cette section.

**Certifiés CFC de 2013: taux de maintien en 2017 dans une entreprise active dans la même section économique que l'entreprise formatrice et mobilité vers la première section de destination, en %**

**G8.1**



Les sections économiques NOGA avec un effectif < 100 ne sont pas montrées dans le tableau.

Source: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB)

© OFS 2020

## 9 Mobilité professionnelle ascendante et progression dans la hiérarchie de l'entreprise

Dans les chapitres précédents, les trois dimensions de la mobilité (professionnelle, progression dans la hiérarchie de l'entreprise et le changement de la section économique de l'entreprise) ont été analysées séparément. Si l'on regarde les panneaux du total des graphiques G4.1 et G7.1<sup>1</sup>, il émerge que la mobilité professionnelle et la progression dans l'entreprise augmentent fortement au cours des années suivant le titre. Il est intéressant alors de savoir si les personnes qui progressent dans la hiérarchie de l'entreprise sont les mêmes que celles qui font de la mobilité professionnelle ascendante ou bien s'il s'agit de deux types différents de mobilité et donc de mécanismes différents. À cela peut s'ajouter une troisième dimension liée à un éventuel changement de section économique. Le graphique G9.1 aide à répondre à cette question. Il montre le pourcentage de personnes qui ont vécu au cours des cinq ans et demi après le titre uniquement une progression dans la hiérarchie de l'entreprise, uniquement une mobilité professionnelle ascendante ou encore les deux ensembles. La population des diplômés est divisée en deux groupes, ceux qui ont changé d'employeur vers une entreprise active dans une autre section économique que celle de l'entreprise formatrice et ceux qui sont restés dans une entreprise active dans la même section.

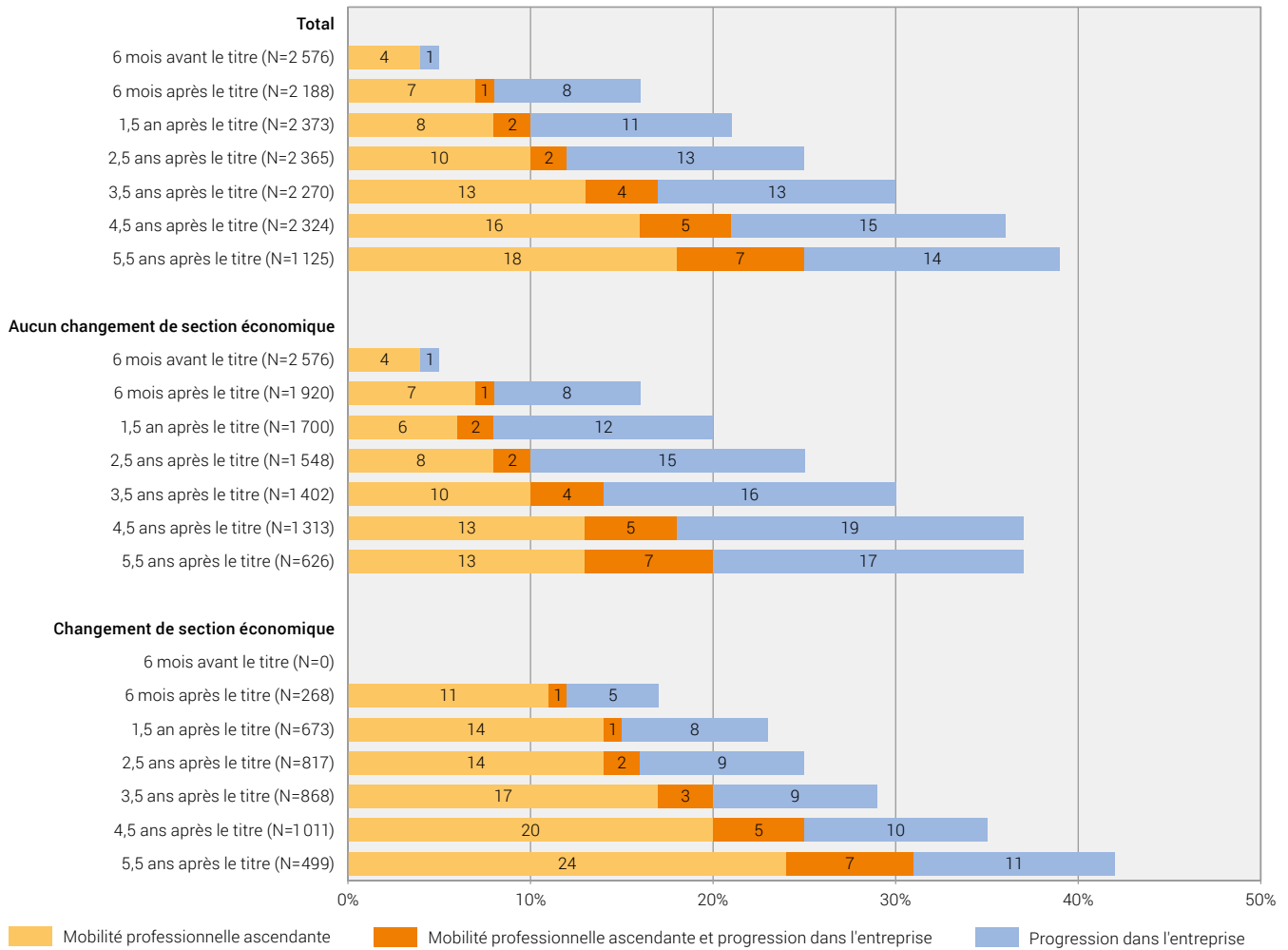
Le résultat est que, 5,5 ans après le titre, seulement 7% de personnes ont eu à la fois une progression hiérarchique et une mobilité professionnelle ascendante. La plus grande partie, 32%, a vécu soit l'un soit l'autre type de mobilité (18% avec seulement une mobilité professionnelle ascendante et 14% avec uniquement une progression dans la hiérarchie de l'entreprise).

Les personnes qui ont changé de section économique sont aussi plus nombreuses à faire de la mobilité professionnelle ascendante (24%) que celles qui restent dans une entreprise de la même section économique (13%). En revanche la proportion de personnes qui ont progressé dans la hiérarchie de l'entreprise est plus grande parmi ceux qui sont restés dans une entreprise active dans la même section économique (17% contre 11% pour ceux qui ont changé de section économique).

<sup>1</sup> Les nombres totaux d'enregistrements diffèrent légèrement des autres chapitres en raison du nombre variable de réponses manquantes ou incorrectes sur les variables analysées et que l'année 2018 n'était pas encore disponible pour la STATENT.

Évolution de la carrière des titulaires d'un CFC, en %

G9.1



Les N représentent les valeurs non pondérées.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS), Statistique structurelle des entreprises (STATENT)

© OFS 2020



# 10 Conclusion

Cette publication a analysé pour la première fois à un niveau détaillé les parcours professionnels de l'ensemble des titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC).

La publication a montré les résultats suivants:

- Un peu plus de la moitié des titulaires d'un CFC connaissent une mobilité professionnelle au cours des cinq premières années et demi après l'obtention du titre. Une part importante de cette mobilité correspond à des trajectoires de mobilité ascendante.
- Les parcours de mobilité ascendante se réalisent dans le même «domaine d'activité» que celui de la profession apprise, cela veut dire que le changement de profession est le plus souvent lié à une spécialisation qu'à une réorientation.
- Les facteurs les plus importants de la mobilité professionnelle ascendante sont la continuation de la formation vers le degré tertiaire et l'expérience professionnelle.
- L'importante mobilité professionnelle s'accorde avec les besoins du marché du travail, puisque que les certifiés se déplacent vers des professions caractérisées par des besoins supérieurs à la moyenne.
- Les certifiés sont également fortement mobiles en termes de section économique, quand on compare la section dans laquelle ils ont obtenu leur titre et celle dans laquelle ils travaillent quelques années plus tard.

# Bibliographie

- Bachmann R., Bechara, P., Vonnahme, C. (2019): *Occupational Mobility in Europe: Extent, Determinants and Consequences*. IZA DP No. 12679
- BIT (2012): *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*. BIT, Genève
- Buchs, H., Hebling, L. (2016): *Job opportunities and school-to-work transitions in occupational labour markets. Are occupational change and unskilled employment after vocational education interrelated?* Empirical Research in Vocational Education and Training, pp. 8–17
- Bühlmann F. (2010): *Routes into the British Service Class: Feeder Logics According to Gender and Occupational Groups*. Sociology 44 (2), pp. 195–212
- Crompton R. (2008): *Class and Stratification*. Cambridge, Polity Dengler
- K., Metthers, B., Wiebke, P. (2014): *Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt. FDZ Methodenreport*, Bundesagentur für Arbeit, Allemagne
- Esping-Andersen, G. (1993): *Changing classes stratification and mobility in postindustrial societies*. California, Sage Publications
- Groes, F., Kircher, P., Manovskii, I., (2015): *The U-Shapes of Occupational Mobility*. The Review of Economic Studies 82, pp. 659–692
- Heath A., Rothon C., Kilpi E. (2008): *The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment, and Occupational Attainment*. Annual Review of Sociology 34, pp. 211–235
- Mc Collum D., Liu, Y., Findlay A., Feng, Z., Nighingale G. (2018): *Determinants of occupational mobility: the importance of place of work*. Regional Studies, 52
- Müller, B. Schweri, J. (2015): *How specific is apprenticeship training? Evidence from interfirm and occupational mobility after graduation*. Oxford Economic Papers, 67(4), 2015, 1057–1077
- OFS (2018a): *Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail*. OFS, Neuchâtel
- OFS (2018b): *Parcours de formation dans le degré secondaire II*. OFS, Neuchâtel
- OFS (2019): *Évolution démographique et conséquences pour l'ensemble du domaine de la formation Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 12.3657 – Commission de la science, de l'éducation et de la culture CN du 17 août 2012*
- Salzmann P., Berweger S., Bühler Z., Sperger A. (2016): *ProCom. Committed to the profession – Berufslaufbahnen von Fachkräften im Bereich Pflege und Betreuung. Wissenschaftlicher Schlussbericht*. PHSG, Sankt Gallen; PHZ, Zürich
- Schweri, J., Eymann, A., Aepli, M. (2020): *Horizontal mismatch and vocational education*. Applied Economics
- SECO (2016): *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse. Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié*. SECO, Berne
- SEFRI (2019): *La formation professionnelle en Suisse: Faits et chiffres 2019*. SEFRI, Berne
- Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J., Baumeler, C. (2017): *Der Beruf Fachfrau und Fachmann Gesundheit: Manchmal ein Traumjob, häufig ein Zwischenstopp. Neue Resultate zu den Berufs- und Bildungsverläufen der Lehrabsolventinnen und –absolventen. Trendbericht 2 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung*. Zollikofen, Berne: EHB und OdASanté

# Abréviations

<b>AFP</b>	Attestation de Formation Professionnelle
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>CFC</b>	Certificat Fédéral de Capacité
<b>CITE</b>	Classification Internationale Type de l'Education
<b>CITP</b>	Classification Internationale Type des Professions
<b>FPI</b>	Formation Professionnelle Initiale
<b>LABB</b>	Analyses longitudinales dans le domaine de la formation
<b>RS</b>	Relevé Structurel
<b>SECO</b>	Secrétariat d'Etat à l'Economie
<b>SEFRI</b>	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
<b>STATENT</b>	Statistique des Entreprises



# Annexe

## A.1 Le type de profession à laquelle préparent les titres de la FPI

### Certifiés CFC de 2013: Répartition des titres délivrés selon les groupes CITP (grands groupes et groupes sous-majeurs), en %

TA.1

Grand groupe CITP	Groupe sous-majeur CITP	%	N
2 – Professions intellectuelles et scientifiques	21 – Spécialistes des sciences techniques	–	–
	25 – Spécialistes des technologies de l'information et de la communication	2,3	1 080
	26 – Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	–	–
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>2,5</b>	<b>1 180</b>
3 – Professions intermédiaires	31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques	4,0	1 898
	32 – Professions intermédiaires de la santé	10,5	4 967
	34 – Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	0,5	217
	35 – Techniciens de l'information et de la communication	–	–
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>15,1</b>	<b>7 165</b>
4 – Employés de type administratif	41 – Employés de bureau	19,7	9 346
	43 – Employés des services comptables et d'approvisionnement	2,4	1 126
	44 – Autres employés de type administratif	–	–
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>22,2</b>	<b>10 540</b>
5 – Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	51 – Personnel des services directs aux particuliers	9,3	4 438
	52 – Commerçants et vendeurs	9,7	4 591
	53 – Auxiliaires des soins et de l'assistance	3,3	1 573
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>22,3</b>	<b>10 602</b>
6 – Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	61 – Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale	3,6	1 724
	62 – Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, de la pêche et de la chasse	0,5	258
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>4,2</b>	<b>1 982</b>
7 – Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	71 – Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	11,0	5 246
	72 – Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique, la polymécanique, la mécanique de production et assimilés	10,1	4 778
	73 – Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	1,6	756
	74 – Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	5,9	2 805
	75 – Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	3,1	1 486
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>31,7</b>	<b>15 071</b>
8 – Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	81 – Conducteurs de machines et d'installations fixes	0,9	443
	83 – Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	1,0	493
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>2,0</b>	<b>936</b>
9 – Professions élémentaires	96 – Éboueurs et autres travailleurs non qualifiés	–	–
	<b>Total dans le grand groupe</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>47 502</b>

Les catégories avec un effectif < 100 ne sont pas montrées dans le tableau.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB)

© OFS 2020

## A.2 Certifiés CFC de 2013: Les cinq formations les plus représentées dans les grands groupes CITP

### Les cinq formations les plus représentées dans les grands groupes CITP, en %

TA.2

Profession apprise selon le grand groupe CITP	Profession apprise selon classification SEFRI	En % du grand groupe CITP
<b>2 – Professions intellectuelles et scientifiques</b>	Informaticien CFC	79,8
	Médiamaticien	11,7
	Graphiste	3,8
	Graphiste CFC	1,8
	Concepteur en multimédia	1,7
<b>3 – Professions intermédiaires</b>	Assistant en soins et santé communautaire CFC	29,8
	Assistant médical CFC	11,2
	Assistant dentaire CFC	10,6
	Assistant en pharmacie CFC	10,1
	Dessinateur en bâtiment	8,0
<b>4 – Employés de type administratif</b>	Employé de commerce E	58,9
	Diplômé de commerce	18,1
	Employé de commerce B	11,7
	Logisticien CFC	10,7
	Gestionnaire en information documentaire CFC	0,4
<b>5 – Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs</b>	Gestionnaire du commerce de détail CFC – conseil	30,2
	Assistant socio-éducatif CFC	14,8
	Cuisinier CFC	12,0
	Gestionnaire du commerce de détail CFC – gestion	10,2
	Coiffeur CFC	10,2
<b>6 – Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche</b>	Horticulteur	43,9
	Agriculteur CFC	36,5
	Forestier-bûcheron CFC	13,0
	Professionnel du cheval CFC	3,0
	Viticulteur CFC	1,6
<b>7 – Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat</b>	Installateur-électricien CFC	8,9
	Polymécanicien CFC	8,9
	Mécanicien en maintenance d'automobiles CFC	6,9
	Menuisier-ébéniste	6,7
	Maçon	5,4
<b>8 – Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage</b>	Constructeur de routes CFC	26,6
	Conducteur de camion	18,4
	Technologue en denrées alimentaires	8,1
	Spécialiste en photographie CFC	6,4
	Technologue en production chimique et pharmaceutique CFC	6,2
<b>9 – Professions élémentaires</b>	Recycleur	100

Source: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB)

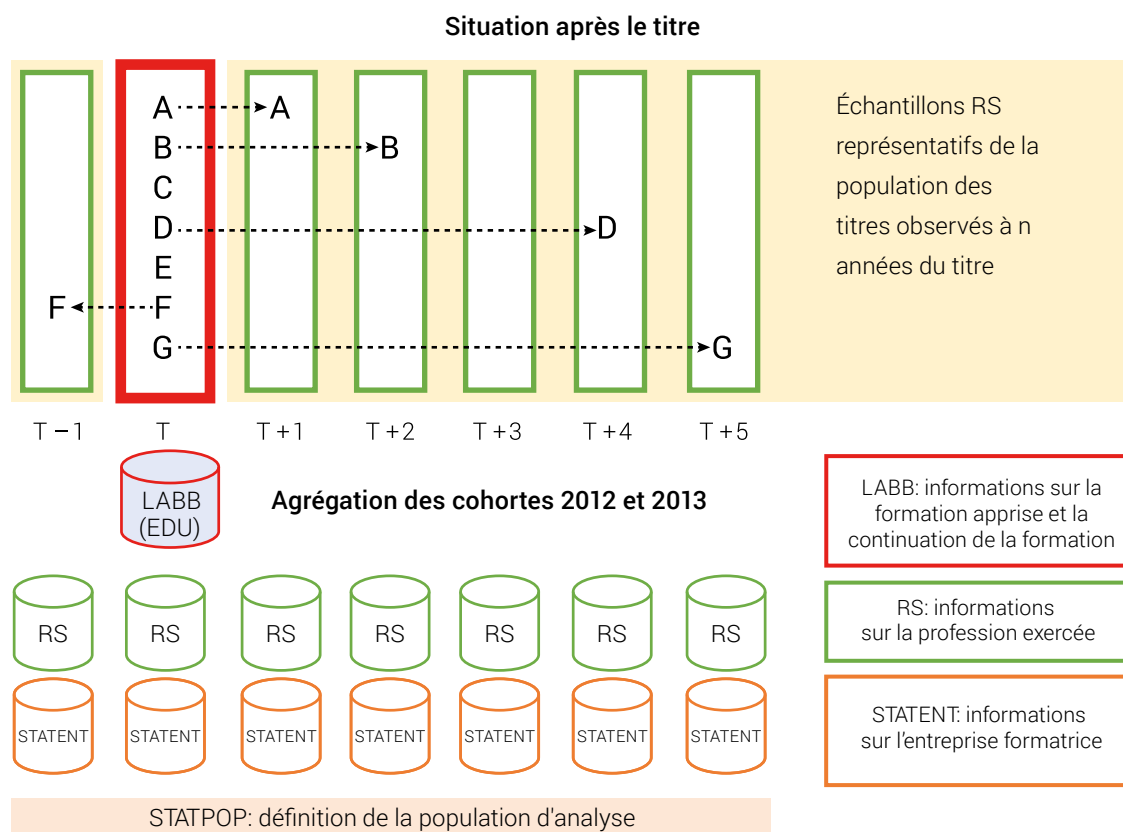
© OFS 2020

## A.3 Méthodologie de construction du fichier d'analyse

### A.3.1 Schéma d'appariement

#### Schéma d'appariement effectué pour les analyses

GA3



Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé Structurel (RS), Statistique structurelle des entreprises (STATENT)

© OFS 2020

### A.3.2 Mobilité professionnelle et appariement entre données de registres (LABB) et des données d'enquête (RS)

Comme les trois bases de données (LABB, RS et STATENT) proviennent de sources différentes (registres et enquêtes), il est possible que des divergences soient présentes en raison des modalités différentes de récolte des données et que ces différences puissent créer une mobilité artificielle. Pour remédier à ce problème, les graphiques de la publication présentent également la situation du diplômé avant l'obtention du titre. Comme celle-ci est connue par les registres, il est alors possible de mesurer combien les deux sources diffèrent entre elles. Avant l'obtention du titre tout le monde devrait être – dans le RS et dans LABB – dans la même profession. Les différences entre les deux sources nous donnent une idée de l'erreur liée aux possibles incohérences.

Une autre possible source de discordance entre les deux bases de données est liée à un niveau différent de détail entre l'information présente dans les données de registre et celle reporté par l'interviewé au moment de l'enquête. Par exemple, le titre précis obtenu par la personne est indiqué dans le registre (par exemple «Menuisier/ébéniste, meubles et aménagement d'intérieur») tandis que la réponse à un questionnaire est moins détaillée (le répondant affirme être par exemple, menuisier). Comme ces deux professions sont classés dans deux groupes CITP différents (71 et 74), cette différence pourrait fausser l'indicateur du maintien dans la profession. Pour ces cas, il a été décidé qu'il n'y avait pas eu de mobilité et que la personne était restée dans la même profession.



A. 4 Table de mobilité entre profession apprise et profession exercée

Table de mobilité entre profession apprise et profession exercée

TA. 4



Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB)

## A. 5 Les tendances de mobilité pour les groupes professionnels les plus importants

En complément au graphique G4.2, la table TA.5.1 présente les taux de maintien et de mobilité pour les principaux groupes sous-majeurs de la CITP. Le choix de présenter la profession 6 mois avant le titre permet de montrer la cohérence entre les sources des registres et celles de l'enquête<sup>1</sup>. Le choix de présenter la profession 6 mois après le titre permet de montrer la cohérence entre les sources des registres et celles de l'enquête<sup>1</sup>.

### Certifiés CFC: taux de maintien dans la profession et mobilité après le titre, selon la profession apprise (groupes sous-majeurs principaux de la CITP), en % (1/2)

TA. 5.1

Profession apprise (groupe sous-majeur)		Maintien dans la profession		Mobilité ascendante		Mobilité horizontale		Mobilité descendante		N
		%	±	%	±	%	±	%	±	
<b>31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques</b>	6 mois avant le titre	95,6	3,6	2,0	2,4	0,0	0,0	2,4	2,8	142
	6 mois après le titre	88,3	6,5	2,4	2,8	0,0	0,0	9,3	6,0	106
	1,5 an après le titre	85,9	6,1	4,2	3,5	3,6	3,0	6,2	4,4	120
	2,5 ans après le titre	81,3	7,4	2,6	3,0	4,8	4,0	11,3	6,0	118
	3,5 ans après le titre	74,5	8,0	4,5	3,9	11,5	5,8	9,5	5,2	124
	4,5 ans après le titre	73,5	8,6	6,3	4,7	7,4	5,2	12,8	6,5	109
	5,5 ans après le titre	64,5	9,0	20,0	7,6	7,9	4,9	7,6	5,0	118
<b>32 – Professions intermédiaires de la santé</b>	6 mois avant le titre	93,6	3,1	4,8	2,6	0,6	1,1	1,0	1,2	303
	6 mois après le titre	85,1	4,2	12,4	3,9	0,2	0,4	2,3	1,6	316
	1,5 an après le titre	78,8	4,9	13,0	4,1	2,7	2,1	5,5	2,6	290
	2,5 ans après le titre	66,4	5,4	17,1	4,3	4,0	2,2	12,5	3,8	327
	3,5 ans après le titre	64,1	6,0	23,7	5,4	2,1	1,7	10,1	3,7	270
	4,5 ans après le titre	55,7	5,7	29,5	5,3	5,3	2,7	9,6	3,4	319
	5,5 ans après le titre	49,7	6,1	30,1	5,6	6,6	3,1	13,7	4,3	279
<b>41 – Employés de bureau</b>	6 mois avant le titre	86,1	3,4	4,2	2,0	8,9	2,8	0,8	1,0	444
	6 mois après le titre	61,5	4,2	13,7	3,0	23,2	3,6	1,6	1,1	589
	1,5 an après le titre	53,3	4,4	19,1	3,5	27,2	4,0	0,4	0,4	547
	2,5 ans après le titre	46,7	4,3	23,1	3,6	30,0	4,0	0,2	0,4	571
	3,5 ans après le titre	47,3	4,3	25,9	3,7	25,9	3,8	0,9	0,8	571
	4,5 ans après le titre	39,6	4,3	30,4	4,0	29,0	4,0	0,9	0,8	547
	5,5 ans après le titre	34,1	4,0	39,5	4,2	26,0	3,8	0,4	0,6	577
<b>51 – Personnel des services directs aux particuliers</b>	6 mois avant le titre	95,7	2,5	1,7	1,5	2,6	2,0	0,0	0,0	291
	6 mois après le titre	80,8	5,1	4,3	2,6	12,8	4,4	2,1	1,8	251
	1,5 an après le titre	72,1	5,7	7,3	3,4	17,8	4,8	2,7	2,0	269
	2,5 ans après le titre	76,6	5,2	5,1	2,7	14,5	4,2	3,8	2,3	282
	3,5 ans après le titre	64,8	6,2	10,6	4,1	21,8	5,3	2,8	2,3	259
	4,5 ans après le titre	60,2	6,3	13,9	4,3	21,9	5,4	3,9	2,5	253
	5,5 ans après le titre	59,0	6,2	20,5	5,2	17,8	4,9	2,6	2,0	261

<sup>1</sup> Concernant la cohérence entre les deux sources de données on remarque que pour l'ensemble des professions considérées ici, la mobilité «artificielle» est toujours inférieure à 10% sauf pour les cas des «Employés de bureau», les «Auxiliaires des soins et de l'assistance» et des «Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés» où elle est légèrement supérieure (entre 12 et 13%).

**Certifiés CFC: taux de maintien dans la profession et mobilité après le titre, selon la profession apprise (groupes sous-majeurs principaux de la CITP), en % (2/2)**

TA. 5.1

Profession apprise (groupe sous-majeur)		Maintien dans la profession		Mobilité ascendante		Mobilité horizontale		Mobilité descendante		N
		%	±	%	±	%	±	%	±	
<b>52 – Commerçants et vendeurs</b>	6 mois avant le titre	95,9	2,2	2,1	1,6	1,9	1,5	0,0	0,0	344
	6 mois après le titre	83,6	4,4	5,4	2,7	10,4	3,6	0,6	0,9	304
	1,5 an après le titre	80,3	4,6	6,0	2,8	13,0	3,9	0,6	0,9	301
	2,5 ans après le titre	69,3	5,6	8,6	3,5	21,9	5,0	0,2	0,4	300
	3,5 ans après le titre	61,4	6,0	13,1	4,1	24,8	5,4	0,7	1,1	277
	4,5 ans après le titre	55,6	5,9	16,5	4,5	25,6	5,2	2,3	1,8	295
	5,5 ans après le titre	53,1	6,5	14,7	4,5	30,6	6,0	1,6	1,8	249
<b>53 – Auxiliaires des soins et de l'assistance</b>	6 mois avant le titre	88,1	6,5	11,2	6,4	0,7	1,3	0,0	0,0	96
	6 mois après le titre	73,3	9,7	22,9	9,1	3,0	4,1	0,8	1,5	88
	1,5 an après le titre	62,4	10,0	35,0	9,8	2,6	3,5	0,0	0,0	96
	2,5 ans après le titre	61,0	10,9	33,6	10,5	5,4	4,9	0,0	0,0	84
	3,5 ans après le titre	67,1	9,6	24,5	8,6	7,7	5,7	0,6	1,3	96
	4,5 ans après le titre	54,6	9,6	42,1	9,5	3,3	3,3	0,0	0,0	111
	5,5 ans après le titre	36,9	10,6	56,3	10,8	6,8	5,1	0,0	0,0	86
<b>71 – Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens</b>	6 mois avant le titre	93,8	2,6	1,1	1,2	4,4	2,2	0,7	0,8	357
	6 mois après le titre	85,8	4,2	4,2	2,4	9,0	3,5	1,0	1,2	295
	1,5 an après le titre	79,8	4,7	6,9	3,0	12,4	3,8	0,9	1,1	304
	2,5 ans après le titre	72,1	5,3	12,4	3,9	14,3	4,1	1,2	1,3	309
	3,5 ans après le titre	65,0	5,7	16,0	4,4	16,7	4,4	2,3	1,8	290
	4,5 ans après le titre	55,3	6,3	20,3	5,2	21,3	5,1	3,2	2,1	265
	5,5 ans après le titre	51,0	5,8	22,9	4,8	25,3	5,0	0,8	1,0	315
<b>72 – Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique, la polymécanique, la mécanique de production et assimilés</b>	6 mois avant le titre	88,5	3,9	7,0	3,1	4,4	2,5	0,0	0,0	299
	6 mois après le titre	78,8	5,0	6,9	3,1	12,6	4,0	1,7	1,6	289
	1,5 an après le titre	74,2	5,4	6,2	3,1	17,8	4,6	1,8	1,6	287
	2,5 ans après le titre	73,5	5,4	9,7	3,6	15,6	4,4	1,2	1,4	280
	3,5 ans après le titre	62,7	6,1	12,4	4,2	23,1	5,3	1,8	1,8	264
	4,5 ans après le titre	63,6	5,8	16,4	4,4	18,9	4,7	1,0	1,2	288
	5,5 ans après le titre	50,0	6,2	22,6	5,2	25,6	5,3	1,8	1,5	276
<b>74 – Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique</b>	6 mois avant le titre	97,8	2,3	0,9	1,2	1,3	1,9	0,0	0,0	164
	6 mois après le titre	85,2	5,8	6,3	4,1	7,8	4,3	0,8	1,1	160
	1,5 an après le titre	84,2	5,6	8,5	4,2	6,9	4,1	0,4	0,7	188
	2,5 ans après le titre	76,4	6,9	10,9	5,0	12,3	5,3	0,4	0,8	159
	3,5 ans après le titre	61,9	8,0	19,6	6,4	17,4	6,3	1,2	1,7	155
	4,5 ans après le titre	60,7	7,9	25,5	6,9	13,3	5,7	0,5	0,9	165
	5,5 ans après le titre	42,7	7,8	32,9	7,5	23,6	6,8	0,8	1,5	167

Les N dans le tableau représentent les valeurs non pondérées  
± correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS)

© OFS 2020

Afin de donner une idée des professions exercées après le titre, le tableau TA. 5.2 présente les deux professions les plus fréquemment exercées après le titre selon la profession apprise.

**Professions exercées entre 3,5 et 5,5 ans après le titre pour les groupes professionnels les plus importants, en %**

TA. 5.2

Profession apprise	Profession exercée	Mobilité professionnelle	N	%	±
31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques	31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques	Maintien dans la profession	248	70,8	5,0
	21 – Spécialistes des sciences techniques	Mobilité ascendante	21	6,3	2,7
32 – Professions intermédiaires de la santé	32 – Professions intermédiaires de la santé	Maintien dans la profession	500	56,3	3,5
	22 – Spécialistes de la santé	Mobilité ascendante	211	25,2	3,1
41 – Employés de bureau	41 – Employés de bureau	Maintien dans la profession	680	40,2	2,5
	33 – Professions intermédiaires, finance et administration	Mobilité ascendante	225	12,9	1,7
51 – Personnel des services directs aux particuliers	51 – Personnel des services directs aux particuliers	Maintien dans la profession	479	61,2	3,6
	52 – Commerçants et vendeurs	Mobilité horizontale	31	4,1	1,5
52 – Commerçants et vendeurs	52 – Commerçants et vendeurs	Maintien dans la profession	466	56,7	3,6
	41 – Employés de bureau	Mobilité horizontale	89	11,0	2,2
53 – Auxiliaires des soins et de l'assistance	53 – Auxiliaires des soins et de l'assistance	Maintien dans la profession	147	52,8	5,9
	34 – Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	Mobilité ascendante	79	24,9	5,1
71 – Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	71 – Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	Maintien dans la profession	495	56,9	3,5
	31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques	Mobilité ascendante	87	10,4	2,2
72 – Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique, la polymécanique, la mécanique de production et assimilés	72 – Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique, la polymécanique, la mécanique de production et assimilés	Maintien dans la profession	483	58,7	3,5
	31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques	Mobilité ascendante	55	6,8	1,8

**Exemple de lecture:**

Sur 100 diplômés des «Professions intermédiaires de la santé», entre 3,5 et 5,5 ans après le titre, 56% restait employé dans ce type de profession tandis que 25% était employé en tant que spécialiste de la santé.

Les N représentent les valeurs non pondérées.

± correspond à la largeur de l'intervalle de confiance à 95%.

## A.6 Résultats complets du modèle de régression

### Résultats complets du modèle de régression pour les déterminants de la mobilité ascendante (1/2)

TA. 6

	Effet marginal moyen	Intervalles de confiance à 95%	
<b>Sexe (Catégorie de référence: Homme)</b>			
Femme	-1,4	-2,9	0,0
<b>Catégorie migratoire (Catégorie de référence: Suisse né en Suisse)</b>			
Étranger né en Suisse	0,8	-1,2	2,9
Suisse né à l'étranger	-0,6	-2,9	1,6
Étranger né à l'étranger	0,9	-1,5	3,2
<b>Region linguistique (Catégorie de référence: Suisse alémanique et romanche)</b>			
Suisse romande	3,6	2,2	5,0
Suisse italienne	0,1	-3,0	3,2
<b>Participation à la formation après le titre (Catégorie de référence: Pas en formation)</b>			
Continuation du parcours dans le degré secondaire II	3,7	2,3	5,2
Entrée au degré tertiaire	13,8	12,4	15,2
<b>Années depuis l'obtention du titre (Catégorie de référence: 6 mois après le titre)</b>			
6 mois avant	-4,1	-5,3	-2,8
1,5 an après	2,8	1,2	4,4
2,5 ans après	5,3	3,6	6,9
3,5 ans après	8,8	7,0	10,6
4,5 ans après	14,6	12,7	16,5
5,5 ans après	18,1	16,2	20,1
<b>Profession apprise (Catégorie de référence: 41 – Employés de bureau)</b>			
31 – Professions intermédiaires des sciences et techniques	-19,7	-22,5	-16,8
32 – Professions intermédiaires de la santé	-7,5	-10,5	-4,5
3X – Autres professions du groupe CITP 3	-4,6	-12,0	2,8
4X – Autres professions du groupe CITP 4	-13,7	-18,1	-9,2
51 – Personnel des services directs aux particuliers	-14,0	-17,2	-10,8
52 – Commerçants et vendeurs	-7,0	-10,9	-3,0
53 – Auxiliaires des soins et de l'assistance	3,1	-1,8	8,1
60 – Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	-14,5	-18,6	-10,4
71 – Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	-8,6	-12,4	-4,8
72 – Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	-10,9	-14,4	-7,3
74 – Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	-10,8	-14,6	-7,1
7X – Autres professions du groupe CITP 7	-6,3	-10,4	-2,2
80 – Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	-12,2	-16,6	-7,9
<b>Indice de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée (Catégorie de référence: Indice de pénurie 3 ou inférieur)</b>			
Indice pénurie = 4	0,0	-2,1	2,0
Indice pénurie = 5	5,8	3,8	7,8
Indice pénurie >= 6	3,9	0,3	7,4

## Résultats complets du modèle de régression pour les déterminants de la mobilité ascendante (2/2)

TA. 6

	Effet marginal moyen	Intervalle de confiance à 95%	
<b>Taille de l'entreprise formatrice (Catégorie de référence: Micro (1-19))</b>			
Petit (20-49)	3,1	1,5	4,6
Moyen (50-249)	4,2	2,7	5,7
Grande (250+)	4,3	2,9	5,8
<b>Type d'entreprise (formatrice) (Catégorie de référence: Secteur privé)</b>			
Secteur publique	1,9	-0,9	4,6
<b>Section économique de l'entreprise formatrice (Catégorie de référence: G. commerce réparation d'automobiles et de motocycles)</b>			
A. Agriculture, sylviculture et pêche	-1,6	-7,7	4,5
C. Industrie manufacturière	0,7	-1,0	2,5
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-1,6	-6,6	3,4
E. Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et de pollution	2,3	-14,8	19,5
F. Construction	0,3	-2,1	2,8
H. Transports et entreposage	-0,6	-3,8	2,6
I. Hébergement et restauration	4,9	0,9	8,8
J. Information et communication	7,3	1,4	13,3
K. Activités financières et d'assurance	3,9	0,5	7,2
L. Activités immobilières	19,7	10,1	29,3
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,6	6,3	12,9
N. Activités de services administratifs et de soutien	3,2	-1,3	7,6
O. Administration publique	2,9	-0,5	6,3
P. Enseignement	4,9	1,2	8,6
Q. Santé humaine et action sociale	4,7	2,3	7,1
R. Arts, spectacles et activités récréatives	10,6	-3,5	24,7
S. Autres activités de services	6,1	1,9	10,3
N	16 996		
Pseudo R2	0,15		

**Exemple de lecture:**

Pour la variable «Participation à la formation après le titre», l'avantage comparatif de continuer les études vers le degré tertiaire par rapport à ne pas continuer la formation, sur la probabilité de la mobilité ascendante, est de 14 points de pourcent.

Sources: OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), Relevé structurel (RS), Statistique structurelle des entreprises (STATENT)

© OFS 2020

## A.7 Certifiés CFC de 2013: taux de maintien dans la même section économique et mobilité vers les principales sections

### Certifiés CFC de 2013: taux de maintien dans la même section et mobilité vers les principales sections quatre ans et demi après l'obtention du titre, en % (1/2)

TA. 7

Section économique NOGA	%	Section économique NOGA	%
<b>G. COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES</b>		<b>K. ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	59,7	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	65,5
C. Industrie manufacturière	8,2	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	4,6
N. Activités de services administratifs et de soutien	4,9	J. Information et communication	4,6
Q. Santé humaine et action sociale	4,2	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,1
H. Transports et entreposage	3,4	N. Activités de services administratifs et de soutien	4,0
O. Administration publique	3,2	Q. Santé humaine et action sociale	3,4
K. Activités financières et d'assurance	3,1	O. Administration publique	3,1
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,0	I. Hébergement et restauration	2,0
J. Information et communication	2,4	L. Activités immobilières	1,8
F. Construction	2,4	C. Industrie manufacturière	1,6
<b>C. INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE</b>		<b>H. TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	56,0	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	48,8
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	10,5	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	11,3
N. Activités de services administratifs et de soutien	5,9	C. Industrie manufacturière	7,0
F. Construction	5,0	N. Activités de services administratifs et de soutien	5,9
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,4	K. Activités financières et d'assurance	5,7
H. Transports et entreposage	3,2	O. Administration publique	5,4
Q. Santé humaine et action sociale	2,9	Q. Santé humaine et action sociale	3,2
O. Administration publique	2,7	F. Construction	2,7
J. Information et communication	2,0	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,6
I. Hébergement et restauration	1,8	J. Information et communication	2,2
<b>F. CONSTRUCTION</b>		<b>N. ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	61,8	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	49,0
N. Activités de services administratifs et de soutien	9,6	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	8,9
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,6	F. Construction	7,4
C. Industrie manufacturière	5,6	O. Administration publique	4,7
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	5,4	C. Industrie manufacturière	4,6
O. Administration publique	2,4	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,3
H. Transports et entreposage	2,2	Q. Santé humaine et action sociale	4,2
Q. Santé humaine et action sociale	1,4	H. Transports et entreposage	3,8
J. Information et communication	1,0	A. Agriculture, sylviculture et pêche	3,1
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,8	K. Activités financières et d'assurance	2,7
<b>Q. SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE</b>		<b>P. ENSEIGNEMENT</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	73,1	H. Transports et entreposage	21,1
O. Administration publique	8,7	C. Industrie manufacturière	19,8
I. Hébergement et restauration	3,1	N. Activités de services administratifs et de soutien	9,9
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	3,0	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	8,9
N. Activités de services administratifs et de soutien	2,4	Q. Santé humaine et action sociale	7,7
C. Industrie manufacturière	1,9	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	5,9
P. Enseignement	1,8	O. Administration publique	5,5
K. Activités financières et d'assurance	1,6	J. Information et communication	5,2
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,8	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,6
S. Autres activités de services	0,7	F. Construction	3,2

**Certifiés CFC de 2013: taux de maintien dans la même section et mobilité  
vers les principales sections quatre ans et demi après l'obtention du titre, en % (2/2)**

TA. 7

Section économique NOGA	%	Section économique NOGA	%
<b>O. ADMINISTRATION PUBLIQUE</b>		<b>A. AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	35,9	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	45,1
Q. Santé humaine et action sociale	19,9	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	13,2
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	6,8	F. Construction	10,7
C. Industrie manufacturière	5,5	N. Activités de services administratifs et de soutien	7,1
N. Activités de services administratifs et de soutien	5,4	C. Industrie manufacturière	6,6
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,3	H. Transports et entreposage	3,5
K. Activités financières et d'assurance	4,2	O. Administration publique	3,2
H. Transports et entreposage	2,8	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,6
J. Information et communication	2,6	Q. Santé humaine et action sociale	2,6
F. Construction	2,3	S. Autres activités de services	1,7
<b>M. ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES</b>		<b>J. INFORMATION ET COMMUNICATION</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	52,3	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	46,2
G. commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	8,3	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	10,6
F. Construction	7,5	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8,7
C. Industrie manufacturière	6,4	C. Industrie manufacturière	6,3
O. Administration publique	4,4	N. Activités de services administratifs et de soutien	6,0
N. Activités de services administratifs et de soutien	3,9	O. Administration publique	4,3
K. Activités financières et d'assurance	3,2	K. Activités financières et d'assurance	3,9
J. Information et communication	3,0	F. Construction	2,6
Q. santé humaine et action sociale	2,6	Q. Santé humaine et action sociale	2,4
H. Transports et entreposage	2,2	H. Transports et entreposage	2,2
<b>I. HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>		<b>D. PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	50,6	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	26,4
Q. Santé humaine et action sociale	10,4	F. Construction	12,3
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9,4	C. Industrie manufacturière	11,2
C. Industrie manufacturière	5,4	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,7
N. Activités de services administratifs et de soutien	4,3	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	8,2
O. Administration publique	3,8	N. Activités de services administratifs et de soutien	8,2
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,2	O. Administration publique	5,2
K. Activités financières et d'assurance	2,6	J. Information et communication	4,1
H. Transports et entreposage	2,5	H. Transports et entreposage	3,7
R. Arts, spectacles et activités récréatives	1,9	Q. Santé humaine et action sociale	3,7
<b>S. AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES</b>		<b>L. ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES</b>	
<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	45,0	<i>Taux de maintien dans la section économique</i>	46,8
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	12,3	F. Construction	8,3
Q. Santé humaine et action sociale	8,7	G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	7,7
C. Industrie manufacturière	6,0	M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,1
N. Activités de services administratifs et de soutien	4,8	Q. Santé humaine et action sociale	5,1
O. Administration publique	4,1	C. Industrie manufacturière	4,5
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,8	N. Activités de services administratifs et de soutien	4,5
I. Hébergement et restauration	3,2	O. Administration publique	3,8
K. Activités financières et d'assurance	3,0	I. Hébergement et restauration	3,2
H. Transports et entreposage	2,0	H. Transports et entreposage	2,6

**Exemple de lecture:**

sur 100 certifiés CFC dans une entreprise du «G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles», 60 étaient employés – quatre ans et demi après le titre – dans la même section tandis que 8 étaient employés dans une entreprise active dans la section économique «C. Industrie Manufacturière».

Les sections économiques NOGA avec un effectif <100 ne sont pas montrées dans le tableau.







# Programme des publications de l'OFS

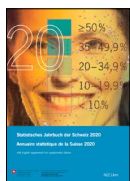
**En tant que service statistique central de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public. Il utilise plusieurs moyens et canaux pour diffuser ses informations statistiques par thème.**

## Les domaines statistiques

- 00 Bases statistiques et généralités
- 01 Population
- 02 Espace et environnement
- 03 Travail et rémunération
- 04 Économie nationale
- 05 Prix
- 06 Industrie et services
- 07 Agriculture et sylviculture
- 08 Énergie
- 09 Construction et logement
- 10 Tourisme
- 11 Mobilité et transports
- 12 Monnaie, banques, assurances
- 13 Sécurité sociale
- 14 Santé
- 15 Éducation et science
- 16 Culture, médias, société de l'information, sport
- 17 Politique
- 18 Administration et finances publiques
- 19 Criminalité et droit pénal
- 20 Situation économique et sociale de la population
- 21 Développement durable, disparités régionales et internationales

## Les principales publications générales

### L'Annuaire statistique de la Suisse



L'Annuaire statistique de la Suisse de l'OFS constitue depuis 1891 l'ouvrage de référence de la statistique suisse. Il englobe les principaux résultats statistiques concernant la population, la société, l'État, l'économie et l'environnement de la Suisse.

### Le Mémento statistique de la Suisse



Le mémento statistique résume de manière concise et attrayante les principaux chiffres de l'année. Cette publication gratuite de 52 pages au format A6/5 est disponible en cinq langues (français, allemand, italien, romanche et anglais).

## Le site Internet de l'OFS: [www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)

Le portail «Statistique suisse» est un outil moderne et attrayant vous permettant d'accéder aux informations statistiques actuelles. Nous attirons ci-après votre attention sur les offres les plus prisées.

### La banque de données des publications pour des informations détaillées

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse ([www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)). Pour obtenir des publications imprimées, vous pouvez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail ([order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch)).  
[www.statistique.ch](http://www.statistique.ch) → Trouver des statistiques → Catalogues et banques de données → Publications

### Vous souhaitez être parmi les premiers informés?



Abonnez-vous à un Newsmail et vous recevrez par e-mail des informations sur les résultats les plus récents et les activités actuelles concernant le thème de votre choix.  
[www.news-stat.admin.ch](http://www.news-stat.admin.ch)

### STAT-TAB: la banque de données statistiques interactive



La banque de données statistiques interactive vous permet d'accéder simplement aux résultats statistiques dont vous avez besoin et de les télécharger dans différents formats.  
[www.stattab.bfs.admin.ch](http://www.stattab.bfs.admin.ch)

### Statatlas Suisse: la banque de données régionale avec ses cartes interactives



L'atlas statistique de la Suisse, qui compte plus de 4500 cartes, est un outil moderne donnant une vue d'ensemble des thématiques régionales traitées en Suisse dans les différents domaines de la statistique publique.  
[www.statatlas-suisse.admin.ch](http://www.statatlas-suisse.admin.ch)

## Pour plus d'informations

### Centre d'information statistique

058 463 60 11, [info@bfs.admin.ch](mailto:info@bfs.admin.ch)

La présente publication, rédigée dans le cadre du projet «Analyses longitudinales dans le domaine de la formation» (LABB), utilise les nouvelles potentialités des statistiques de la formation appariées avec le Relevé Structurel (RS) et la Statistique structurelle des entreprises (STATENT) pour étudier pour la première fois la mobilité professionnelle des certifiés de la formation professionnelle initiale.

De telles analyses ont été rendues possibles par la modernisation des relevés du domaine de la formation (MEB) et l'introduction d'un identificateur individuel dans les registres et les statistiques de l'OFS.

#### **En ligne**

[www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)

#### **Imprimés**

[www.statistique.ch](http://www.statistique.ch)

Office fédéral de la statistique

CH-2010 Neuchâtel

[order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch)

tél. 058 463 60 60

#### **Numéro OFS**

1583-2000

#### **ISBN**

978-3-303-15671-1

---

**La statistique** [www.la-statistique-compte.ch](http://www.la-statistique-compte.ch)  
**compte pour vous.**