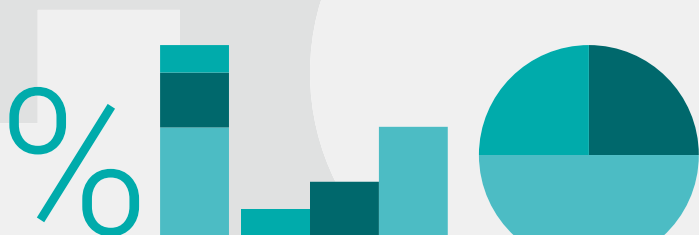


## Actualités OFS



03 Travail et rémunération

Neuchâtel, octobre 2020

### Enquête suisse sur la population active (ESPA)

## La mobilité professionnelle en Suisse

### Résumé

La présente analyse traite de la mobilité professionnelle sous l'angle des changements d'emploi ou des sorties du marché du travail. En Suisse, 19,2% des personnes qui exerçaient une activité professionnelle en 2018 ont quitté leur poste de travail en l'espace d'un an; elles ont soit changé d'emploi (12,7%), soit changé de statut sur le marché du travail (6,5%; chômage au sens du BIT ou retrait de la vie active). On n'observe pas de tendance à long terme (ni à la hausse, ni à la baisse) des changements d'emploi en l'espace de 25 ans.

Les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes à quitter le marché du travail. En revanche, on observe peu de différences entre les sexes si l'on ne considère que les changements d'emploi.

Les raisons invoquées pour quitter son activité sont variées. Elles peuvent aussi bien être le fait d'éléments extérieurs (tels que le licenciement ou la fin d'un contrat à durée déterminée) que de choix délibérés (pour remédier à des conditions de travail insatisfaisantes ou par simple envie de changement). Les changements volontaires sont plus fréquents lorsque la conjoncture est favorable et les départs contraints augmentent lors des périodes de chômage élevé.

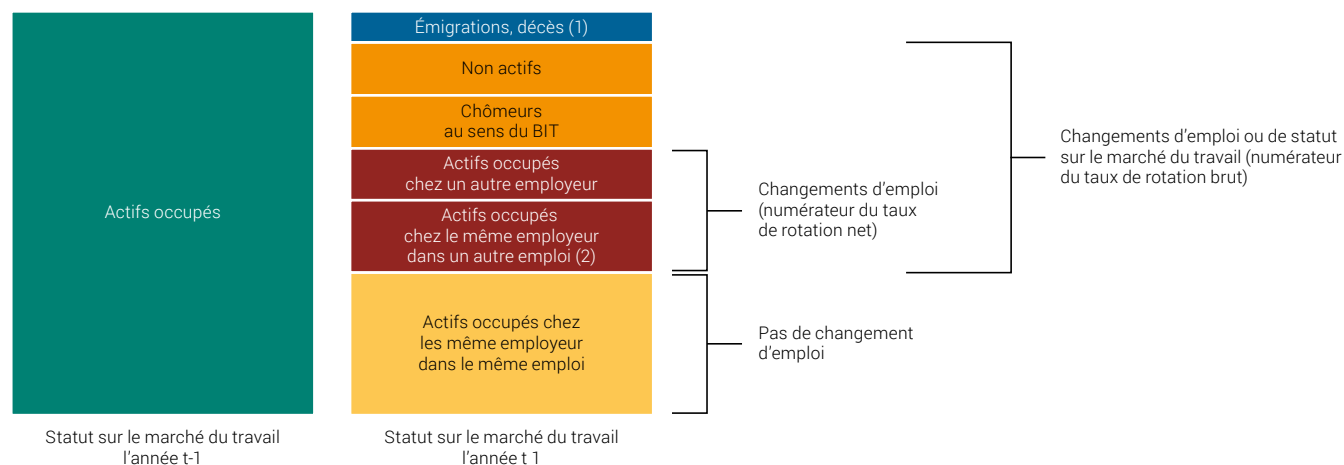
Près d'une personne active occupée de 15–24 ans sur quatre a changé d'emploi entre 2018 et 2019. La part des changements d'emploi (ou taux de rotation net) diminue ensuite rapidement avec l'âge. C'est dans le groupe d'âge des 25–39 ans que le taux de rotation interne (changement d'emploi au sein de la même entreprise) est le plus élevé. En début de vie active, la mobilité professionnelle s'effectue par contre en bien plus forte proportion par des changements d'entreprise.

Les salariés changent plus fréquemment d'emploi que les indépendants. Le taux de rotation net est particulièrement élevé pour les salariés ayant un faible revenu horaire et pour les personnes avec un contrat de durée déterminée (CDD). Les personnes sans charge familiale présentent également une mobilité plus élevée que la moyenne. Les changements les plus fréquents s'observent dans les branches «Hébergement et restauration» et «Immobilier, activités administratives», alors que la propension à changer est plus faible dans les branches «Agriculture, sylviculture», «Administration publique» et «Enseignement». Cependant, l'effet du domaine d'activité ne contribue que faiblement une fois que l'on contrôle les autres effets (âge, durée du contrat de travail, durée passée dans l'entreprise).

Moins d'un changement d'emploi sur trois implique à la fois un changement de branche et de profession. Cependant, le changement d'emploi s'accompagne fréquemment d'une modification des conditions de travail. Un bon tiers des personnes ayant changé d'emploi ont également modifié leur taux d'occupation et un changement implique une progression du salaire de 10% ou plus dans près de quatre cas sur dix.

## Mesure de la mobilité professionnelle en Suisse

G1



(1) non mesuré dans le cadre de cette analyse  
 (2) mesuré à partir de 2010

© OFS 2020

## 1 Introduction

Selon les estimations d'Eurostat, les personnes résidant en Suisse passent en moyenne 42,6 ans au travail, soit 6 ans de plus que les citoyens de l'UE<sup>1</sup>. Les trajectoires professionnelles sont caractérisées par de multiples événements tels que perdre son emploi, changer d'activité, créer une entreprise, quitter temporairement le marché du travail ou prendre sa retraite. Tous ces éléments sont des composantes de la mobilité professionnelle. Dans ce phénomène peuvent intervenir aussi bien les intérêts des travailleurs (amélioration de certains aspects de leurs conditions d'existence) que les intérêts économiques des entreprises (optimisation de leur processus de production). Des facteurs extérieurs tels que la situation conjoncturelle ou la réglementation des assurances sociales jouent également un rôle.

### Objectifs de l'étude

Cette étude aborde la mobilité professionnelle sous l'angle des changements d'emploi ou de statut sur le marché du travail. La mobilité spatiale (analyse des déplacements entre le domicile et le lieu de travail) n'est pas abordée ici<sup>2</sup>. Après une présentation des définitions et des indicateurs utilisés, les taux de rotations pour l'année 2019 sont commentés et leur évolution sur une période de 25 ans décrite et rapportée à la conjoncture. L'analyse descriptive se poursuit avec le calcul de la fréquence des mouvements selon différentes caractéristiques de la population active occupée ou du secteur d'activité. On regarde ensuite dans quelle mesure les conditions de travail que sont notamment le taux d'occupation ou le salaire horaire sont modifiées suite

à un changement d'emploi, qu'il soit voulu ou contraint. Pour conclure, l'application d'un modèle de régression logistique met en évidence les facteurs explicatifs de la propension à changer d'emploi.

### Concepts et indicateurs utilisés

Dans la présente étude, la fréquence des changements d'emploi sont calculés sur la base des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA). On distingue le taux de rotation brut, soit l'ensemble des personnes qui ont quitté un emploi rapporté au nombre total de personnes actives occupées en début de période, et le taux de rotation net qui ne mesure que la proportion de personnes qui ont changé d'emploi (personnes actives occupées avant et après le changement; voir schéma G1). Depuis l'année 2010, le taux de rotation interne (changements d'emploi réalisés à l'intérieur d'une même entreprise) peut aussi être mesuré et intégré dans les taux de rotation. Une description de l'ESPA, les définitions relatives au statut sur le marché du travail et le détail du calcul des taux de rotation sont présentés dans l'annexe méthodologique.

<sup>1</sup> Eurostat, Durée de vie au travail, table [lfsi\_dw\_la], [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_dw\\_la&lang=fr](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_dw_la&lang=fr)

<sup>2</sup> Voir : La pendularité en Suisse 2016, [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) → Trouver des statistiques → Catalogues et banques de données

## 2 La mobilité professionnelle et son évolution

En Suisse, 893 000 personnes exerçant une activité professionnelle en 2018 ont quitté leur poste de travail en l'espace d'un an, soit 19,2% des personnes actives occupées. 9,8% ont changé d'entreprise, 2,9% ont changé d'emploi au sein de la même entreprise, 1,8% sont tombées au chômage (au sens du BIT) et 4,6% ont quitté la vie active (retraite ou arrêt de l'activité professionnelle pour d'autres raisons).

### Changements d'emploi un peu plus fréquents chez les femmes

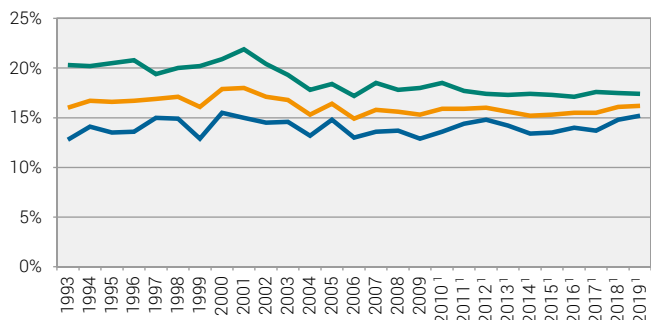
Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à quitter leur travail (taux de rotation brut de 20,1% en 2019; hommes: 18,4%). Si l'on ne considère que les changements d'emploi, l'écart est bien plus faible (taux de rotation net des femmes: 12,9%; hommes: 12,5%). La part de changements au sein de la même entreprise est légèrement plus élevée chez les hommes (3,1%) que chez les femmes (2,7%).

### Taux de rotation brut et taux de rotation net, par sexe

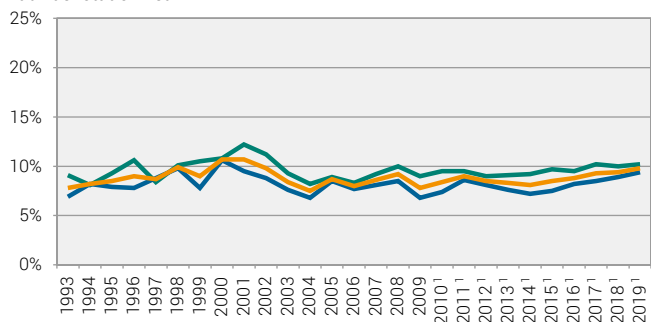
En % de la population active occupée en période initiale

G2

#### Taux de rotation brut



#### Taux de rotation net



— Taux de rotation, total  
— Taux de rotation, hommes  
— Taux de rotation, femmes

<sup>1</sup> Pour assurer la cohérence avec la série historique, les changements internes à l'entreprise mesurables depuis 2010 ne sont pas inclus.

### Changements d'emploi en hausse régulière depuis 2014

Entre 1993 et 2019, la part des personnes actives occupées changeant d'emploi (taux de rotation net sans les changements internes, non mesurables avant 2010) oscille entre 7,5% et 10,7%. Elle affiche une tendance régulière à la hausse depuis 2014 pour atteindre en 2019 son niveau le plus élevé depuis 2002. Cette croissance est visible depuis 2014 chez les hommes et depuis 2012 chez les femmes (voir graphique G2).

Au cours de la période sous revue, la mobilité professionnelle a progressé assez fortement chez les 25–39 ans (taux de rotation net en 1993: 7,8%; 2019: 14,0%) et de façon plus modeste chez les 40–54 ans (de 4,2% à 6,8%). Le taux de rotation est resté stable chez les 55–64 ans, ne dépassant jamais 3,4% alors qu'il se montrait volatile chez les jeunes (entre 17,1% et 27,7%). Le vieillissement de la population avec davantage de personnes actives occupées dans les classes d'âge où le changement d'emploi est moins fréquent ralentit cependant la progression du taux de rotation net sur l'ensemble de la population.

### Mobilité professionnelle en partie dépendante de l'évolution de la conjoncture

Concernant les personnes actives occupées qui se retrouvent chômeuses au sens du BIT un an plus tard, leur part varie entre 0,9% et 2,3%. Des valeurs plafonds sont observées durant les périodes de ralentissement conjoncturel, soit 1996, 1997, 2003, 2009, 2010, 2013 et 2015 alors que des valeurs planchers s'observent lorsque la conjoncture s'améliore (voir graphique G3).

La transition des personnes actives occupées vers la non activité montre une évolution plus structurelle: de 6,0% en 1993, la part de personnes actives occupées quittant le marché du travail en l'espace d'un an n'atteint plus que 4,6% en 2019. Ce recul est dû aux femmes; la part d'entre-elles quittant le marché du travail baisse de près de 4 points de pour cent entre 1993 et 2019 contre une très légère progression chez les hommes (voir graphique G3). Cette évolution est à mettre en relation avec la hausse du taux d'activité des femmes et tout particulièrement avec celui des mères, toujours moins nombreuses à quitter le marché du travail suite à une maternité<sup>3</sup>.

La mise en relation des courbes du taux de rotation net et du chômage montre un effet miroir: la mobilité professionnelle est plus grande lors de périodes de chômage bas et la propension à changer d'emploi est plus faible lors de périodes de chômage élevé (voir graphique G4). Ainsi, depuis 2015, le chômage se stabilise puis se réduit avec en parallèle une hausse constante de la mobilité professionnelle.

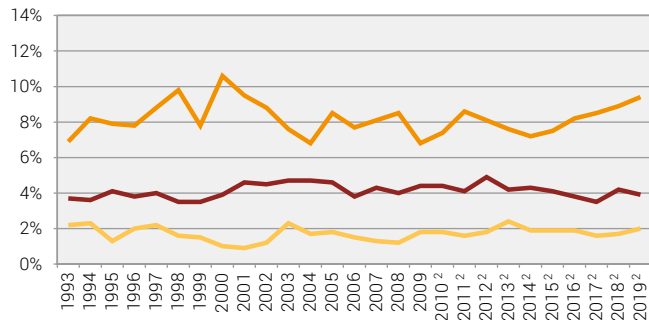
<sup>3</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) → Trouver des statistiques → Situation économique et sociale de la population → Egalité entre les femmes et les hommes → Activité professionnelle → Taux d'activité professionnelle

## Statut<sup>1</sup> sur le marché du travail après avoir quitté un emploi, par sexe

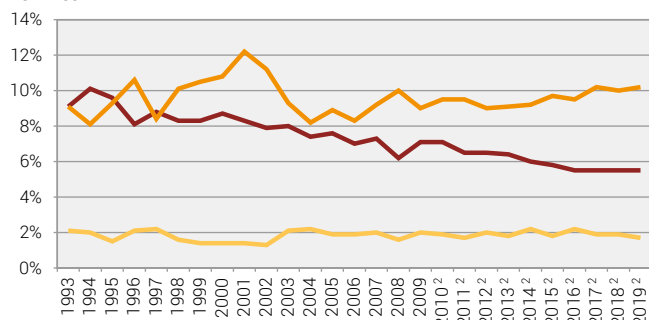
En % de la population active occupée en période initiale

G3

### Hommes



### Femmes



— Personnes active occupées — Personnes non actives  
— Personnes au chômage au sens du BIT

<sup>1</sup> Pour chaque année, la somme des 3 statuts correspond au taux de rotation brut.

<sup>2</sup> Pour assurer la cohérence avec la série historique, les changements internes à l'entreprise mesurables depuis 2010 ne sont pas inclus.

Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## Diverses raisons de quitter un emploi

Les raisons principales invoquées pour quitter une activité étaient, dans l'ordre de leur fréquence en 2019: «Conditions de travail pas satisfaisantes» (3,0% des personnes actives occupées en 2018)<sup>4</sup>, «Simple envie de changement» (2,2%), «Licenciement» (2,1%), «Fin de contrat à durée déterminée» (2,0%), «Autres raisons» (1,9%), «Retraite (âge légal, anticipée, forcée)» (1,5%) et «Garde des enfants, autres responsabilités familiales ou personnelles» (0,7%; voir graphique G5).

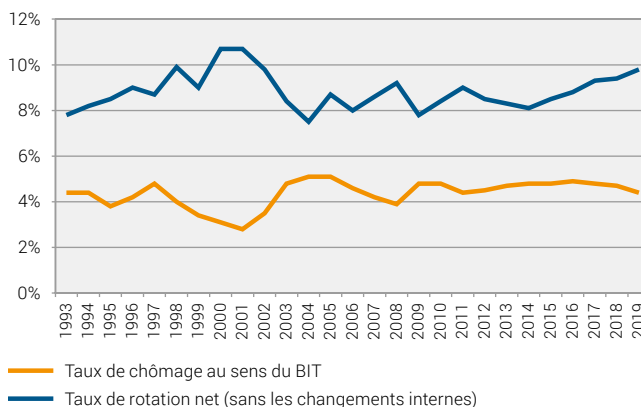
Les licenciements touchent légèrement plus les hommes que les femmes (respectivement 2,1% et 1,9%). Ces dernières sont par contre proportionnellement bien plus nombreuses à quitter leur emploi pour des raisons personnelles ou familiale (1,2%; quasi nul chez les hommes) ainsi qu'en raison de conditions de travail insatisfaisantes (3,2% des actives occupées; hommes: 2,8%) ou de fin de contrat à durée déterminée (2,4% contre 1,6%). Elles sont en revanche proportionnellement moins nombreuses à changer par simple envie ou en raison d'une promotion (2,1% contre 2,4%).

<sup>4</sup> C'est la raison la plus fréquente parmi les personnes qui ont quitté un emploi. 18,4% des personnes actives occupées qui ont quitté une activité professionnelle, soit presque une personne sur cinq, ont invoqué des conditions de travail pas satisfaisantes comme raison de quitter leur emploi.

## Évolution de la mobilité professionnelle et du chômage, de 1993 à 2019

En %

G4



— Taux de chômage au sens du BIT  
— Taux de rotation net (sans les changements internes)

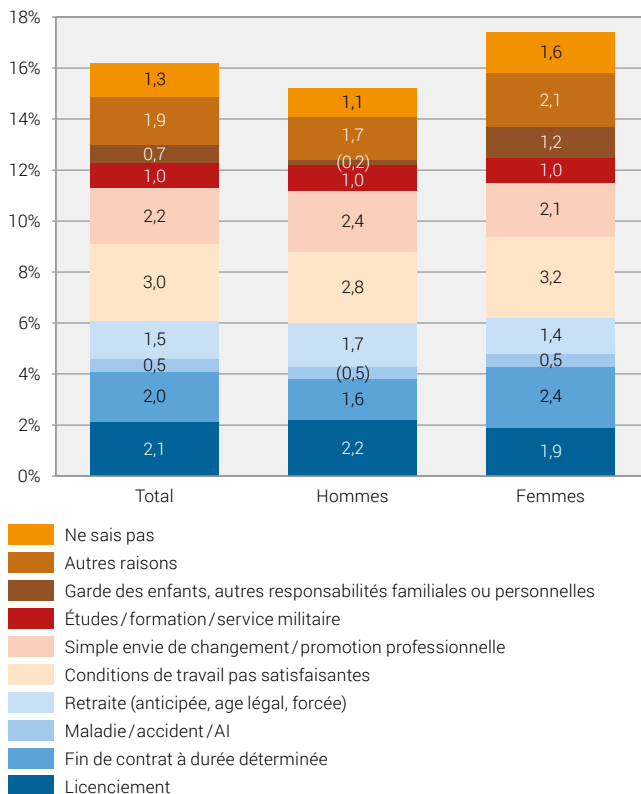
Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## Raisons pour avoir quitté le dernier emploi (taux de rotation brut), par sexe, en 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G5



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

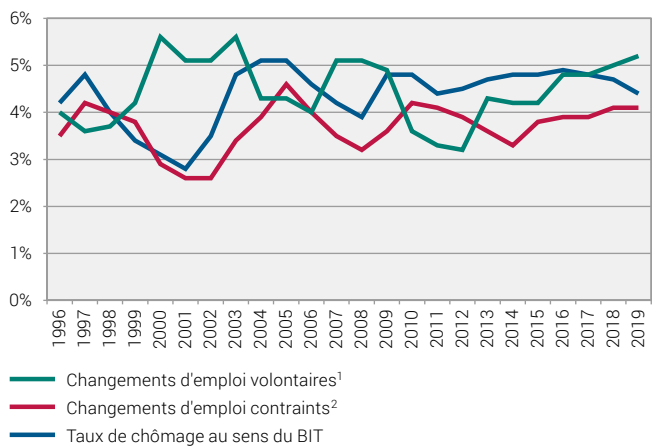
## Davantage de départs volontaires en période de bonne conjoncture

Les abandons d'emploi suite à un licenciement ou la fin d'un contrat de durée déterminée sont regroupés dans la catégorie des «départs contraints» et les abandons d'emploi en raison de conditions de travail insatisfaisantes ou d'une simple envie de changement dans la catégorie des «départs volontaires». L'évolution des parts respectives de ces groupes est comparée à celle du taux de chômage au sens du BIT (graphique G6).

Si, durant les années de faible conjoncture où le taux de chômage est élevé (1997, 2003 à 2006, 2010), la part des départs contraints atteint logiquement un niveau élevé alors que celle des départs volontaires s'affaiblit, ces derniers ne s'avèrent pas nuls pour autant: en 2010, année avec un taux de chômage élevé, 3,7% des personnes actives occupées une année auparavant ont dans l'intervalle quitté librement leur emploi (en période de haute conjoncture, la part varie entre 4,5% et 6,0%). À l'inverse, lorsque la conjoncture est favorable, la part de départs contraints ne descend pas en dessous de 2,6% (contre plus de 4% lorsque l'économie tourne au ralenti).

### Part de départs contraints, volontaires et taux de chômage au sens du BIT, de 1996 à 2019

En % de la population active occupée en période initiale/population active **G6**



<sup>1</sup> licenciement, fin de contrat à durée limitée

<sup>2</sup> conditions de travail pas satisfaisantes, simple envie de changement/promotion professionnelle

Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## Fléchissement de l'ancienneté dans l'entreprise

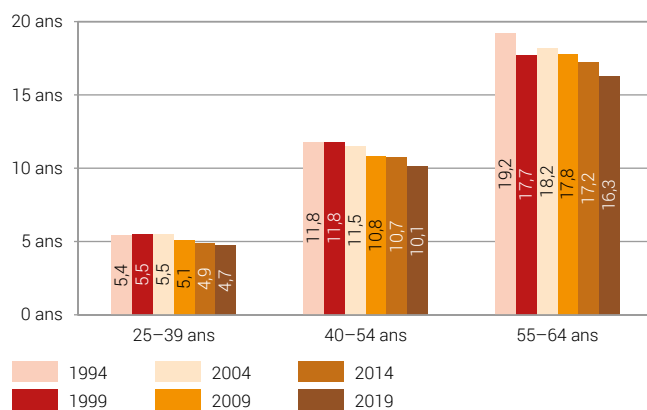
Le nombre moyen d'années passées dans la même entreprise s'est réduit quel que soit l'âge (voir graphique G7). Entre 1994 et 2019, il est passé de 5,4 à 4,7 ans chez les 25–39 ans (–0,7 ans), de 11,8 à 10,1 ans chez les 40–54 ans (–1,7 ans) et de 19,2 à 16,3 ans chez les 55–64 ans (–2,9 ans).

La baisse de l'ancienneté est plus marquée chez les hommes que chez les femmes (–1 an entre 1994 et 2019 chez les hommes de 25–39 ans contre –0,2 an chez les femmes; 40–54 ans: –2,6 respectivement –0,3 ans; 55–64 ans: –4,1 et –0,6 ans). Cette situation est due à la baisse du nombre de ruptures de carrière au moment d'avoir des enfants ce qui, toute autre chose restant égale, devrait avoir un effet à la hausse sur l'ancienneté<sup>5</sup>. Si celle-ci n'a pas augmenté, c'est que cela a été compensé par une mobilité plus grande des femmes entre employeurs.

### Durée moyenne passée dans l'entreprise actuelle, de 1994 à 2019

En années

**G7**



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## 3 Le changement d'emploi sous l'angle des caractéristiques des personnes actives occupées et des entreprises

Dans ce chapitre, on s'intéresse aux caractéristiques des personnes actives occupées qui changent d'emploi en l'espace d'un an. Les taux de rotation nets sont détaillés pour une sélection de facteurs décrivant tant les personnes actives occupées (groupe d'âge, temps passé en emploi, statut d'activité, situation familiale, niveau de revenu horaire, degré de formation) que les entreprises employant ces derniers (branche économique, taille).

<sup>5</sup> Voir: [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) → Trouver des statistiques → Catalogues et banques de données → Enquête suisse sur la population active (ESPA) 1991–2018

## Changements de job beaucoup moins fréquents à partir de 40 ans

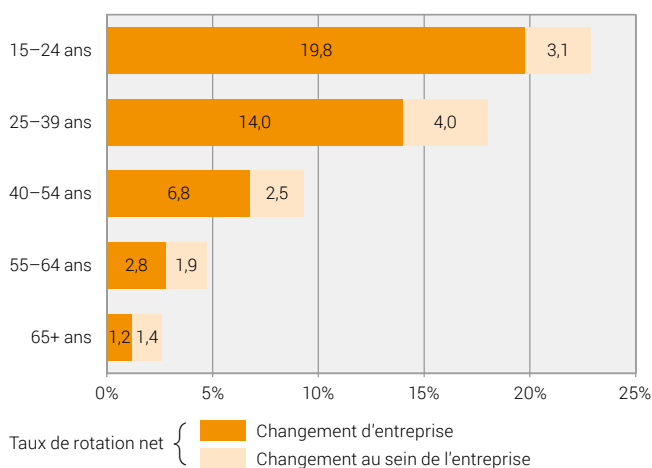
La comparaison des taux de rotation par âge montre des comportements différents (graphique G8) : le taux de rotation net se réduit lorsque l'âge augmente (15–24 ans : 22,9% ; 25–39 ans : 18,0% ; 40–54 ans : 9,4% ; 55–64 ans : 4,7%).

Les changements d'emploi au sein d'une même entreprise sont aussi particulièrement importants chez les 25–39 ans où la mobilité interne atteint son niveau le plus élevé (4,0% des personnes actives occupées en 2018 ont changé d'emploi tout en restant chez le même employeur) pour redescendre ensuite de plus d'un point de pour cent dans les groupes d'âge au-delà de quarante ans (40–54 ans : 2,5% ; 55–64 ans : 1,9%). Ce taux est de 3,1% chez les plus jeunes âgés de 15 à 24 ans.

### Taux de rotation net selon les classes d'âge, en 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G8



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## Baisse graduelle de la mobilité au fur et à mesure de la durée passée dans un emploi

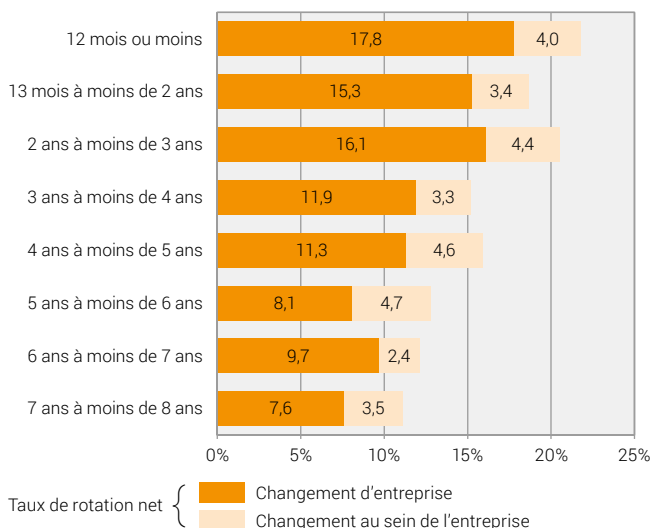
Plus l'on passe du temps dans un poste de travail et plus la perspective de le quitter se réduit. Les personnes qui travaillaient depuis un à deux ans dans une entreprise présentaient un taux de rotation net bien plus élevé qu'une personne ayant indiqué travailler depuis sept à huit ans (18,6% contre 11,1%, voire graphique G9). Le taux de rotation net est élevé jusqu'à moins de trois ans passés dans un emploi avant de se réduire graduellement.

Une plus grande dynamique est visible chez les personnes qui changent d'emploi : à l'âge de 30 ans, les personnes quittant leur poste y avaient passé en moyenne 3,2 ans contre 4,4 chez celles qui ne le quittent pas. À l'âge de 40 ans ces valeurs s'élèvent à respectivement 5,0 et 8,0 ans et à l'âge de 50 à 5,7 et 12,2 ans.

### Taux de rotation net selon la durée passée dans l'entreprise, en 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G9



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

### Statut d'activité: travailleurs indépendants plus fidèles à leur emploi

En 2019, le taux de rotation net s'élève à 13,9% chez les personnes salariées, contre seulement 4,4% chez les travailleurs indépendants. Les collaborateurs dans l'entreprise familiale n'affichent en revanche pas de comportement différent de celui des personnes salariées (taux de rotation net: 14,7%). Il n'est pas surprenant que les salariés avec un contrat de travail à durée déterminée (CDD) soient bien plus mobiles que les personnes avec un contrat non limité dans le temps (taux de rotation net de 30,4% respectivement de 12,4%).

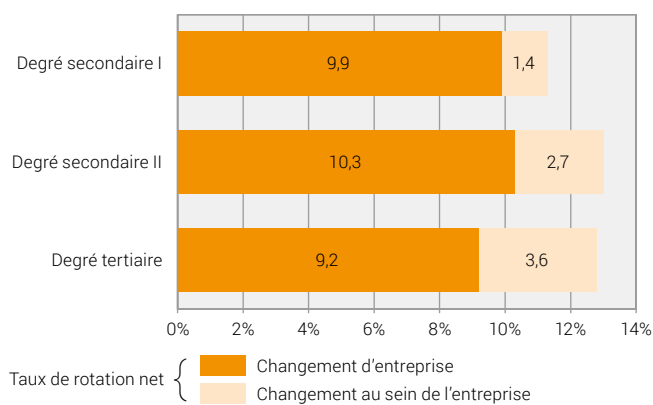
### Formation: davantage de changements au sein d'une même entreprise chez les personnes avec une formation tertiaire

Le taux de rotation net ne varie que très faiblement selon le degré de formation (degré secondaire I: 11,2%; degré secondaire II: 12,9%; degré tertiaire: 12,8%; graphique G10). La situation varie si l'on distingue le type de mobilité: les personnes actives occupées avec un degré de formation tertiaire sont proportionnellement plus nombreuses à changer d'emploi à l'intérieur de l'entreprise (3,6%) que ceux avec un degré de formation secondaire (secondaire I: 1,4%; secondaire II: 2,7%).

### Taux de rotation net selon le degré de formation, en 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G10



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

### Situation familiale: les personnes avec enfants moins nombreuses à changer d'emploi

La charge d'une famille semble être un obstacle à la mobilité: les travailleurs vivant dans un ménage avec enfant(s) de moins de 15 ans présentent sur la période 2018–2019 un taux de rotation net inférieur à celui des travailleurs vivant dans un ménage sans enfant (10,7% contre 13,4%). Le taux de rotation net des femmes avec enfant(s) est plus faible que celui des hommes dans la même situation (10,0% contre 11,5%) alors qu'il est plus élevé chez les femmes lorsqu'il n'y a pas d'enfant (14,0%; hommes: 12,9%).

### Mobilité professionnelle importante chez les personnes en sous-emploi

Les personnes travaillant à plein-temps présentent un taux de rotation légèrement supérieur à celui des personnes travaillant à temps partiel (13,2% en 2019; taux d'occupation de 50 à 89%: 11,9%; taux d'occupation inférieur à 50%: 11,6%). Les personnes en sous-emploi, soit les personnes actives occupées à temps partiel qui souhaitent accroître leur taux d'occupation et sont disponibles à court terme, sont toutefois bien plus nombreuses à quitter leur poste (taux de rotation net: 16,1%; personnes à temps partiel non en sous-emploi: 12,4%).

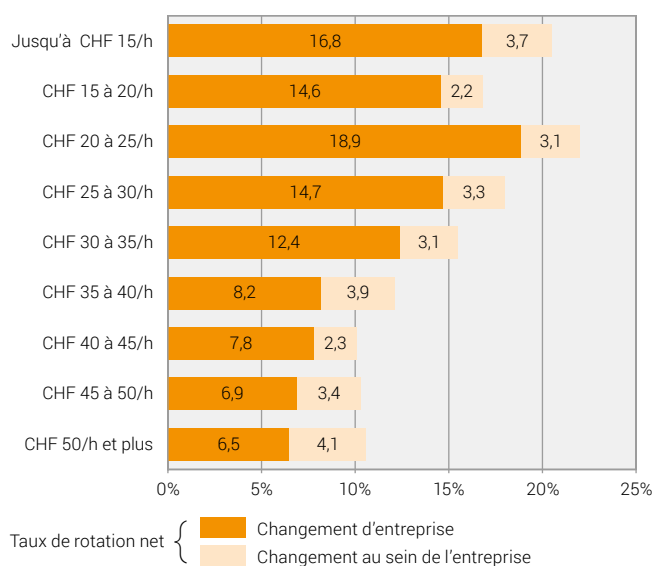
### Salaire horaire: davantage de mobilité chez les personnes avec un bas salaire

Les personnes salariées avec un faible salaire horaire présentent un plus haut degré de mobilité que celles avec un revenu élevé: le taux de rotation net des salariés gagnant moins de 20 francs par heure atteint 18,6%. Il est aussi très élevé pour les salariés gagnant entre 20 francs et moins de 30 francs par heure (19,6%). La mobilité se réduit ensuite progressivement pour se stabiliser autour d'un salaire horaire moyen de 40 francs à un niveau compris entre 10 et 11% (graphique G11).

## Taux de rotation net selon le salaire horaire brut, en 2019

En % des personnes salariées en période initiale

G11



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

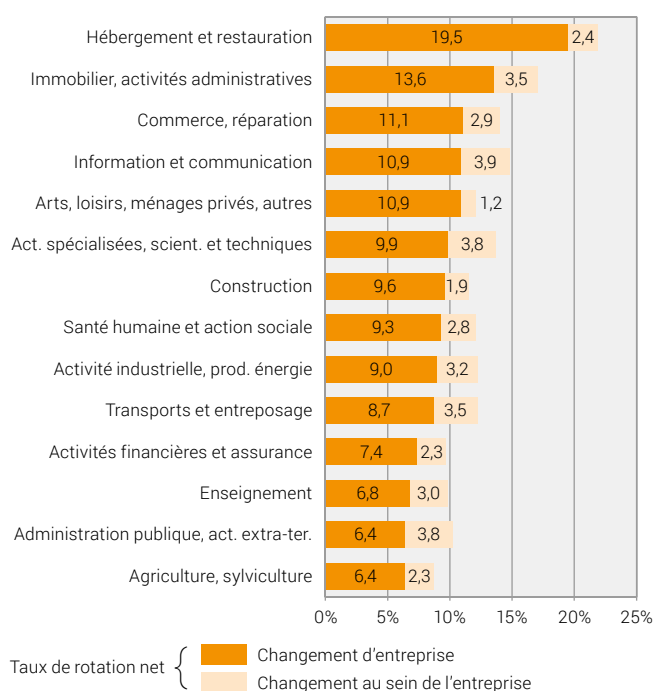
## Branches économiques: changements les plus fréquents relevés dans la branche «Hébergement et restauration»

Le degré de mobilité varie fortement selon la branche économique dans laquelle exercent les personnes actives occupées. En 2019, les branches «Hébergement et restauration» (taux de rotation net: 22,0%; graphique G12) et «Immobilier, activité administratives» (17,1%) affichent toutes deux un taux de rotation clairement supérieur à la moyenne suisse (12,7%). Inversement, moins d'un travailleur sur dix des branches «Agriculture, sylviculture» (8,7%), «Activités financières et assurance» et «Enseignement» (toutes deux 9,8%) change d'emploi en l'espace d'un an.

## Taux de rotation net selon les branches économiques, en 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G12



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## Haut niveau de mobilité interne dans l'administration publique

Les changements réalisés au sein d'une même entreprise sont plus fréquents dans les branches «Information et communication» (3,9% des personnes actives occupées de la branche; moyenne suisse: 2,9%), «Activités spécialisées, scientifiques et techniques» et «Administration publique» (toutes deux 3,8%). Les travailleurs des branches «Construction» et «Arts, loisirs, ménages privés, autres» n'ont quant à eux que peu d'opportunité de changement au sein de leur entreprise (moins de 2%).

## Mobilité interne plus répandue dans les entreprises de grande taille

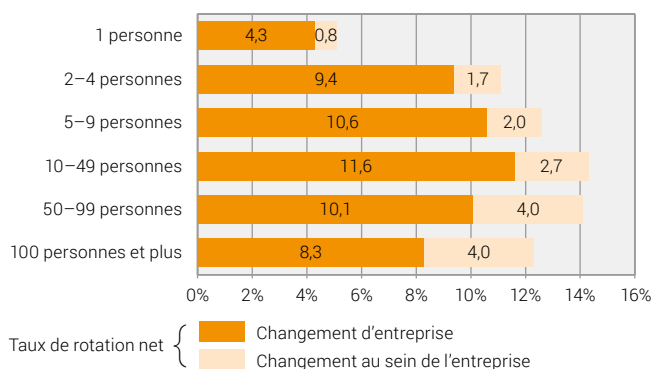
Si on ne prend en compte que les changements entre entreprises, le taux de rotation net est le plus élevé (11,6%) dans les entreprises comptant entre 10 à 49 personnes. Dans les entreprises de 100 personnes ou plus, il ne s'élève qu'à 8,3%. C'est par contre au sein des entreprises les plus grandes que la mobilité interne est la plus répandue; voir Graphique G13).



## Taux de rotation net selon la taille de l'entreprise, en 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G13



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## 4 Situation professionnelle après le changement d'activité

Dans ce chapitre, on examine l'évolution de la situation professionnelle (branche, profession, taux d'occupation, salaire horaire) des personnes actives occupées changeant de travail. Les modifications des conditions de travail sont à cet égard comparées à celle des personnes occupant toujours le même emploi.

### Moins d'un changement d'emploi sur trois implique tant un changement de branche que de profession

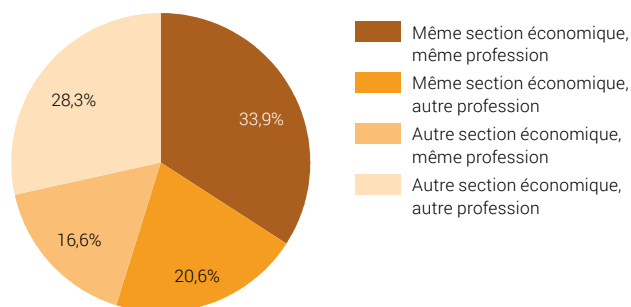
En 2019, un tiers des personnes actives occupées (33,9%) qui ont changé d'emploi se retrouvent à la fois dans la même profession et dans la même branche économique. 20,6% changent de profession en restant dans la même branche, 16,6% intègrent une nouvelle branche économique en gardant la même profession et 28,3% modifient les deux à la fois<sup>6</sup> (graphique G14).

<sup>6</sup> Base: sections économique NOGA (une position). Pour les professions, nous prenons en compte la nomenclature des professions CH-ISCO à 3 positions.

## Situation après le changement d'emploi par rapport à la branche économique<sup>1</sup> et à la profession<sup>2</sup>, de 2018 à 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G14



<sup>1</sup> selon la section économique NOGA 1 position  
<sup>2</sup> selon CH-ISCO19 à 3 position

Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

### Plus d'un changement sur trois implique un changement de taux d'occupation

Entre 2018 et 2019, 37,9% des personnes actives occupées ayant changé d'établissement ont également changé de taux d'occupation<sup>7</sup>. Le changement s'observe à la hausse comme à la baisse avec une prévalence vers la hausse (21,2%; baisse: 16,7%). Ce phénomène est beaucoup plus marqué chez les femmes que chez les hommes (voir graphique G15).

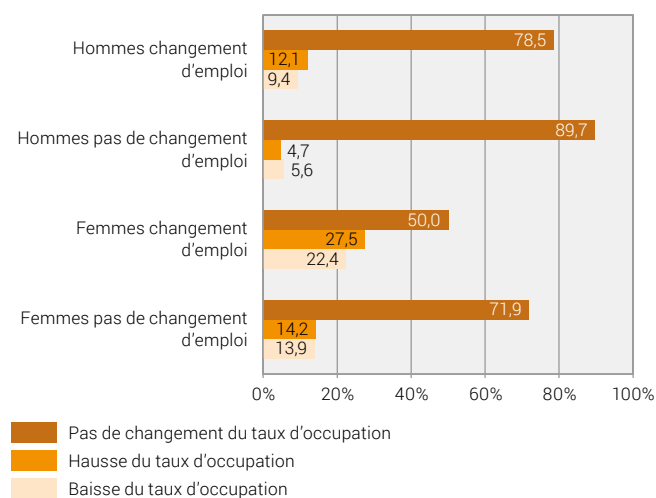
La modification du taux d'occupation peut s'effectuer au sein de l'activité exercée mais à bien moindre échelle (18,6% des personnes actives occupées qui n'ont pas changé d'emploi ont modifié leur pensum). Changer d'emploi au sein d'une même entreprise permet aussi de changer son taux d'occupation (25,8%), mais aussi de façon moins marquée qu'avec un changement d'établissement.

<sup>7</sup> On considère comme changement un taux d'occupation différent d'au moins +/-10%.

## Évolution du taux d'occupation en l'espace d'un an, avec ou sans changement d'emploi, de 2018 à 2019

En % de la population active occupée en période initiale

G15



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

### La moitié des personnes qui changent d'emploi pour des raisons personnelles ou familiales modifient leur taux d'occupation

La situation varie aussi selon les motifs d'un changement d'emploi: en 2019, près de trois personnes sur dix (31,8%) qui avait quitté un emploi par simple envie de changement ou en raison de condition de travail non satisfaisantes travaillaient avec un taux d'occupation différent dans leur nouveau job; 19% l'avait augmenté et 13% réduit. Chez les personnes actives occupées ayant été contraintes de quitter leur précédent job, 36% travaillaient avec un taux d'occupation différent (un taux plus haut: 15%; plus bas: 21%). Ce sont cependant chez les personnes actives occupées ayant quitté leur job pour une raison de garde d'enfant, personnel, familiale, autre – principalement des femmes – que les changements de taux d'occupation sont les plus nombreux (44% ont changé dont 27% à la hausse et 17% à la baisse).

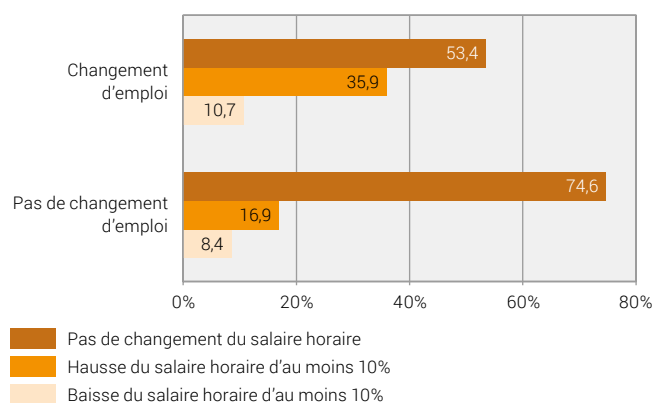
### Personnes salariées à plein-temps: changement de salaire pour près d'un travailleur sur deux

Entre 2018 et 2019, 46,6% des personnes salariées à plein-temps ayant changé d'emploi pour un même de taux d'occupation ont vu leur salaire horaire être modifié d'au moins 10%. Le niveau de salaire était plus élevé pour 35,9% d'entre elles et plus faible pour 10,7% (graphique G16). Comme pour le taux d'occupation, les changements de revenus sont bien moins fréquents chez les personnes salariées à plein-temps qui ne changent pas d'emploi (25,4% dont 16,9% à la hausse et 8,4% à la baisse).

## Évolution du salaire horaire en l'espace d'un an, avec ou sans changement d'emploi, de 2018 à 2019

En % des personnes salariées en période initiale dont le salaire était connu

G16



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

## 5 Facteurs influençant la propension à changer d'emploi

En complément aux analyses descriptives, ce dernier chapitre relève les facteurs influençant une personne à changer d'emploi. On se concentre sur le groupe des personnes de 15–64 ans, actives occupées avant et après un changement d'emploi. À l'aide d'une régression logistique<sup>8</sup>, on mesure les effets simultanés de 15 caractéristiques (sexe, âge, nationalité, charge familiale, niveau de formation, taux d'occupation, branche d'activité, salaire horaire, durée passée dans l'entreprise, taille de l'entreprise, profession exercée, degré d'urbanisation, région linguistique, état de santé général et type de contrat) sur la propension à changer d'emploi.

Parmi celles-ci, sept ont un effet statistiquement significatif avec toutefois une intensité très variable. Pour faciliter la compréhension des résultats, une estimation de la probabilité de changer d'emploi pour chaque caractéristique retenue dans le modèle est calculée (cf. tableau T1). L'âge des travailleurs, le type de contrat de travail ainsi que la durée passée dans l'entreprise exercent une forte influence sur la propension à changer d'emploi. Une personne active occupée avec un contrat CDD à l'année t-1 présente une probabilité de 0,30 de changer d'emploi en l'espace d'un an contre 0,13 pour les personnes avec un CDI. La probabilité de changement d'emploi est de 0,06 pour les travailleurs indépendants. Si on regarde l'âge des travailleurs, ce sont les plus jeunes (15–24 ans) qui ont la probabilité la plus élevée (0,25) de changer d'emploi alors qu'elle n'est plus que de 0,07 chez les personnes entre 55 à 64 ans. La probabilité de changement d'emploi est en revanche aussi élevée chez les 25–39 ans (0,17). En combinant les classes d'âge et la durée du contrat de travail, la probabilité de changer d'emploi passe de 0,42 chez les 15–24 ans avec un CDD

<sup>8</sup> Explicitement, on utilise la procédure SAS PROC SURVEYLOGISTIC avec des poids, le domaine «actifs occupés» et le statement LSMEANS avec l'option ILINK.

à 0,06 chez les 55–64 ans avec un CDI. Quelle que soit la classe d'âge, la probabilité de changer d'emploi est environ deux fois plus élevée chez les personnes avec un CDD (voir graphique G17).

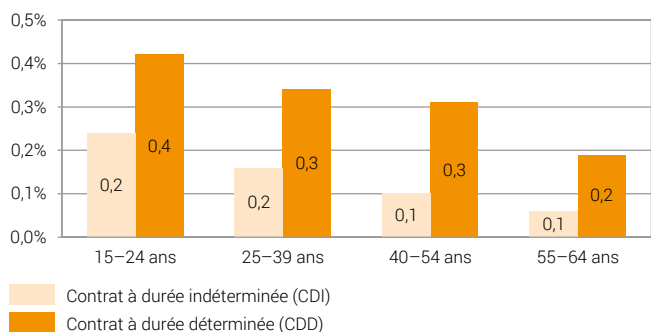
La durée passée dans le même emploi influence aussi la mobilité professionnelle: la probabilité de changer d'emploi se réduit au fur et à mesure que les années dans le même poste de travail passent (moins d'un an: probabilité de 0,17; 5 ans et plus: 0,09). La contribution des 4 autres facteurs retenus est moindre. Parmi eux, on retient quelques caractéristiques sociodémographiques particulières: les personnes sans formation post-obligatoire sont professionnellement moins mobiles (0,12; secondaire II: 0,15; tertiaire: 0,17); les personnes actives dans les branches économiques de l'hôtellerie, restauration (0,22) et des activités immobilières (0,18) ont, en revanche, une probabilité plus élevée de changer d'emploi.

Malgré l'écart observé entre le taux de rotation net des hommes et celui des femmes (voir chapitre 2), les résultats du modèle de régression intégrant sept variables significatives ne permettent pas de conclure à un comportement différent entre les hommes et les femmes. Cela signifie que les différences sont dues avant tout aux facteurs explicatifs significatifs du modèle caractérisant l'activité des hommes et des femmes plutôt que par la seule variable sexe (par exemple davantage de femmes actives occupées avec un CDD ou une ancienneté moins importante chez les femmes, ce qui induit chez ces dernières une plus forte propension à changer d'emploi). La même conclusion peut être faite par rapport au revenu horaire; en contrôlant l'effet des autres facteurs, la régression multiple ne permet pas de mettre en évidence un effet statistiquement significatif du salaire horaire, malgré les différences observées dans la partie descriptive (cf. chapitre 3).

### Probabilité de changer d'emploi, combinaison de l'âge et de la durée du contrat de travail

Probabilité en %<sup>1</sup>

G17



<sup>1</sup> Les probabilités de quitter un emploi selon les groupes d'âge combinés avec la durée du contrat sont calculées à partir des paramètres estimés par le modèle de régression logistique. Pour les autres facteurs explicatifs, le profil moyen est utilisé.

## Note méthodologique

### Définitions internationales dans le domaine du marché du travail

Les définitions concernent l'ensemble des personnes de la population résidente permanente suisse âgées de 15 ans ou plus vivant dans des ménages privés. Elles correspondent aux recommandations du Bureau international du travail (BIT).

Sont considérées **comme actives occupées** les personnes qui, au cours de la semaine de référence,

- ont travaillé au moins une heure contre rémunération
- ou qui, bien que temporairement absentes de leur travail (pour cause de maladie, de vacances, de congé maternité, de service militaire, etc.), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant
- ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées.

Sont considérées comme **chômeuses BIT** les personnes qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence

- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et
- qui étaient disponibles pour travailler.

Sont considérées comme **non actives** les personnes

- qui ne font ni partie des personnes actives occupées, ni des personnes sans emploi

Le nombre de **personnes actives** correspond à la somme des personnes actives occupées et des chômeurs BIT.

### Enquête suisse sur la population active

L'ESPA est une enquête par sondage téléphonique auprès des ménages menée chaque année depuis 1991 par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elle a pour but de décrire la structure et l'évolution de la population active ainsi que les comportements sur le marché du travail. Afin d'en rendre les résultats comparables sur le plan international, l'OFS s'appuie sur les recommandations du Bureau international du Travail (BIT) et sur les normes d'EUROSTAT applicables aux enquêtes sur les forces de travail. De 1991 à 2009, l'enquête a été menée au 2<sup>e</sup> trimestre uniquement. Conformément à l'accord bilatéral de coopération statistique entre la Suisse et l'Union européenne, l'ESPA est aujourd'hui menée en continu dans le but de produire des indicateurs trimestriels sur l'offre

de travail. L'ESPA est réalisée par un institut d'études de marché privé pour le compte de l'OFS. L'échantillon de base dès 2010 est constitué d'environ 100'000 interviews annuelles. Un échantillon spécial composé d'environ 20'000 interviews de personnes étrangères complète l'échantillon de base. La population couverte est la population résidente permanente de 15 ans ou plus. Sa structure sous sa forme d'un panel rotatif permet d'interroger les mêmes personnes 4 fois durant 15 mois d'affilée. Elle donne ainsi la possibilité d'effectuer des analyses longitudinales. Dans ce cas, la pondération de la situation initiale est utilisée, mais seules des proportions sont estimées (pas d'estimation d'effectif).

### Taux de rotation

À partir de 2010, les départs sont estimés en prenant l'ensemble des personnes actives occupées au cours des 4 trimestres de l'année t-1 et en observant leur statut sur le marché du travail un an plus tard: aucun changement ne s'est produit si la personne exerce le même emploi dans la même entreprise ou dans le cadre de la même activité indépendante qu'un an auparavant. Pour l'ensemble des autres cas (nouvel emploi dans une autre entreprise, nouvel emploi dans la même entreprise, chômage ou sortie du marché du travail), il y a changement.

Jusqu'en 2009, les changements d'emploi au sein de la même entreprise ne peuvent pas être mesurés et les départs sont estimés en prenant l'ensemble des personnes actives occupées au cours du 2<sup>e</sup> trimestre de l'année t-1 et en observant leur statut sur le marché du travail au 2<sup>e</sup> trimestre de l'année t (un an plus tard).

Nous distinguons:

$$\text{Taux de rotation brut} = \frac{1}{4} \sum_{q=1}^4 \frac{\text{Personnes qui ont quitté leur emploi entre le trimestre } q \text{ de l'année } t-1 \text{ et celui correspondant de l'année } t}{\text{Personnes actives occupées au trimestre } q \text{ de l'année } t-1}$$

$$\text{Taux de rotation net} = \frac{1}{4} \sum_{q=1}^4 \frac{\text{Personnes qui ont changé d'emploi entre le trimestre } q \text{ de l'année } t-1 \text{ et celui correspondant de l'année } t}{\text{Personnes actives occupées au trimestre } q \text{ de l'année } t-1}$$

## Régression logistique sur le changement d'emploi chez les personnes de 15 à 64 ans, de 2016 à 2019

T1.1

Test d'hypothèse sur le modèle complet (Testing global Null hypothesis)	Chi-square	degré de liberté	Pr>Chisq
Rapport de vraisemblance	166	31	<.0001
Test «score»	118	31	<.0001
Test de Wald	89	31	<.0001
Effet des variables dans le modèle (Type 3 analysis of effect)	Wald Chi-sq	degré de liberté	Pr>Chisq
Classe d'âge	182	3	<.0001
Degré de formation	20	2	<.0001
Type de famille	22	1	<.0001
Région linguistique	14	2	<.0001
Durée passée dans l'entreprise	75	4	<.0001
Type de contrat de travail	118	5	<.0001
Domaine d'activité	13	14	<.0001
Domaine: personnes actives occupées en t-1 et t	Estimation de la probabilité de changer d'emploi <sup>1</sup>		
Variable expliquée: 1 = changement d'emploi entre l'année t-1 et l'année t 0 = pas de changement d'emploi	Probabilité estimée	Intervalle de confiance à 95%	
Situation dans l'année initiale (t-1)			
<b>Classe d'âge</b>			
15 à 24 ans	0,25	0,22	0,30
25 à 39 ans	0,17	0,15	0,20
40 à 54 ans	0,12	0,10	0,14
55 à 64 ans	0,07	0,06	0,09
<b>Degré de formation</b>			
Secondaire I	0,12	0,10	0,14
Secondaire II	0,15	0,12	0,17
Tertiaire	0,17	0,14	0,19
<b>Région linguistique de résidence</b>			
Suisse alémanique	0,16	0,14	0,19
Suisse romande	0,14	0,12	0,17
Suisse italienne et romanche	0,13	0,10	0,15
<b>Type de famille</b>			
Personnes sans enfant de moins de 15 ans à charge	0,15	0,13	0,18
Personnes avec enfant de moins de 15 ans	0,13	0,11	0,16
<b>Durée passée dans l'entreprise</b>			
Moins d'1 an	0,17	0,15	0,19
Entre 1 et moins de 3 ans	0,15	0,13	0,17
Entre 3 et moins de 5 ans	0,14	0,12	0,16
5 ans et plus	0,09	0,08	0,10
<b>Type de contrat de travail</b>			
Contrat de durée illimitée (CDI)	0,13	0,11	0,15
Contrat à durée limitée (CDD)	0,30	0,26	0,34
Apprentis	0,07	0,06	0,09
Indépendants	0,06	0,05	0,08
Collaborateurs familiaux	0,17	0,14	0,21

## Régression logistique sur le changement d'emploi chez les personnes de 15 à 64 ans, de 2016 à 2019 (Fin) T1.1

Domaine: personnes actives occupées en t-1 et t	Estimation de la probabilité de changer d'emploi <sup>1</sup>		
Variable expliquée: 1 = changement d'emploi entre l'année t-1 et l'année t 0 = pas de changement d'emploi	Probabilité estimée	Intervalle de confiance à 95%	
<b>Domaine d'activité</b>			
A Agriculture, sylviculture	0,12	0,10	0,16
B-E Activité industrielle, prod. d'énergie	0,14	0,12	0,16
F Construction	0,14	0,12	0,16
G Commerce, réparation	0,15	0,13	0,17
H Transports et entreposage	0,13	0,11	0,16
I Hébergement et restauration	0,22	0,18	0,25
J Information et communication	0,14	0,11	0,17
K Activités financières et d'assurance	0,13	0,11	0,16
L/N Immobilier, activités administratives	0,18	0,15	0,21
M Act. spécialisées, scient. et techniques	0,13	0,11	0,16
O/U Administration publique, act. extra-terr.	0,10	0,08	0,12
P Enseignement	0,09	0,07	0,10
Q Santé humaine et action sociale	0,13	0,11	0,15
R/S/T R/S/T Arts, loisirs, ménages privés, autres	0,14	0,12	0,16

<sup>1</sup> Sur la base du modèle logistique estimé, la probabilité de changer d'emploi pour chaque catégorie d'une variable explicative retenue (y compris catégorie de référence) est calculée en prenant la valeur moyenne pour les autres facteurs. La probabilité est comprise entre 0 et 1. L'analyse est réalisée sans tenir compte des interactions entre variables; en tenir compte améliore légèrement le modèle.



---

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

**Renseignements:** info.arbeit@bfs.admin.ch, AES, tél. 058 463 64 00

**Rédaction:** Thierry Murier, AES; Thomas Christin, AES; Alain Vuille, AES

**Série:** Statistique de la Suisse

**Domaine:** 03 Travail et rémunération

**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:** 1320-2000