



Actualités OFS

3 Vie active et rémunération du travail

Neuchâtel, novembre 2012

La mobilité professionnelle

Une analyse sur la base de l'enquête suisse
sur la population active (ESPA) de 1993 à 2011

Renseignements:

Thierry Murier, OFS, Section Travail et vie active, tél.: +41 32 713 63 63
e-mail: Thierry.Murier@bfs.admin.ch
N° de commande: 1320-1200

Résumé

L'analyse présentée ici traite de la mobilité professionnelle sous l'angle des changements d'emploi ou des sorties du marché du travail. En Suisse, 18,2% des personnes qui exerçaient une activité professionnelle en 2010 ont quitté leur poste de travail en l'espace d'un an¹; elles ont soit changé d'emploi (11,6%), soit changé de statut sur le marché du travail (6,6%; 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 depuis 20 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). De manière logique, les changements volontaires sont plus fréquents lorsque la conjoncture est favorable et les départs contraints augmentent lors des périodes de chômage élevé.

Plus d'un actif occupé de 15 à 24 ans sur quatre a changé d'emploi entre 2010 et 2011. 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 presque exclusivement par des changements d'entreprise.

Les salariés changent plus fréquemment d'emploi que les indépendants et le taux de rotation net est particulièrement élevé pour les salariés ayant un faible revenu horaire. 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 d'emploi est plus faible dans les branches «Agriculture, sylviculture», «Administration publique» et «Enseignement». Cependant, l'effet des branches n'est pas détecté de manière significative une fois que l'on gomme les autres effets (âge, niveau de formation, salaire horaire, etc.).

Moins de 1 changement d'emploi sur 3 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% au moins dans 4 cas sur 10.

¹ Tant pour les salariés que pour les indépendants, aucun changement ne s'est produit si la personne exerce le même emploi dans la même entreprise 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.

1 Introduction

En Suisse, la durée passée dans la vie professionnelle est parmi les plus élevées des pays de l'UE et de l'AELE². Les trajectoires professionnelles sont caractérisées par de multiples événements tels que changer d'activité, créer une entreprise, perdre son emploi, 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), voire des facteurs extérieurs (conditions légales).

1.1 Objectifs de l'analyse

Cette analyse 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) ne sont pas traités ici. Après une présentation des définitions et des indicateurs utilisés, les taux de rotations les plus récents sont présentés et leur évolution sur une période de 20 ans décrite et rapportée à la conjoncture. L'analyse descriptive est poursuivie par le calcul de la fréquence des mouvements selon différentes caractéristiques de la population active occupée. On considère ensuite dans quelle mesure les conditions de travail que sont le taux d'occupation et le revenu se sont modifiées suite à un changement d'emploi. Pour conclure, l'application d'un modèle de régression logistique met en évidence les facteurs explicatifs de la propension à changer d'emploi.

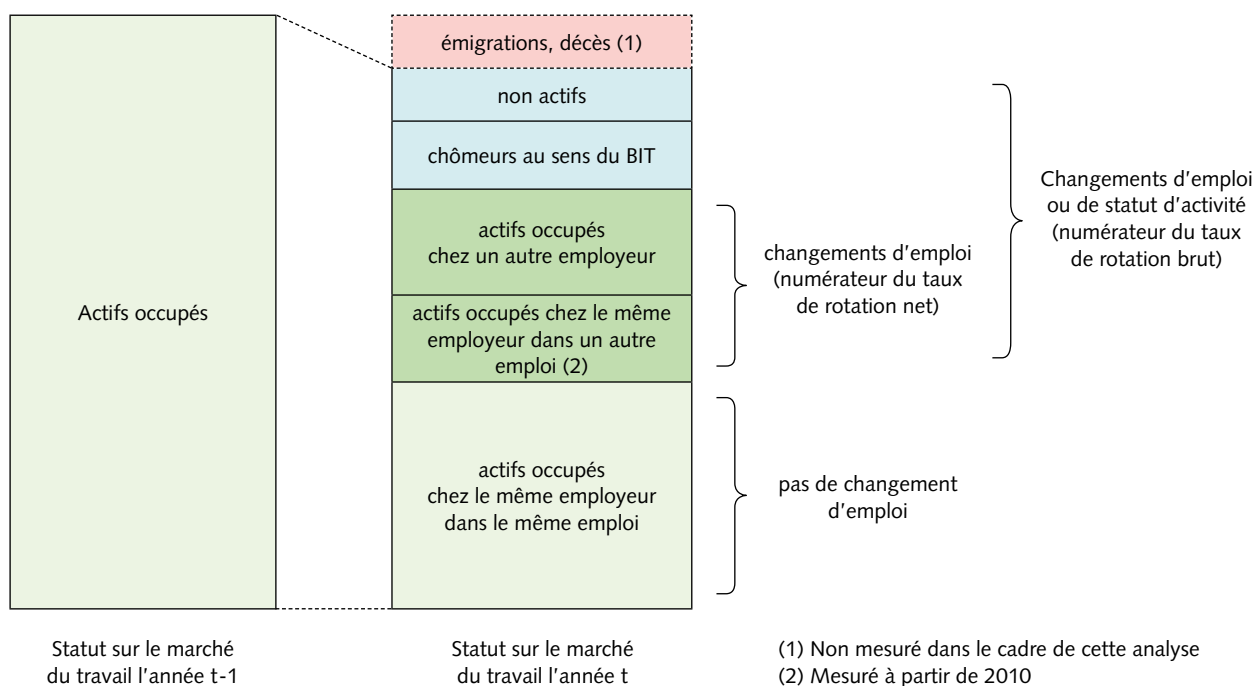
1.2 Concepts et indicateurs utilisés

Dans la présente analyse, la fréquence des changements d'emploi est calculée 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 1). 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 brève 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.

² Selon les résultats d'EUROSTAT, les Suisses affichent la 2^e plus longue durée au travail parmi les pays de l'UE/AELE derrière l'Islande (Suisse: 41,4 ans; Islande: 44,6 ans; moyenne UE/AELE: 34,5 ans). Source: «Duration of working life», état: mars 2012 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/fr/lfsi_dwl_a_esms.htm

Schéma 1: Mesure de la mobilité professionnelle



2 La mobilité professionnelle et son évolution depuis 20 ans

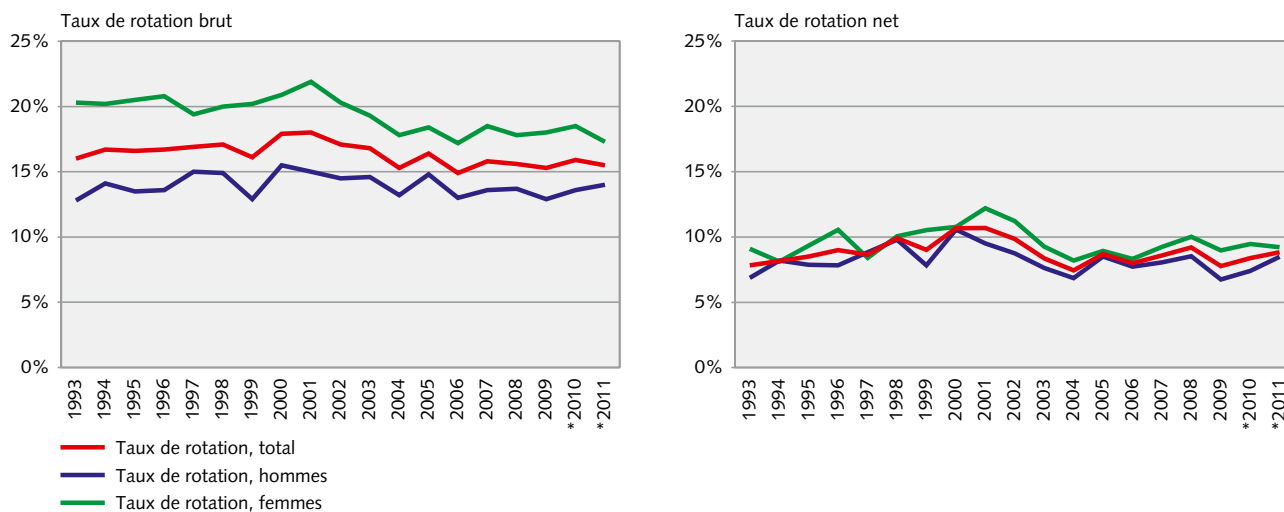
En Suisse, 18,2% des personnes qui exerçaient une activité professionnelle en 2010 ont quitté leur poste de travail en l'espace d'un an. 8,8% ont changé d'entreprise, 2,7% ont changé d'emploi au sein de la même entreprise, 1,6% sont au chômage au sens du BIT et 5,0% ont quitté la vie active (retraite ou arrêt de l'activité professionnelle pour d'autres raisons)³.

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 20,0% en 2011; hommes: 16,7%). Si l'on ne considère que les changements d'emploi, l'écart est bien plus faible (taux de rotation net des femmes: 12,0%; hommes: 11,2%; graphique G1). La part de changement au sein de la même entreprise est quasi identique chez les hommes et chez les femmes (2,8% des actifs occupés respectivement 2,7% des actives occupées en 2011).

Taux de rotation brut et taux de rotation net, par sexe, en pour cent de la population active occupée, 1993 à 2011

G 1



* Pour assurer la cohérence avec la série historique, les changements internes à l'entreprise mesurables depuis 2010 ne sont pas inclus.

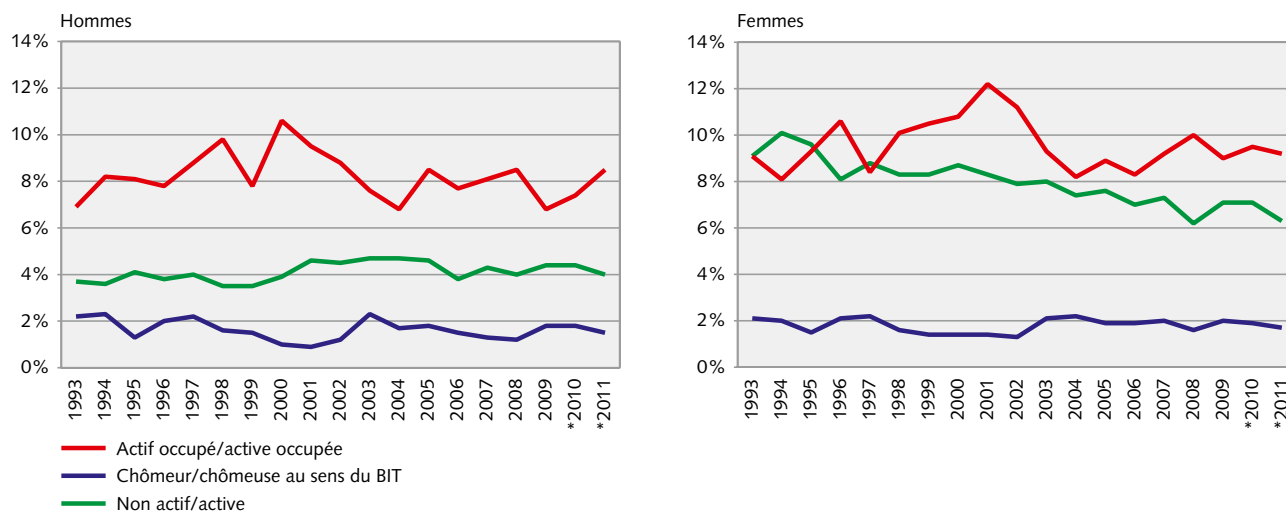
Source: ESPA

© Office fédéral de la statistique (OFS)

³ On se focalise ici sur la population présente en Suisse sur l'année étudiée (population résidente permanente). Par souci d'exhaustivité, on pourrait tenir compte des travailleurs ayant émigré ou décédé en 2011 (respectivement 57'000 et 13'000 selon une estimation tirée des comptes globaux du marché du travail). Ces effectifs correspondent à 1,6% du total de la population active occupée en 2010. Si l'on additionne ce pourcentage au taux de rotation brut, la part théorique totale d'actifs occupés quittant leur emploi entre 2010 et 2011 s'élève à 19,8%.

Statut sur le marché du travail après avoir quitté un emploi, en pour cent de la population active occupée (pour chaque année, la somme des trois statuts équivaut au taux de rotation brut), 1993 à 2011

G 2



* Pour assurer la cohérence avec la série historique, les changements internes à l'entreprise mesurables depuis 2010 ne sont pas inclus.

Source: ESPA

© Office fédéral de la statistique (OFS)

Pas de tendance à long terme au niveau des changements d'emploi

Entre 1993 et 2011, la part des personnes actives occupées changeant d'emploi (taux de rotation net sans les rotations internes qui ne sont pas mesurables avant 2010) oscille entre 7,5% et 10,7% sans tendance à long terme (ni à la hausse, ni à la baisse). Concernant les actifs occupés qui se retrouvent chômeurs au sens du BIT un an plus tard, leur part varie entre 1,1% et 2,2%. Des valeurs plafonds sont observées durant les périodes de ralentissement conjoncturel, soit 1996, 1997, 2003, 2009 et 2010 alors que des valeurs planchers s'observent lorsque la conjoncture s'améliore. La transition des actifs occupés vers la non-activité présente en revanche une évolution plus structurelle: de 6,0% en 1993, la part d'actifs occupés quittant le marché du travail atteint 5,0% en 2011.

Ce recul est dû aux femmes (la part de celles quittant le marché du travail baisse de près de 3 points de pour cent entre 1993 et 2011; très légère progression chez les hommes; graphique G2) et est à mettre notamment sur le compte d'arrêts d'activité de moins en moins fréquents chez les femmes suite à une maternité⁴.

Des raisons diverses de quitter un emploi

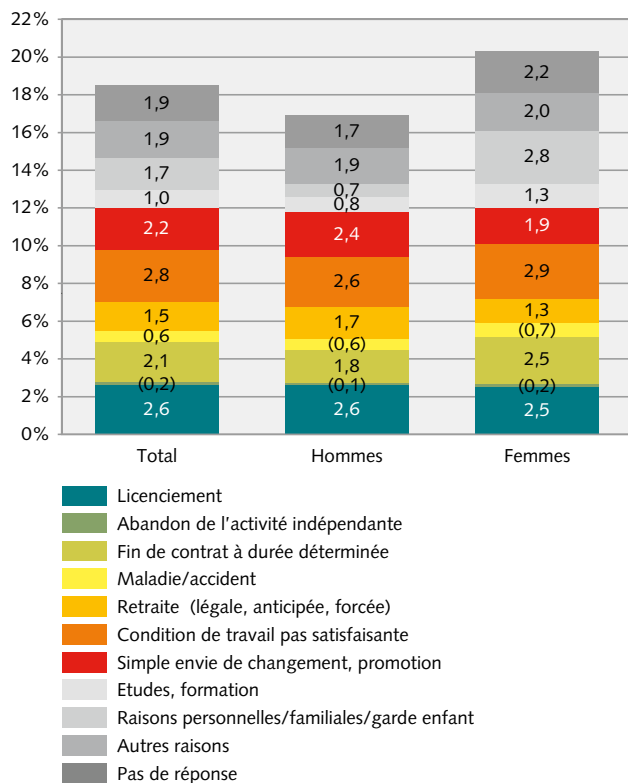
Les raisons principales invoquées pour quitter une activité sont, dans l'ordre de leur fréquence⁵: «Conditions de travail pas satisfaisantes» (2,8% des actifs occupés), «Licenciement» (2,6%), «Simple envie de changement» (2,2%), «Fin de contrat à durée déterminée» (2,1%), «Raisons personnelles et familiales» (1,7%), «Retraite (âge légal, anticipée, forcée)» (1,5%). Cf. graphique G3.

Les licenciements touchent hommes et femmes dans des proportions semblables (respectivement 2,6 et 2,5%). Les femmes sont par contre proportionnellement bien plus nombreuses à quitter leur emploi pour des raisons personnelles ou familiales (2,8% contre 0,7% pour les hommes). Elles quittent également plus fréquemment un emploi en raison de conditions de travail insatisfaisantes (2,9% des actives occupées contre 2,6% pour les hommes) ou de fin de contrat à durée déterminée (2,5% contre 1,8%). Elles sont proportionnellement moins nombreuses à partir en raison d'une retraite (1,3% contre 1,7% pour les hommes) et à changer par simple envie ou en raison d'une promotion (1,9% contre 2,4%).

⁴ Voir «Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution», Neuchâtel, OFS, 2008 ainsi que les indicateurs sur la participation des mères au marché du travail (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>)

⁵ Base de calcul: moyenne 2010–2011

Raisons pour avoir quitté le dernier emploi (taux de rotation brut), par sexe, moyenne des années 2010 et 2011, en % de la population active occupée initiale G 3



Source: ESPA

© OFS

Davantage de départs volontaires en période de bonne conjoncture

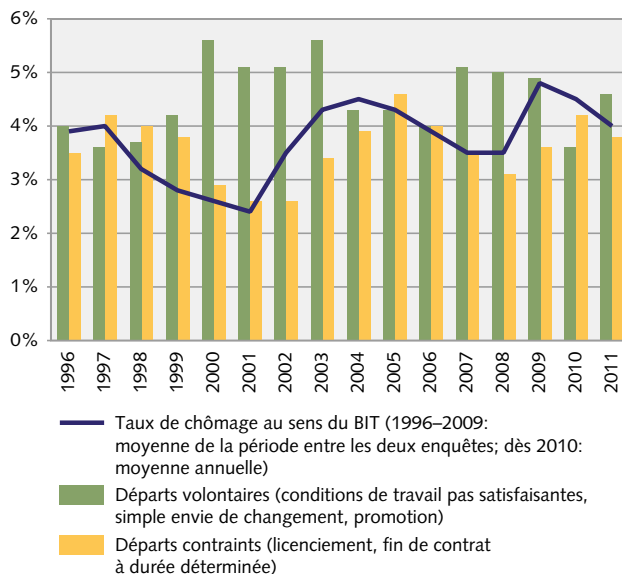
Nous avons regroupé les abandons d'emploi suite à un licenciement ou la fin d'un contrat de durée déterminée dans la catégorie des «départs contraints» et les abandons d'emploi en raison de conditions de travail insatisfaisantes ou d'une simple envie de changement dans la catégorie des «départs volontaires». L'évolution des parts respectives de ces groupes est comparée à celle du taux de chômage au sens du BIT (graphique G4).

Si, durant les années de faible conjoncture où le taux de chômage est élevé, la part des départs contraints atteint logiquement un plafond alors que celle des départs volontaires atteint un niveau plancher, 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%). A l'inverse, lorsque la conjoncture est favorable, la part de départs contraints ne descend pas en dessous du plancher de 2,6% (contre plus de 4% lorsque l'économie tourne au ralenti).

Plus de la moitié des seniors exercent la même activité depuis plus de 20 ans

Plus de la moitié des actifs occupés âgés de 50 à 64 ans travaillent depuis plus de 20 ans dans la même entreprise (52,4%). La durée passée dans l'entreprise s'est légèrement réduite: en 2011, les travailleurs âgés de 50 à 64 ans avaient passé en moyenne 17,9 ans dans leur activité actuelle contre 19,6 ans en 1991. Une même tendance s'observe chez les 40-54 ans (1991: 12,1 ans; 2011: 10,9 ans).

Proportion de départs volontaires et contraints et taux de chômage au sens du BIT, 1996-2011 G 4



Source: ESPA

© OFS

3 Les changements d'emploi sous l'angle des caractéristiques des actifs occupés et des entreprises

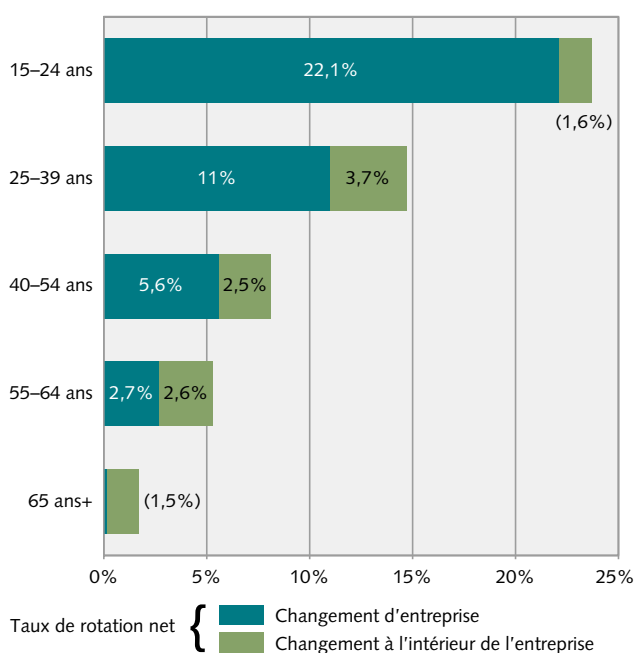
Dans ce chapitre, on s'intéresse aux personnes actives occupées changeant d'emploi en l'espace d'un an. Les taux de rotations nets sont détaillés pour une sélection de caractéristiques décrivant tant les travailleurs (groupe d'âge, statut d'activité, situation familiale, niveau de revenu horaire, degré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

Changements beaucoup moins fréquents à partir de 40 ans

La comparaison des taux de rotation par âge indique de grandes différences (graphique G5): le taux de rotation net se réduit lorsque l'âge augmente (15–24 ans: 23,6%; 25–39 ans: 14,7%; 40–54 ans: 8,1%; 55–64 ans: 5,4%).

Taux de rotation net selon les classes d'âge, changement d'entreprise et changement interne, en %, 2010–2011

G 5



Source: ESPA

© OFS

Changer de poste au sein même de l'entreprise varie selon l'âge: la mobilité interne atteint son niveau le plus élevé chez les 25–39 ans (3,7% des actifs occupés en 2010 ont changé d'emploi tout en restant chez le même employeur) pour redescendre ensuite de près d'un point de pour cent dans les groupes d'âge au-delà de quarante ans (40–54 ans: 2,5%; 55–64 ans: 2,6%). En début de vie active (15–24 ans), la mobilité professionnelle s'effectue presque exclusivement par des changements d'entreprise.

Statut d'activité: travailleurs indépendants moins mobiles

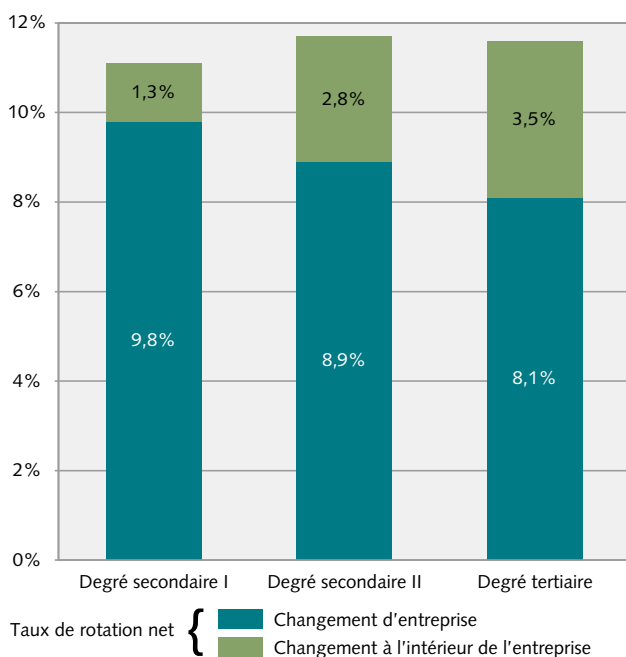
En 2011, si le taux de rotation net s'élève à 12,4% chez les salariés, il n'est que de 4,2% chez les travailleurs indépendants. Les collaborateurs dans l'entreprise familiale affichent quant à eux un taux de rotation net de 9,4%.

Formation: davantage de changements internes chez les personnes avec un degré de formation tertiaire

Le taux de rotation net ne varie que très faiblement selon le degré de formation (degré secondaire I: 11,1%; degré secondaire II: 11,7%; degré tertiaire: 11,6%; graphique G6). La situation varie si l'on distingue le type de mobilité: les actifs occupés avec un degré de formation tertiaire sont proportionnellement plus nombreux à changer d'emploi à l'intérieur de l'entreprise (3,5%) que ceux avec un degré de formation secondaire (secondaire I: 1,3%; secondaire II: 2,8%).

Taux de rotation net selon le niveau de formation, changement d'entreprise et changement interne, en %, 2010–2011

G 6



Source: ESPA

© OFS

Situation familiale: les personnes avec enfants à charge changent plus rarement d'emploi

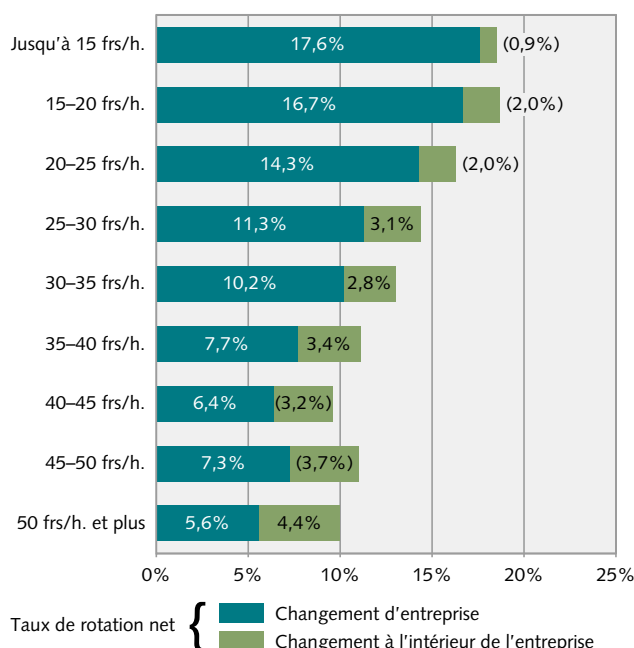
La charge d'une famille semble être un obstacle à la mobilité: les travailleurs vivant dans un ménage avec enfant(s) de moins de 15 ans présentent sur la période 2010–2011 un taux de rotation net inférieur à celui des travailleurs vivant dans un ménage sans enfant (9,7% contre 12,3%).

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

Les personnes avec un faible revenu horaire présentent un plus haut degré de mobilité que celles avec un revenu élevé: le taux de rotation net des salariés gagnant moins de 15 fr. par heure atteint 18,6%. Il est aussi très élevé pour les salariés gagnant entre 15 et 20 fr. (18,7%). A partir d'un revenu horaire de 35 fr., la mobilité tend à se stabiliser autour d'un niveau moyen proche de 10,5%. En même temps que le taux de rotation net diminue, la part de mouvements réalisés au sein de l'entreprise croît très nettement (graphique G7).

Taux de rotation net selon le salaire horaire brut, changement d'entreprise et changement interne, en %, 2010–2011

G 7



Source: ESPA

© OFS

Lieu de résidence: actifs occupés plus mobiles dans les agglomérations

La distinction selon le type de région montre que les travailleurs résidant dans une agglomération (taux de rotation net pour les villes-centres: 12,3%; autres communes d'agglomération: 11,6%) sont plus mobiles que ceux habitant dans une commune rurale (11,0%) ou dans une ville isolée (8,6%).

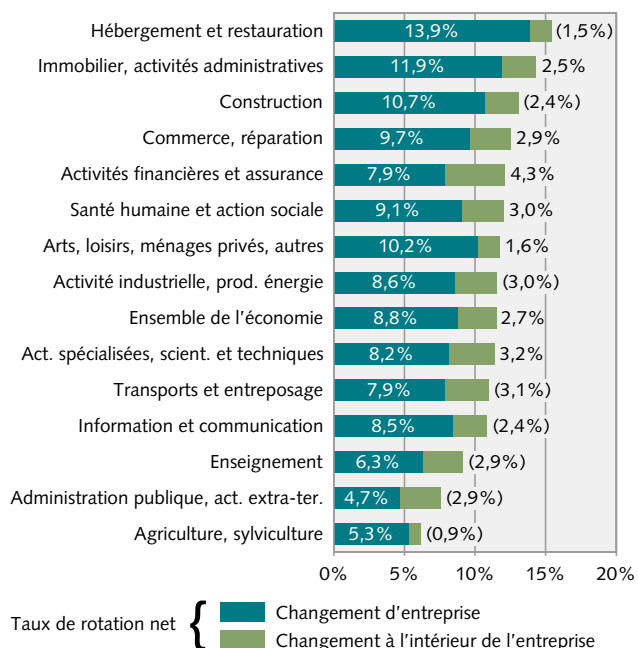
Les travailleurs résidant en Suisse alémanique sont plus nombreux à changer d'emploi (12,0%) qu'en Suisse romande (10,7%) ou au Tessin (9,4%).

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

Le degré de mobilité varie selon le domaine d'activité dans lequel exercent les actifs occupés. Les branches «Hébergement et restauration» (taux de rotation net: 15,4%; graphique G8) et «Immobilier, activité administratives» (14,4%) affichent toutes deux un taux de rotation clairement supérieur à la moyenne suisse (11,6%). Inversement, moins d'un travailleur sur dix des branches «Agriculture, sylviculture» (6,3%), «Administration publique» (7,6%), et «Enseignement» (9,2%) changent d'emploi en l'espace d'un an. Cette faible mobilité peut s'expliquer en partie par le fait que ces trois branches se

Taux de rotation net selon la branche économique, changement d'entreprise et changement interne, en %, 2010–2011

G 8



Source: ESPA

© OFS

retrouvent également dans les branches les plus touchées par le vieillissement démographique et présentant en 2010 les parts les plus élevées d'actifs occupés de 55 à 64 ans⁶.

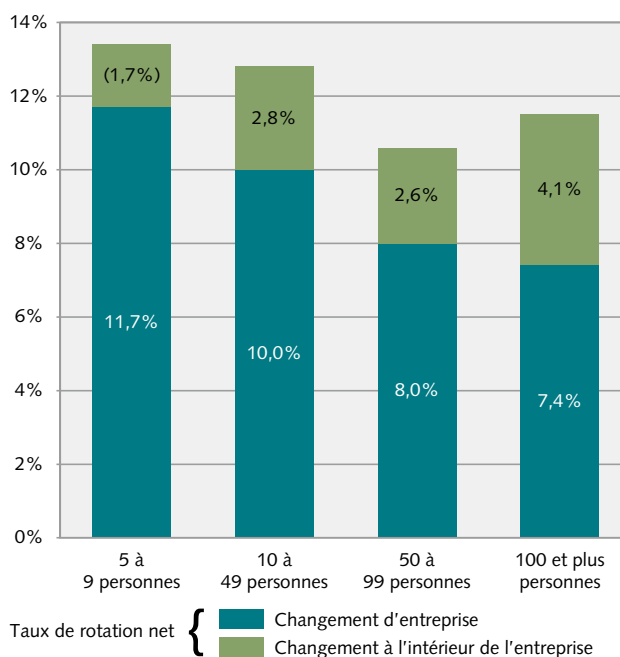
Haut niveau de mobilité interne dans la branche «Activités financières, assurances»

Les changements réalisés au sein d'une même entreprise sont surtout fréquents dans la branche «Activités financières, assurances» (plus d'un changement sur trois; moyenne Suisse: un changement sur quatre) ainsi que dans la branche «activités spécialisées, scientifiques et techniques».

⁶ OFS (2012), DEMOS, les seniors sur le marché du travail, Newsletter N°2, Neuchâtel

Taux de rotation net selon la taille de l'entreprise, changement d'entreprise et changement interne, en %, 2010–2011

G 9



Source: ESPA

© OFS

Taille de l'entreprise: changements d'emploi à l'interne plus marqués dans les grandes entreprises

Si l'on ne tient pas compte des changements d'emploi à l'interne, le taux de rotation net diminue avec la taille de l'entreprise (graphique G9): il est de 11,7% dans les entreprises de 5 à 9 personnes, de 10,0% dans celles de 10 à 49 personnes, de 8,0% dans celles de 50 à 99 personnes et de seulement 7,4% dans celles de 100 personnes ou plus. On note par contre assez logiquement que c'est dans les entreprises de 100 personnes ou plus que la mobilité interne est la plus élevée (4,1%).

4 Situation professionnelle après le changement d'activité

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

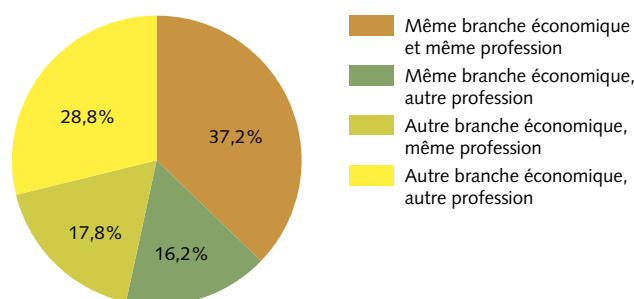
Moins de 1 changement d'emploi sur 3 implique tant un changement de branche que de profession

Pour la période sous revue, près de 4 personnes sur 10 (37,2%) changeant d'emploi se retrouvent à la fois dans la même profession et dans la même branche économique. 16,2% changent de profession en restant dans la même branche, 17,8% intègrent une nouvelle branche économique en gardant la même profession et 28,8% modifient les deux à la fois (graphique G10)⁷.

Plus de 1 changement sur 3 implique un changement de taux d'occupation

Entre 2010 et 2011, 32,7% des travailleurs ayant changé d'emploi ont également changé de taux d'occupation⁸.

Situation après le changement d'emploi par rapport à la profession et à la branche économique, en %, 2011 G 10



Source: ESPA

© OFS

⁷ Base: sections économique NOGA (une position). Pour les professions, nous prenons en compte la nomenclature suisse des professions à 3 positions.

⁸ On considère comme changement un taux d'occupation différent d'au moins +/-10%.

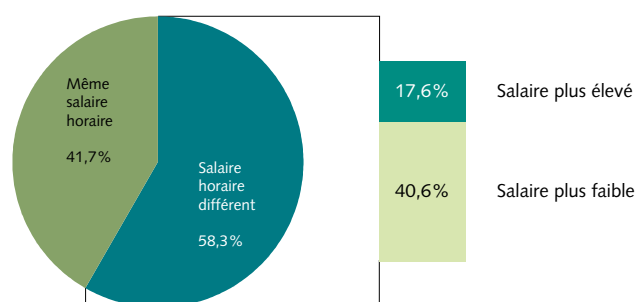
Le changement s'observe à la hausse comme à la baisse dans un même ordre de grandeur (hausse du taux: 17,5%; baisse: 15,2%).

On note deux fois moins de modification de taux d'occupation chez les travailleurs n'ayant pas changé d'emploi (18,6%).

4 salariés à plein temps sur 10 ayant changé d'emploi voient leur salaire augmenter de 10% au moins

Entre 2010 et 2011, 58,3% des salariés à plein temps⁹ ayant changé d'emploi (toujours à plein temps) ont vu leur salaire horaire être modifié d'au moins 10%. Le niveau de salaire est plus élevé pour 40,6% d'entre eux et plus faible pour 17,6% (graphique G11). Ces proportions varient nettement de la situation observée chez les salariés se maintenant dans le même emploi (changement de salaire horaire d'au moins 10%: 42,7%, dont 29,9% vers le haut et 12,8% vers le bas).

Salaire horaire dans le nouvel emploi en comparaison avec celui dans l'ancien emploi, période 2010–2011 G 11



Source: ESPA

© OFS

⁹ Pour l'analyse sur les salaires, la population de référence (100%) correspond à l'ensemble des observations pour lesquelles nous disposons de l'information (salaire horaire à l'année t-1 et à l'année t), soit 72% du total des observations.

5 Facteurs influençant la propension à changer d'emploi

En complément aux analyses descriptives, ce dernier chapitre étudie la question suivante: toutes choses égales par ailleurs, quels sont les facteurs influençant une personne à changer d'emploi? On se concentre sur le groupe des 15–64 ans actifs occupés avant et après le changement. A l'aide d'une régression logistique, on a mesuré les effets simultanés de 13 caractéristiques (sexe, âge, charge familiale, statut d'activité, niveau de formation, taux d'occupation, branche d'activité, salaire horaire, durée passée dans l'entreprise, taille de l'entreprise, région de résidence, région linguistique, profession exercée) sur la propension à changer d'emploi. Parmi celles-ci, 7 ont un effet significatif avec toutefois une intensité variable (cf. tableau T1).

Parmi les caractéristiques retenues, l'âge des travailleurs ainsi que la durée passée dans l'entreprise exercent une forte influence sur la propension à changer d'emploi. En comparaison à un travailleur âgé de 40 à 54 ans, la vraisemblance qu'un actif occupé sur la fin de sa vie active (55 à 64 ans) occupe un nouvel emploi un an plus tard est moindre. Elle est en revanche bien plus élevée chez une personne en début de carrière (25 à 39 ans) en train de se positionner professionnellement. Ce comportement se relève aussi au travers de la durée passée dans le même emploi: la potentialité de changer d'emploi se réduit au fur et à mesure que les années dans le même poste de travail passent. La contribution des 5 autres facteurs retenus est moindre. Parmi eux, on retient le salaire horaire (propension plus élevée pour les salaires horaires jusqu'à 20 frs par heure), le statut d'activité avant le changement (la propension à changer d'emploi, est plus faible pour un travailleur indépendant en comparaison à un travailleur salarié), le niveau de formation (moins de mobilité pour les personnes sans formation post-obligatoire) ou encore la taille de l'entreprise.

Malgré le léger écart observé entre le taux de rotation net des hommes et celui des femmes (voir chapitre 2), les résultats du modèle de régression intégrant les 7 variables significatives ne permettent pas de conclure à une différence significative entre les sexes. Cela signifie que les différences sont dues avant tout aux facteurs explicatifs significatifs du modèle caractérisant l'activité des hommes et des femmes (par exemple davantage de femmes avec un faible revenu horaire -> plus forte propension à changer d'emploi) ou davantage d'hommes avec le statut d'indépendant (moins forte propension à changer d'emploi qu'un salarié), plutôt que par la seule variable sexe. La même conclusion peut être tirée au niveau des branches économiques; leur effet n'a pas pu être détecté significativement au moyen de la régression, malgré les différences observées dans la partie descriptive (cf. chapitre 3).

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 actifs occupés 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^e 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 105'000 interviews annuelles. Un échantillon spécial composé d'environ 21'000 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

A 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^e trimestre de l'année t-1 et en observant leur statut sur le marché du travail au 2^e trimestre de l'année t (un an plus tard).

Nous distinguons:

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

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

**T1/1 Régression logistique sur le fait de changer d'emploi ou non (concept du taux de rotation net),
population active occupée âgée de 15 à 64 ans (ESPA 2010–2011, N = 25 046)**

| Variable expliquée 1 = changement d'emploi entre l'année t-1 et l'année t (actif occupée en t-1 et t) 0 = pas de changement d'emploi | Estimation Rapport de cotes | Intervalle de confiance à 95% | Valeur-p Estimations significatives à p<0,05 | Nombre d'observations Total |
|--|--------------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------|
| Classe d'âge | | | | |
| Modalité de référence: 40–54 ans | | | | 10 650 |
| 15–24 ans | 2,94 | 2,45 – 3,53 | <,0001 | 2 045 |
| 25–39 ans | 1,53 | 1,36 – 1,72 | <,0001 | 7 911 |
| 55–64 ans | 0,69 | 0,58 – 0,82 | <,0001 | 4 440 |
| Type de famille | | | | |
| Modalité de référence: sans enfant <15 ans | | | | 16 958 |
| avec enfant(s) <15 ans | 0,84 | 0,75 – 0,94 | 0,00 | 8 088 |
| Statut d'activité | | | | |
| Modalité de référence: salariés | | | | 21 554 |
| indépendants | 0,60 | 0,45 – 0,80 | 0,00 | 3 176 |
| collaborateurs familiaux | 1,93 | 1,26 – 2,94 | 0,00 | 316 |
| Niveau de formation | | | | |
| Modalité de référence: degré secondaire II | | | | 12 171 |
| école obligatoire | 0,74 | 0,63 – 0,86 | <,0001 | 4 024 |
| degré tertiaire | 1,12 | 0,98 – 1,26 | 0,09 | 8 851 |
| Salaire horaire brut | | | | |
| Modalité de référence: 50 frs et plus | | | | 4 171 |
| moins de 20 frs par heure | 1,66 | 1,29 – 2,12 | <,0001 | 1 159 |
| 20 à 30 frs | 1,11 | 0,92 – 1,34 | 0,27 | 4 668 |
| 30 à 40 frs | 1,03 | 0,87 – 1,23 | 0,74 | 5 484 |
| 40 à 50 frs | 0,96 | 0,79 – 1,15 | 0,62 | 3 557 |
| autres (indépendants, pas de réponse) | * | * * | * | 6 007 |
| Durée passée dans l'entreprise | | | | |
| Modalité de référence: 5 ans et plus | | | | 14 285 |
| moins d'1 mois | 4,22 | 2,91 – 6,12 | <,0001 | 220 |
| 1 mois à moins de 6 mois | 2,76 | 2,29 – 3,33 | <,0001 | 1 352 |
| 6 mois à moins de 1 an | 2,08 | 1,71 – 2,53 | <,0001 | 1 578 |
| 1 an à moins de 3 ans | 1,52 | 1,32 – 1,76 | <,0001 | 4 212 |
| 3 ans à moins de 5 ans | 1,69 | 1,46 – 1,95 | <,0001 | 3 373 |
| Taille de l'entreprise | | | | |
| Modalité de référence: 100 personnes et plus | | | | 7 835 |
| 1 personne | 1,57 | 1,17 – 2,10 | 0,00 | 1 485 |
| 2 à 4 personnes | 1,13 | 0,93 – 1,38 | 0,22 | 2 672 |
| 5 à 9 personnes | 1,12 | 0,93 – 1,35 | 0,24 | 2 563 |
| 10 à 49 personnes | 1,14 | 1,00 – 1,29 | 0,06 | 6 677 |
| 50 à 99 personnes | 0,93 | 0,78 – 1,12 | 0,44 | 2 605 |

T1/2 Régression logistique sur le fait de changer d'emploi ou non (concept du taux de rotation net), population active occupée âgée de 15 à 64 ans (ESPA 2010–2011, N = 25 046)

| Test d'hypothèse sur le modèle complet | Chi-Square | Degré de liberté | Pr > ChiSq |
|--|--------------------|------------------|------------|
| Rapport de vraisemblance | 324 019,1 | 25 | <,0001 |
| Test «score» | 356 446,8 | 25 | <,0001 |
| Test de Wald | 873,1 | 25 | <,0001 |
| Effets des variables dans le modèle | Wald Chi-Square | Degré de liberté | Pr > ChiSq |
| Classe d'âge | 210,8 | 3 | <,0001 |
| Durée passée dans l'entreprise | 177,6 | 6 | <,0001 |
| Salaires horaires brut | 46,2 | 5 | <,0001 |
| Statut d'activité | 31,6 | 2 | <,0001 |
| Niveau de formation | 21,9 | 2 | <,0001 |
| Taille de l'entreprise | 15,3 | 6 | 0,02 |
| Type de famille | 9,7 | 1 | 0,00 |

Sommairement, une cote est le rapport du nombre de personnes présentant l'événement (ici, le changement d'emploi) divisé par le nombre de personnes ne présentant pas l'événement. Par exemple, une cote de 0,25 correspond au rapport 1 contre 4 et signifie que pour 1 personne présentant l'événement, 4 ne le présentent pas.

Un rapport de cote est le rapport de la cote de l'événement (ici, le changement d'emploi) dans le groupe traité (ex: les actifs occupés entre 15 et 24 ans) divisé par la cote de l'événement dans le groupe de référence, c'est-à-dire le groupe le plus nombreux (ex.: les actifs occupés entre 40 et 54 ans). Un rapport de cote varie de 0 à l'infini. Un rapport de cote de 1 indique une absence d'effet. S'il est supérieur à l'unité, l'effet est au bénéfice du groupe traité, tandis qu'il est au bénéfice du groupe de référence si le rapport de cote est inférieur à 1. Plus le rapport de cote est éloigné de l'unité, plus l'effet est important (ex.: le rapport de cote d'une valeur de 1,53 indique que les travailleurs âgés de 25 à 39 ans sont plus susceptibles que ceux de 40 à 54 ans de réaliser l'événement étudié, et donc de changer d'emploi).

