

Souplesse sur le marché du travail et formation professionnelle

Récemment, la Suisse s'est à nouveau classée en tête des États européens au Concours mondial des métiers. Pour autant, la formation professionnelle initiale dispensée dans notre pays prépare-t-elle bien les apprentis à un marché du travail qui exige souplesse et mobilité? Des recherches montrent que peu de jeunes changent de métier après avoir terminé leur apprentissage. Ils préfèrent accumuler d'abord des expériences dans la profession qu'ils ont apprise. Toutefois, rien n'indique que les personnes ayant suivi une formation professionnelle soient moins mobiles sur le marché du travail durant le reste de leur carrière¹.

¹ L'étude présentée dans cet article a été financée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) pour la «Leading House für Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidungen und Bildungspolitik».

Lors du championnat «Worldskills 2011» qui s'est tenu à Londres, l'élite de la relève professionnelle suisse a remporté six médailles d'or et onze d'argent ou de bronze. Au niveau mondial, elle n'a été dépassée que par le Japon et la Corée. En ce qui concerne la performance et l'avenir du système dual de formation professionnelle, les avis sont cependant partagés tant au niveau national qu'international.

La spécialisation dans la formation professionnelle: faiblesse ...

On entend régulièrement s'élever la crainte que l'apprentissage ne transmette un ensemble de compétences spécifiques relativement étroit. Ce serait là un double inconvénient pour les apprentis: en conséquence du changement structurel, les emplois dans le secteur tertiaire ne cessent de gagner du terrain. Les métiers artisanaux et industriels sont surreprésentés au niveau de l'apprentissage, mais, là aussi, le nombre de postes préparant à des professions de service est en augmentation. Il est donc possible que des jeunes doivent changer de métier dès la fin de leur apprentissage et ne puissent valoriser que partiellement les compétences acquises. En raison du rapide changement structurel et des progrès technologiques, le marché du travail exige en outre une souplesse accrue durant toute la carrière professionnelle. Si les personnes ayant suivi une formation générale ont acquis davantage de compétences clés que celles qui ont suivi une formation professionnelle, elles pourraient être plus souples que ces dernières à moyen et à long termes.

... ou force?

Deux considérations peuvent répondre à ces craintes. Premièrement, c'est grâce à la spécialisation dans la formation professionnelle qu'il est possible de renforcer de manière ciblée la capacité des jeunes à s'intégrer sur le marché du travail. D'une part, l'économie dispose ainsi d'une main-d'œuvre spécialisée et bien formée. D'autre part, les personnes issues de cette filière ont de bonnes perspectives d'emploi et de salaire, en comparaison avec celles qui ont suivi une formation générale et qui, dans bien des cas, doivent encore développer leur employabilité. Deuxièmement, les compétences professionnelles ne sont pas nécessairement plus vite dépassées que le savoir acquis par une formation générale. Le travail en situation réelle donne aux apprentis une occasion idéale d'acquérir des compétences techniques, méthodologiques, personnelles et sociales, tout en fréquentant parallèlement une école professionnelle et en suivant des cours interentreprises. Du point de vue pédagogique, cette manière d'apprendre est optimale. Elle permet de développer des compétences durables et souples. Le fait d'associer deux lieux de formation (entreprise et école) pourrait même donner de meilleurs résultats qu'un enseignement dispensé exclusivement dans des salles de classe ou des amphithéâtres.

Capital humain et souplesse

La théorie du capital humain offre une base pour l'analyse de la mobilité sur le marché du travail. Elle distingue deux types de capital humain, l'un général et l'autre spécifique à l'entreprise. Alors que le premier est



Annina Eymann
Collaboratrice scientifique, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Zollikofen



Barbara Müller
Collaboratrice scientifique, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Zollikofen



P' Jürg Schweri
Responsable d'axe de recherche, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Zollikofen

Tableau 1

Situation des jeunes sortis de l'apprentissage, un an après la fin de leur formation

Situation des diplômés de l'apprentissage (n=1811)					
	Emploi	Autre formation	Étranger/ voyages	Chômage	Total
Formation duale	74.5%	15.7%	3.3%	6.5%	100%
École professionnelle à plein temps	36.4%	46.0%	6.8%	10.8%	100%
Tous	67.8%	21.1%	3.9%	7.2%	100%
Changement d'entreprise et de profession lors du passage à la vie active					
	Autre entreprise que celle de l'apprentissage		Autre profession que celle de l'apprentissage		
Formation duale	50.9%		7.0%		
École professionnelle à plein temps	100%		25.4%		

Source: Eymann, Müller, Schweri / La Vie économique

utilisable dans toutes les firmes, le second ne convient qu'à l'entreprise formatrice. Le capital humain spécifique à l'entreprise peut inclure le savoir relatif au fonctionnement de machines spécialisées, aux processus internes ou encore aux besoins précis des clients. Le capital humain spécifique à la profession englobe, de façon analogue, des compétences et des connaissances qui ne peuvent être utilisées que dans le métier appris.

Si l'on applique cette théorie à la mobilité des diplômés de la formation professionnelle, plusieurs questions se posent. Les personnes qui vont travailler ailleurs à l'issue de leur apprentissage sont-elles pénalisées sur le plan salarial par rapport à celles qui restent dans l'entreprise formatrice? Ce serait le cas en théorie si elles ont acquis un important capital humain spécifique à l'entreprise, lequel, faute de pouvoir servir ailleurs, n'est pas rémunéré. Une autre question est de savoir si un changement de profession après l'apprentissage induit une perte de revenus. Cela signifierait qu'un capital humain spécifique à la profession a été accumulé durant la formation. En renonçant au métier appris, la personne ne pourrait plus utiliser son savoir spécifique de manière productive. Ce serait un obstacle à la mobilité, car la perspective d'une baisse de salaire réduirait l'attrait d'un changement de profession.

Nous nous intéresserons, dans une première partie, à ces questions de mobilité juste après l'apprentissage. Nous tenterons, dans la deuxième partie, de déterminer si les anciens apprentis sont moins mobiles à moyen et à long terme que les personnes ayant suivi d'autres formations, ce qui indiquerait un manque de souplesse.

Le passage de l'apprentissage au marché du travail

Les données du projet Tree² permettent d'analyser l'entrée des apprentis sur le mar-

ché du travail. Dans le cadre de cette étude, des jeunes qui avaient participé en 2000 à l'enquête Pisa de l'OCDE ont été réinterrogés chaque année, notamment sur leur parcours professionnel. Le *tableau 1* montre quelle était la situation des bénéficiaires d'une formation professionnelle initiale, un an après l'obtention de leur diplôme³.

Il apparaît que d'importantes différences séparent les jeunes ayant suivi un apprentissage de type dual et ceux dont la formation professionnelle a été entièrement scolaire: les premiers entrent plus vite que les seconds dans la vie active, ils sont moins nombreux à entamer une nouvelle formation et ils affichent un taux de chômage légèrement plus faible. Environ la moitié des personnes actives au bénéfice d'une formation duale ne travaillent plus dans leur entreprise formatrice. En revanche, le changement de profession est plutôt rare dans cette catégorie: seuls 7% des anciens apprentis ont quitté le métier qu'ils ont appris. Cette proportion se monte à 25% parmi les personnes dont la formation professionnelle est entièrement scolaire. On peut donc supposer que la composante spécifique est moins présente dans ce type de formation que dans l'apprentissage dual. Le nombre relativement faible de changements de métier montre qu'il n'y a pas de grandes frictions entre la formation professionnelle initiale et le marché du travail. Rien, dans ces résultats, ne permet d'affirmer que l'on enseigne à grande échelle des professions dont le marché du travail n'a pas besoin.

Les conséquences salariales d'un changement d'entreprise ou de métier juste après l'apprentissage

Si l'on soumet les salaires des actifs à des analyses de régression multiple, un constat s'impose: il n'y a pas, en moyenne, de différences salariales entre les personnes qui changent d'employeur à la fin de leur apprentissage et celles qui restent dans l'entreprise formatrice. Manifestement, le capital humain spécifique à l'entreprise ne joue pas un rôle déterminant; les compétences acquises durant l'apprentissage sont parfaitement utilisables en dehors de l'entreprise formatrice. En revanche, les personnes qui changent en même temps de profession et de firme gagnent en moyenne environ 5% de moins que les autres. De toute évidence, il existe un capital humain spécifique à la profession et celui-ci représente un avantage salarial uniquement pour les personnes qui continuent d'exercer le métier appris. D'après d'autres analyses, ceux qui changent de métier tout en continuant d'utiliser les compétences acquises durant l'apprentissage déclai-

2 Voir Tree (éd.), *Documentation du projet 2000-2008*, Berne/Bâle, 2008. Tree = Transitions de l'école à l'emploi.

3 Pour des informations détaillées sur l'échantillon utilisé durant les différents volets de l'enquête Tree de 2001 à 2005, voir Müller et Schweri (2009). Les changements de métier sont définis dans la catégorie à deux positions de la Nomenclature suisse des professions 2000.

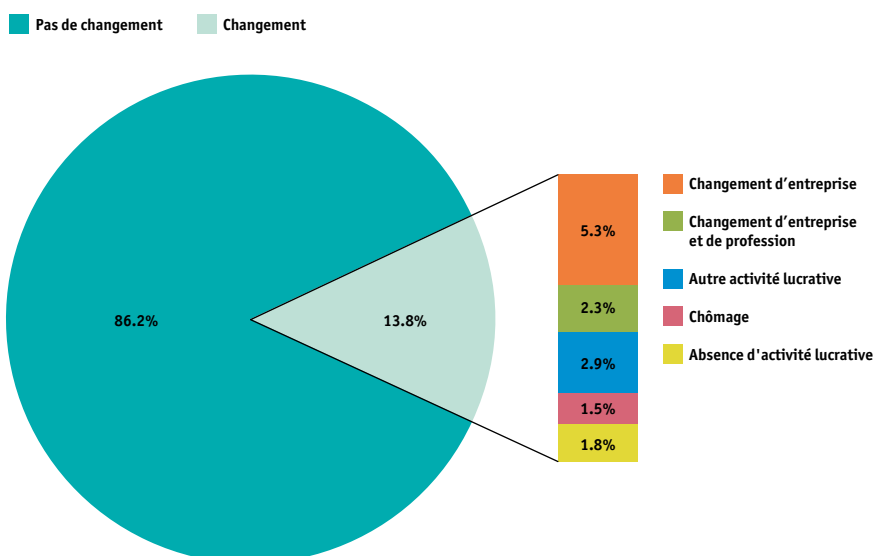
4 Voir à ce propos Müller et Schweri (2011).

5 Les détails de l'analyse sont décrits dans Eymann et Schweri (2011).

6 Pour des raisons méthodologiques, nous avons exclu de l'analyse le changement de profession sans changement d'entreprise. Voir à ce propos Eymann et Schweri (2011).

Graphique 1

Taux annuels de changements dans l'activité professionnelle



Source: Eymann, Müller, Schweri / La Vie économique

rent ne déplorer aucune perte salariale. D'autres, en même nombre, qui ne pouvaient plus vraiment utiliser leur savoir-faire ont, en revanche, dû consentir à d'importants sacrifices sur le plan salarial.

Selon la théorie du capital humain, les différences de revenus entre les personnes qui changent de métier et les autres permettent de mesurer la transférabilité de ce capital, autrement dit le rôle des compétences et connaissances spécifiques qui ne sont pas utilisables en dehors de la profession apprise. L'analyse se heurte toutefois à un problème méthodologique: si le changement de métier implique une perte de salaire, la majorité des travailleurs s'efforceront de l'éviter et chercheront un emploi dans la profession apprise. De fait, nous n'avons constaté que relativement peu de bifurcations professionnelles. Lorsqu'elles se produisent, on peut supposer qu'elles ont, entre autres, été motivées par le maintien d'un salaire plus ou moins identique. Les effets des changements observés ne mesurent donc pas clairement l'impact moyen qu'une telle bifurcation aurait sur le revenu d'une personne choisie au hasard. L'effet salarial serait, pourtant un bon indicateur pour évaluer la transférabilité du capital humain des personnes formées par apprentissage. Le problème évoqué – appelé «endogénéité» dans la littérature scientifique – peut se résoudre à l'aide de méthodes économétriques⁴. Les résultats obtenus confirment l'hypothèse théorique: la différence moyenne de salaire entre les personnes exerçant la profession apprise et celles qui ont changé de métier était quelque peu supérieure à la différence de 5% établie plus haut.

On peut en déduire que l'apprentissage génère un capital humain spécifique à la profession et que les diplômés en tirent une rémunération sur le marché du travail, à condition de continuer à exercer le métier appris. Cela démontre que la formation professionnelle inclut, en dehors des compétences générales, une spécialisation sur des compétences spécifiques à la profession. L'analyse ne permet pas d'établir clairement si les bénéfices de cette spécialisation dépassent les coûts de la faible mobilité professionnelle qui en découle. Une autre question doit, par ailleurs, être posée: la mobilité des anciens apprentis sur le marché du travail est-elle plus limitée à moyen et long terme que celle des salariés ayant suivi d'autres formations?

Mobilité sur le marché du travail durant le parcours professionnel

Pour analyser la mobilité des personnes de formations différentes sur le marché du travail, nous nous sommes référés aux données récoltées entre 1996 et 2008 par l'Enquête suisse sur la population active (Espa). L'examen inclut des personnes qui ont participé à l'Espa deux années de suite et qui étaient salariées la première année⁵. La question est de savoir quelle est leur situation un an plus tard. Ces personnes sont-elles encore actives? Ont-elles changé d'entreprise, voire de profession? Nous avons examiné dans quelle mesure la plus haute formation achevée influence la probabilité de se trouver un an après dans l'une de ces situations.

Le graphique 1 établit une distinction entre les différents types de transitions effectuées par les salariés: vers un autre emploi rémunéré – il s'agit notamment du changement d'entreprise, accompagné ou non par un changement de profession –, vers une autre activité lucrative (principalement en tant qu'indépendant)⁶ et vers l'absence d'activité lucrative (chômage, retraite, formation, travail ménager). Durant la période allant de 1996 à 2008, en moyenne 13,8% des salariés ont changé chaque année de statut sur le marché du travail ou d'activité professionnelle.

Le taux de passage d'une activité lucrative à une autre s'élève à 10,4%. Si l'on se réfère aux actifs âgés de 20 à 60 ans qui exercent un emploi salarié, 5,26% d'entre eux ont, en moyenne, changé d'entreprise chaque année tout en continuant d'exercer la même profession. Ils ont été 2,25% à opter pour un changement simultané d'entreprise et de profession.

La transition vers l'absence d'activité lucrative est nettement moins fréquente, avec un taux de 3,4%. Dans presque la moitié des cas, il s'agit de passages à l'assurance-

Tableau 2

Influence de la plus haute formation achevée sur la mobilité du marché du travail
(groupe de référence: formation professionnelle duale)

N = 103 366	Pas de changement	Changement d'entreprise	Changement d'entreprise et de profession	Passage à une autre activité lucrative	Passage à une autre activité non lucrative
École obligatoire	+	-	-		
École ménagère	-	(+)			
Formation élémentaire					
École de formation générale	-				
Apprentissage entièrement scolaire	-				(+)
Maturité professionnelle	(-)				
Maturité gymnasiale	-				+
Examens professionnel et prof. supérieur	-	+			
Haute école spécialisée	-	+	(+)		+
Haute école	-	+	+		+

Remarques: Les effets indiqués se basent sur des effets marginaux significatifs ($p < 0,05$) dans les régressions mlogit. Ceux qui figurent entre parenthèses sont peu significatifs sur le plan statistique ($p < 0,1$). Variables de contrôle: sexe, âge, étranger, enfants, région linguistique, formation continue l'année précédente, durée de la présence dans une entreprise, emploi à temps partiel, membre de la direction, fonction de cadre, expérience du chômage, salaire actuel, avancement, taille de l'entreprise, secteur professionnel, branche, année de saisie.

Source: Espu, calculs de Eymann et Schweri (2011) / La Vie économique

chômage. L'analyse descriptive a montré que les probabilités de changement sont pratiquement les mêmes pour les personnes au bénéfice d'une formation professionnelle et celles qui n'en ont pas.

Pour savoir si la plus haute formation achevée a une influence sur les probabilités de changement, il faut recourir à une analyse à plusieurs variables (mlogit), dans laquelle l'impact de la formation est apuré de divers facteurs d'influence. Cette analyse des taux de changement (voir *tableau 2*) montre que la transition d'une activité lucrative à une autre est d'autant plus probable que le niveau de formation du salarié est élevé. Les personnes de formation tertiaire, en particulier, changent plus souvent d'entreprise que celles ayant suivi un apprentissage dual (soit le groupe de référence). Le taux de changement combiné de profession et d'entreprise est également plus élevé parmi les diplômés des écoles supérieures ou des hautes écoles (universités, hautes écoles spécialisées, hautes écoles pédagogiques). Par contre, il ne diffère guère entre les professionnels issus du système dual et ceux qui ont suivi une autre formation du degré secondaire II (école de formation générale, apprentissage entièrement scolaire, maturité professionnelle, maturité gymnasiale). L'analyse n'a pas montré que les bénéficiaires d'une formation professionnelle seraient moins mobiles sur le marché du travail que les personnes ayant suivi d'autres filières de formation du même niveau.

Conclusion

Comme en attestent ces analyses des mutations professionnelles, peu d'indices per-

mettent d'affirmer que l'apprentissage transmet des compétences trop spécialisées et réduit la souplesse sur le marché du travail. Les changements d'entreprise après l'apprentissage sont fréquents et n'ont pas d'incidences sur le salaire. En revanche, les changements de profession sont relativement rares durant cette phase; les salariés qui continuent d'exercer le même métier gagnent plus que ceux qui en changent. On constate également que les personnes ayant suivi une formation professionnelle initiale ne sont pas moins mobiles que les autres sur le marché du travail durant la suite de leur carrière.

Ces résultats indiquent que les compétences générales et professionnelles acquises pendant l'apprentissage sont largement utilisables. Plusieurs questions restent cependant en suspens. La formation professionnelle se caractérise par une grande hétérogénéité: celle-ci concerne en premier lieu les métiers et les champs professionnels, mais également les régions géographiques, les branches, etc. Nous ne disposons pas de données regroupant suffisamment d'observations pour étudier de manière approfondie certains métiers ou groupes de population – par exemple les personnes défavorisées, les femmes, etc. Une analyse idéale impliquerait de saisir en détail les formations professionnelles initiales dans toute leur diversité – y compris les événements survenant durant l'apprentissage –, puis de les mettre en relation avec le parcours professionnel des diplômés à court et à moyen terme. Pour cela, de nouvelles bases de données sont nécessaires. Elles permettraient d'étayer empiriquement les nombreuses hypothèses émises sur le succès ou la crise de la formation duale.

Encadré 1

Bibliographie

- Eymann A. et Schweri J., «Arbeitsmarkt-mobilität von Personen mit beruflicher Bildung in der Schweiz», dans Markowitsch et al. (éd.), *Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen*, StudienVerlag, Innsbruck, 2011, pp. 236-251.
- Müller B. et Schweri J., «Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt», *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 31(2), 2009, pp. 199-248.
- Müller B. et Schweri J., *The Returns to Occupation-Specific Human capital - Evidence from mobility after apprenticeship*, Working Paper, 2011, IFFP.