

Social
change
in Switzerland



Quelles perspectives d'emploi et de salaire après un apprentissage?

Mailys Korber et Daniel Oesch

Université de Lausanne

Social Change in Switzerland N°6

Juin 2016

La série **Social Change in Switzerland** documente, en continu, l'évolution de la structure sociale en Suisse. Elle est éditée conjointement par le Centre de compétences suisse en sciences sociales ([FORS](#)), le Life Course and Inequality Research Centre de l'Université de Lausanne ([LINES](#)) et le NCCR LIVES ([LIVES](#)). Le but est de retracer le changement de l'emploi, de la famille, des revenus, de la mobilité, du vote ou du genre en Suisse. Basées sur la recherche empirique de pointe, elles s'adressent à un public plus large que les seuls spécialistes.

Editeur responsable

Daniel Oesch LINES/LIVES, Université de Lausanne

Comité éditorial

Felix Bühlmann, LINES/LIVES, Université de Lausanne

Franziska Ehrler, FORS

Peter Farago, FORS

Dominique Joye, LINES/LIVES, Université de Lausanne

Mailys Korber, LINES/LIVES, Université de Lausanne

Pascal Maeder LIVES, Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

Emmanuelle Marendaz Colle, LIVES

Monika Vettovaglia, FORS

Boris Wernli, FORS

FORS
Géopolis
1015 Lausanne
www.socialchangeswitzerland.ch
Contact: mailys.korber@unil.ch

Référence électronique

M. Korber & D. Oesch, Quelles perspectives d'emploi et de salaire après un apprentissage ? *Social Change in Switzerland*. Retrieved from <http://socialchangeswitzerland.ch/?p=919>

Droit d'auteur



Creative Commons: Attribution CC BY 4.0. Cette licence permet aux autres de distribuer, remixer, arranger, et adapter votre œuvre, même à des fins commerciales, tant qu'on vous accorde le mérite de la création originale en citant votre nom.

Résumé

Nous analysons si les avantages d'un apprentissage à court terme, dus à une bonne intégration dans le marché du travail, se maintiennent au long du parcours de vie. Un apprentissage prépare bien les jeunes pour le début de leur carrière. Cependant, les compétences liées à un métier spécifique, apprises avant l'âge de 20 ans, peuvent se révéler obsolètes à l'âge de 45 ans. Nous comparons ainsi l'évolution de l'emploi et des salaires pour un apprentissage avec celle pour une maturité. Nos résultats se basent sur l'Enquête suisse sur la population active 1991-2014 et montrent que les travailleurs au bénéfice d'un apprentissage ne sont pas pris de vitesse par le changement technologique. Pour tous les âges, les taux de chômage et d'inactivité sont bas parmi les personnes avec un apprentissage – et leur taux d'emploi reste élevé au-delà de l'âge de 50 ans. Le bilan est toutefois moins rose au niveau des salaires. Si un apprentissage facilite le départ sur le marché du travail, une maturité donne lieu à une progression salariale au long du parcours de vie nettement supérieure. A partir de l'âge de 30 ans, les travailleurs n'ayant qu'une maturité – et donc pas de formation tertiaire – gagnent des salaires annuels plus élevés que ceux ayant effectué un apprentissage. L'avantage salarial en faveur de la maturité est particulièrement marqué pour les femmes.

Introduction

La Suisse est le pays « modèle » de la formation professionnelle. Dans aucun autre pays de l'OCDE, la part des jeunes qui font un apprentissage est aussi élevée. En Suisse, 60% d'une cohorte suivent une formation duale où les compétences s'acquièrent à la fois à l'école et en entreprise. Si on ajoute les jeunes qui vont dans une école professionnelle à plein temps, deux tiers d'une cohorte s'engagent dans une formation professionnelle après la fin de leur scolarité obligatoire (CSRE 2014 : 108).

Les avantages de la formation professionnelle sont nombreux. Elle augmente la motivation des jeunes en intégrant la pratique dans le processus d'apprentissage; elle garantit un lien étroit entre les compétences acquises et les qualifications demandées par les entreprises ; et elle facilite la transition entre l'école et le monde du travail (Wolter and Ryan 2011: 523). Il en résulte notamment que les pays avec une formation professionnelle développée tendent à avoir des taux de chômage des jeunes plus bas que les pays misant davantage sur la formation générale (OECD 2010 : 170).

Cependant, s'il est admis que l'apprentissage prépare bien les jeunes pour le début de leur carrière, il est moins certain que ce soit également le cas pour la suite. Les compétences liées à un métier spécifique, apprises avant l'âge de 20 ans, peuvent se révéler obsolètes à l'âge de 45 ans. Notre étude analyse ainsi les perspectives d'emploi et de salaire qu'offre une formation professionnelle sur *l'ensemble de la carrière* en Suisse. Est-ce que les avantages d'un apprentissage à court terme, liés à une bonne intégration dans le marché du travail, se maintiennent tout au long du parcours de vie ? Ou, au contraire, la tendance se renverse-t-elle ?

Deux hypothèses s'opposent sur cette question. Une première attribue un rôle décisif à un bon départ sur le marché du travail pour la suite de la carrière. Grâce à l'apprentissage d'un métier, la formation professionnelle facilite l'accès à un premier emploi. En Suisse, la transition à l'emploi est d'autant plus fluide que près de la moitié des apprentis continuent à travailler dans leur entreprise formatrice une année après la fin de leur formation (Dionisius et al. 2009: 16, Müller and Schweri 2015 : 1068). En comparaison, le risque de chômage est plus élevé à la sortie d'une formation générale – et une période prolongée de chômage peut laisser des stigmates sur la suite du parcours de vie : perte de confiance, dévaluation du capital humain, moindre aptitude à travailler (Luijkx and Wolber 2009). C'est donc la formation générale – et l'absence d'un métier appris – qui rendrait les individus vulnérables dans leur carrière professionnelle.

Au contraire, une deuxième hypothèse suppose que l'apprentissage d'un métier spécifique augmente la difficulté qu'auront les travailleurs plus âgés à s'adapter au changement technologique. Les plans de formation des apprentissages sont développés en référence à des métiers spécifiques – comme celui d'horloger, de décorateur d'intérieur ou de technologue du lait – et la perméabilité entre différents apprentissages est limitée (Eggenberger et al. 2015 : 26 ; Stalder et Schmid 2012). Le Conseil fédéral reconnaît des apprentissages dans 230 métiers différents – et certains de ces métiers sont voués à disparaître. De plus, la formation professionnelle en Suisse peine à suivre le changement structurel : dans l'industrie et le bâtiment où l'emploi ne croît guère depuis 25 ans, la proportion des apprentis est de 12%, alors qu'elle n'est que de 4% dans le secteur des services où l'emploi augmente de manière continue (Sheldon 2008). Plus généralement, les entreprises forment leurs apprentis pour les exigences spécifiques du moment – et non pas pour les tâches demandées dans un avenir lointain. Avec un à deux jours d'école par semaine, les apprentissages prévoient ainsi peu de temps pour l'acquisition de compétences générales tels que les mathématiques, la lecture, l'écriture et les langues étrangères (OECD 2013: 82).

En résumé, plus une formation professionnelle est spécifique, plus l'entrée sur le marché du travail est fluide. C'est la raison pour laquelle les apprentissages jouissent d'un fort soutien public dans les pays germanophones – y compris la Suisse : une éducation pratique dont les jeunes sortent en ayant appris un métier. C'est toutefois pour la même raison que la formation professionnelle a été éliminée dans les écoles secondaires américaines (Hanushek et al. 2011). Le progrès technologique risque de rendre obsolète les compétences spécifiques liées à un métier.

Que nous dit la recherche empirique sur cette question ? D'abord, elle montre qu'un apprentissage n'enferme pas l'individu dans un seul métier. En Allemagne, 30 à 50% des travailleurs avec une formation professionnelle travaillent dans un autre métier que celui appris initialement (Winkelmann 2006 : 93-4). En Suisse, la mobilité entre les métiers est au moins aussi élevée (Sheldon 2008: 39, 42 ; Müller et Schweri 2015). Cependant, il ne faut pas surestimer l'avantage initial que donne un apprentissage. Le panel allemand SOEP montre que si la transition à l'emploi dure un peu plus longtemps avec une formation générale qu'une formation professionnelle, une fois la transition faite, les emplois ne sont pas moins stables avec une formation générale (Winkelmann 1996 : 671).

Les études couvrant l'ensemble du parcours de vie sont rares. Hanushek et al. (2011) utilisent l'Enquête internationale sur les compétences des adultes pour 18 pays (1994-1998) et trouvent que les personnes avec une formation professionnelle bénéficient d'un avantage sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 40 ans. Après cet âge, les personnes avec une formation générale sont avantagées – et ce renversement des tendances est particulièrement marqué pour l'Allemagne, le Danemark et la Suisse. Sur l'ensemble de la carrière, la formation professionnelle semble donner lieu à des revenus légèrement plus élevés que la formation générale pour les hommes suisses. Ce résultat n'est toutefois pas confirmé par Weber (2014) qui constate, en se basant sur l'Enquête suisse sur la population active (1998-2008), que les salaires augmentent davantage au long des carrières pour la formation générale (maturité ou université) que pour la formation professionnelle (apprentissage ou haute école spécialisée).

Nous analyserons ici l'évolution de l'emploi et des salaires pour différents niveaux de formation dans le parcours de vie. Plus précisément, nous comparons la formation professionnelle initiale – l'apprentissage – avec l'alternative générale au niveau du secondaire II – la maturité. Nous répondons ainsi également à la question de savoir si la Suisse délivre trop, ou trop peu, de maturités par rapport aux besoins du marché du travail.

Nous présentons d'abord nos données et notre stratégie d'analyse, avant de montrer les résultats pour l'évolution de l'emploi, du chômage et des salaires tout au long de la trajectoire professionnelle. Nous distinguons les résultats pour plusieurs domaines d'apprentissage et nous concluons notre analyse en calculant le salaire moyen sur une carrière pour le nombre moyen d'heures travaillées.

Données et méthode

Notre analyse se base sur l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), qui est menée chaque année par l'Office fédéral de la statistique. Afin d'obtenir un maximum d'informations sur l'évolution des carrières, nous avons regroupé les réponses issues des 24 vagues de l'ESPA (1991-2014) en une seule base de données, correspondant à 323'850 observations individuelles. En moyenne, cela nous donne 7'000 observations par année d'âge (de 20 à 64 ans). Les données disponibles ne suivent pas les individus tout au long de leur vie ; les trajectoires présentées sont le résultat d'une agrégation de nombreuses données individuelles pour chaque année d'âge. Pour augmenter la robustesse de nos résultats, nous répliquons les résultats avec les données longitudinales du Panel suisse de ménages (PSM), disponible de 1999 à 2014.

Notre étude porte sur deux variables-clés : la situation d'emploi et le salaire. Nous définissons le taux d'emploi pour les personnes travaillant au moins 20 heures par semaine – comme salariés, indépendants ou employeurs –, et nous distinguons les personnes au chômage des personnes inactives en utilisant, pour les chômeurs, la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) des personnes sans emploi qui cherchent un emploi (plutôt que de prendre la définition officielle des chômeurs inscrits). Nous plafonnons les salaires mensuels à un maximum de 58'000 CHF par mois.¹

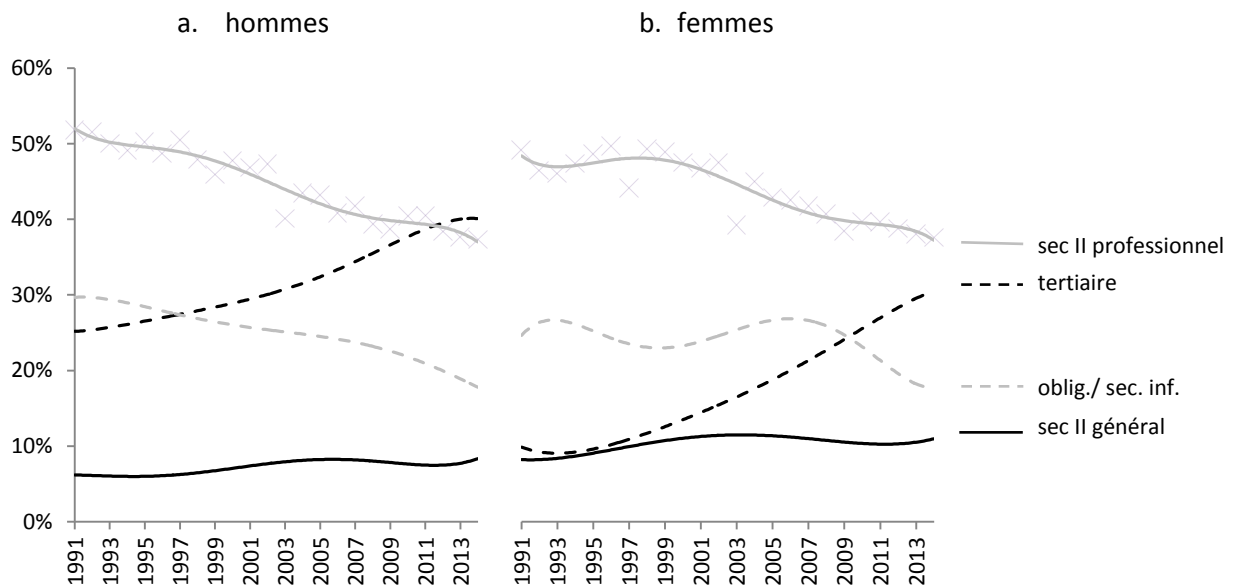
¹ Nous utilisons le terme de salaire. Mais comme nous ne nous limitons pas aux employés, mais incluons également les indépendants et employeurs travaillant au moins 8h par semaine, nous traitons, stricto sensu, des revenus du travail et non pas uniquement des salaires.

Afin de pouvoir comparer les revenus du travail réels, nous corrigeons les revenus nominaux pour l'effet de l'inflation en prenant comme base les prix en francs suisses de décembre 2011. Comme les carrières féminines et masculines continuent de différer fortement, notamment lors de la venue d'enfants (Levy et al. 2007), nous présentons tous les résultats séparément pour les hommes et les femmes.

Au niveau de l'éducation, nous distinguons quatre catégories sur la base de la formation la plus élevée reportée par les répondant-e-s: (1) La formation obligatoire, ainsi que les formations post-obligatoires ne donnant pas lieu à un CFC, une maturité ou un titre équivalent². (2) La formation professionnelle initiale du secondaire II, qui concerne les nombreuses personnes avec un certificat fédéral de capacité (CFC), obtenu en entreprise ou en école professionnelle. (3) La formation générale du secondaire II, qui inclut notamment la maturité gymnasiale et le brevet d'enseignant si celui-ci n'est pas effectué dans une haute école. (4) La formation tertiaire, qui inclut les universités, les hautes écoles spécialisées ainsi que la formation professionnelle supérieure.

Le graphique 1 montre l'évolution de la composition de la population en âge de travailler selon le plus haut niveau de formation atteint. Au début des années 1990, 55% des femmes et des hommes avaient une formation professionnelle initiale. Bien que cette catégorie soit en baisse tant chez les hommes que chez les femmes, l'apprentissage reste la formation la plus fréquente dans la population jusqu'en 2012. Dès cette année-là, la proportion d'hommes avec une formation tertiaire dépasse légèrement la proportion d'hommes avec une formation professionnelle initiale. Chez les femmes, l'apprentissage reste encore, en 2014, la catégorie la plus importante avec 40% de la population en âge de travailler. Plutôt rares sont les individus qui s'arrêtent avec une formation générale au niveau secondaire II : 9% des hommes et 15% des femmes en moyenne, cette proportion étant stable sur la période observée. La catégorie croissante des individus avec une formation tertiaire regroupe en 1991 26% des hommes et 11% des femmes, et en 2014 40% des hommes et 32% des femmes.

Graphiques 1a et 1b : composition de la population en âge de travailler selon le plus haut niveau de formation atteint



Données : Enquête suisse sur la population active (ESPA) 1991-2014, données pondérées

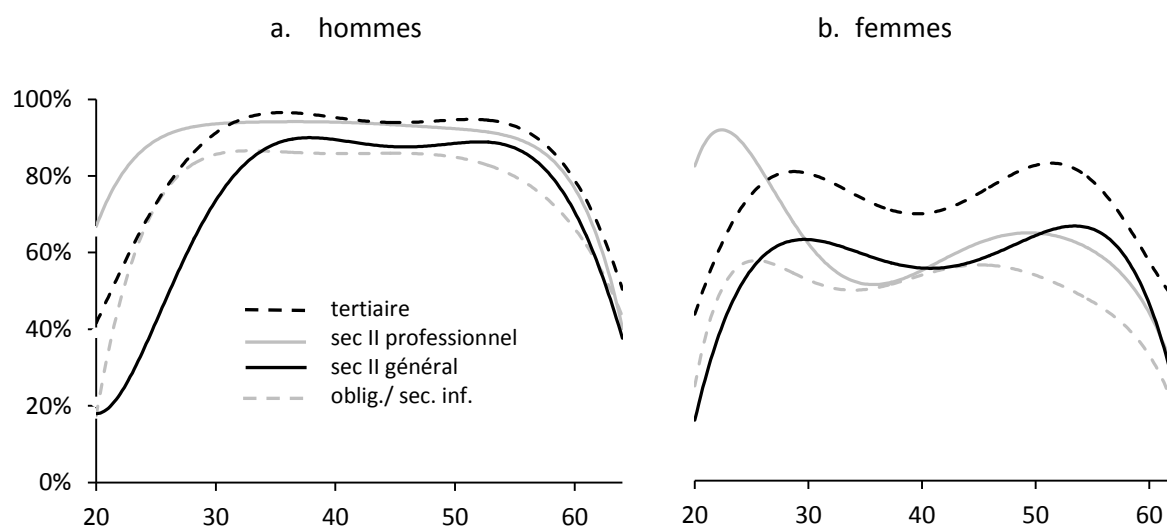
² Tels que la 10^{ème} année scolaire, les préapprentissage, les attestations fédérales de formation professionnelle et les écoles de culture générale.

Les taux d'emploi et de chômage dans le parcours de vie

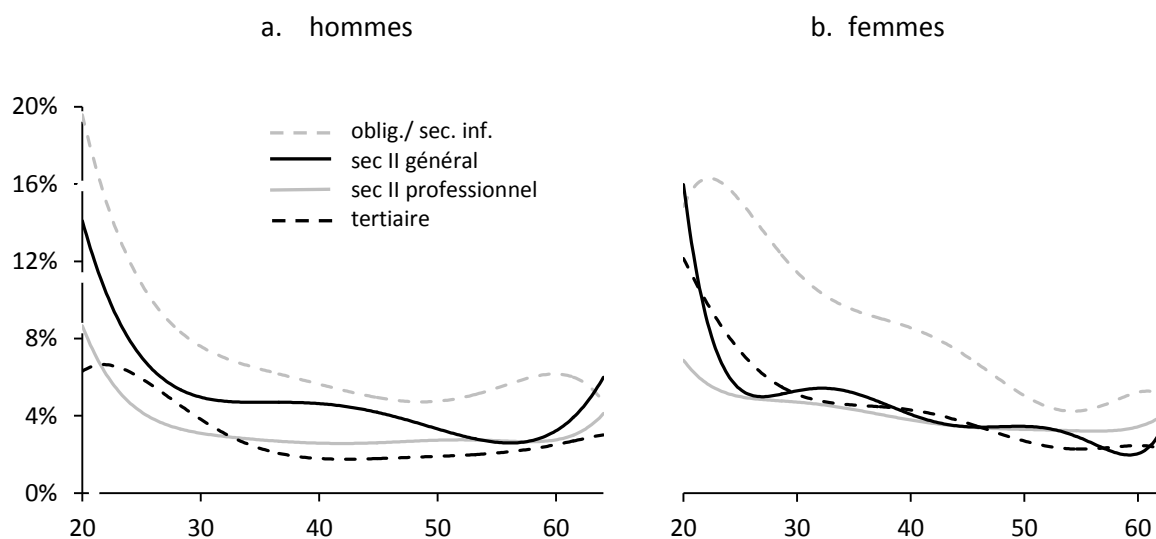
Comment évoluent les taux d'emploi et de chômage pour différents types de formation au long de la carrière? Les graphiques 2 et 3 montrent une tendance similaire pour les différentes catégories : le taux d'emploi est plus faible au début et en fin de carrière, et le taux de chômage est nettement plus élevé au début de la trajectoire professionnelle. Le taux d'emploi des femmes augmenterait, pour tous les niveaux de formation, d'environ 20 points de pourcentage si nous incluions également les petits postes de temps partiels (entre 8h à 20h de travail rémunéré par semaine).

La formation professionnelle facilite l'entrée sur le marché du travail. En effet, aucun autre groupe de formation ne montre un taux d'emploi aussi élevé et un taux de chômage aussi bas entre 20 et 30 ans pour les hommes et entre 20 et 25 ans pour les femmes. De toute évidence, les compétences professionnelles correspondent aux besoins du marché du travail et permettent à une majorité de personnes ayant terminé un apprentissage de trouver rapidement une place de travail.

Graphiques 2a et 2b: taux d'emploi (20h par semaine ou plus) selon l'âge et la formation



Graphiques 3a et 3b : taux de chômage (définition de l'OIT) pour selon l'âge et la formation



Les personnes avec une formation secondaire II de type général, quant à elles, ont davantage de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Leur taux d'emploi ne rejoint pas celui du groupe avec un apprentissage avant l'âge de 29 ans pour les femmes et de 36 ans pour les hommes. Naturellement, une part importante des jeunes entre 20 et 25 ans avec une maturité sont toujours en formation.³

Sans surprise, les compétences générales semblent plus difficiles à faire valoir sur le marché du travail au début de la carrière. Cependant, le taux d'emploi des personnes avec une formation générale ne dépasse pas celui des personnes ayant fait un apprentissage à partir de 45-50 ans. Au niveau des perspectives d'emploi et de chômage, les trajectoires professionnelles sont plus stables pour les individus avec un apprentissage que pour ceux avec une maturité.

Cependant, le taux de chômage est généralement bas et reste, à quelques exceptions près, en-dessous de 5% entre 30 et 60 ans pour les deux catégories du secondaire II. Nous observons un taux de chômage sensiblement plus élevé pour les individus sans formation post-obligatoire. L'écart est particulièrement grand entre 20 et 40 ans – et plus marqué chez les femmes que chez les hommes. À partir de 30 ans, les diplômé-e-s d'une haute école spécialisée ou d'une université rattrapent leur retard sur les détenteurs d'un apprentissage et affichent des taux d'emploi et de chômage au moins aussi avantageux. Parmi les femmes, la proportion en emploi est beaucoup plus élevée pour le groupe avec une formation tertiaire que celui avec une formation professionnelle. Entre 30 et 60 ans, l'écart dans le taux d'emploi est supérieur de 10 points de pourcentage.

L'évolution des salaires dans le parcours de vie

Comment évoluent les salaires pour différentes formations au long de la trajectoire professionnelle ? Les graphiques 4 et 5 montrent que la tendance générale est une augmentation au fil des carrières tant du salaire annuel que du salaire horaire. Cependant, la différence de genre est notable. L'augmentation salariale est beaucoup plus faible pour les femmes à partir de 30 ans déjà. En effet, le salaire annuel stagne et décroît même aux alentours de 40 ans, conséquence d'une diminution du temps de travail chez une part importante des femmes avec des enfants. Le salaire horaire quant à lui présente une évolution similaire au cours de la trajectoire pour les hommes et les femmes, avec toutefois une augmentation plus modérée pour les femmes.

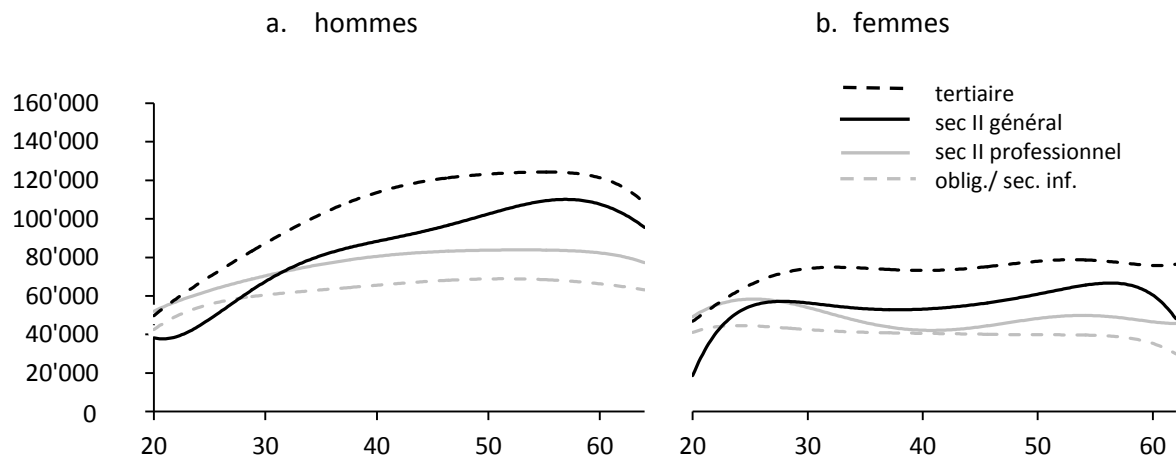
Nous observons une croissance du salaire annuel beaucoup plus marquée pour le groupe avec une formation tertiaire ou une formation générale du secondaire II que pour les travailleurs avec une formation professionnelle initiale. Sur la base de leur transition à l'emploi plus précoce, les travailleurs avec une formation professionnelle gagnent des salaires annuels plus élevés que les travailleurs avec une formation générale du secondaire II jusqu'à l'âge de 26 ans pour les femmes et de 33 ans pour les hommes. Cependant, à partir de cet âge, les tendances se renversent et les salaires annuels du groupe avec une formation générale du secondaire II croissent beaucoup plus rapidement. A l'âge de 45 ans, le travailleur médian avec une formation générale du secondaire II gagne 12% (pour les hommes) ou 14% (pour les femmes) de plus que le travailleur médian avec une formation professionnelle initiale. A l'âge de 60 ans, l'écart s'est creusé pour atteindre 39% de plus pour les hommes et à 62% pour les femmes.

Si les personnes au bénéfice d'un apprentissage n'ont rien à envier à celles qui possèdent une maturité au niveau des perspectives d'emploi, leurs carrières sont, en moyenne, moins avantageuses concernant leur progression salariale. Ce constat est particulièrement vrai si l'on compare l'évolution du salaire médian *par heure* pour les différents groupes de formation. La courbe la plus raide – et donc la croissance salariale la plus forte – s'observe pour le groupe avec une formation tertiaire,

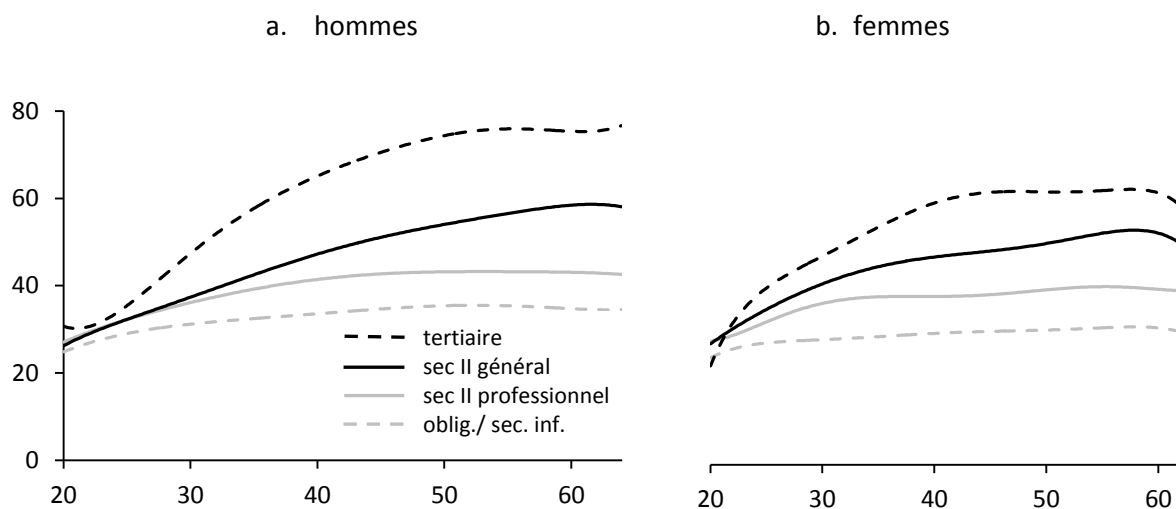
³ C'est le cas d'environ 40% jusqu'à l'âge de 22 ans, de 21% à 25 ans et de 7% à 28 ans. En revanche, seuls environ 5% des 20-22 ans avec une formation professionnelle sont en formation, 2% à l'âge de 25 ans et seulement 1% à 28 ans. Ainsi, une partie du faible taux d'emploi chez les 20-25 ans du groupe « secondaire II général » s'explique par le fait qu'une proportion importante de ce groupe suit une formation tertiaire.

alors que la courbe salariale des personnes sans formation post-obligatoire est presque plate sur le parcours de vie. Les deux groupes avec une formation de niveau secondaire II connaissent un scénario intermédiaire, avec toutefois des salaires horaires systématiquement plus élevés pour les diplômé-e-s de la formation générale que ceux de la formation professionnelle initiale.

Graphiques 4a et 4b : salaire annuel médian (en CHF 2011) selon l'âge et la formation



Graphiques 5a et 5b : salaire horaire médian (en CHF 2011) selon l'âge et la formation

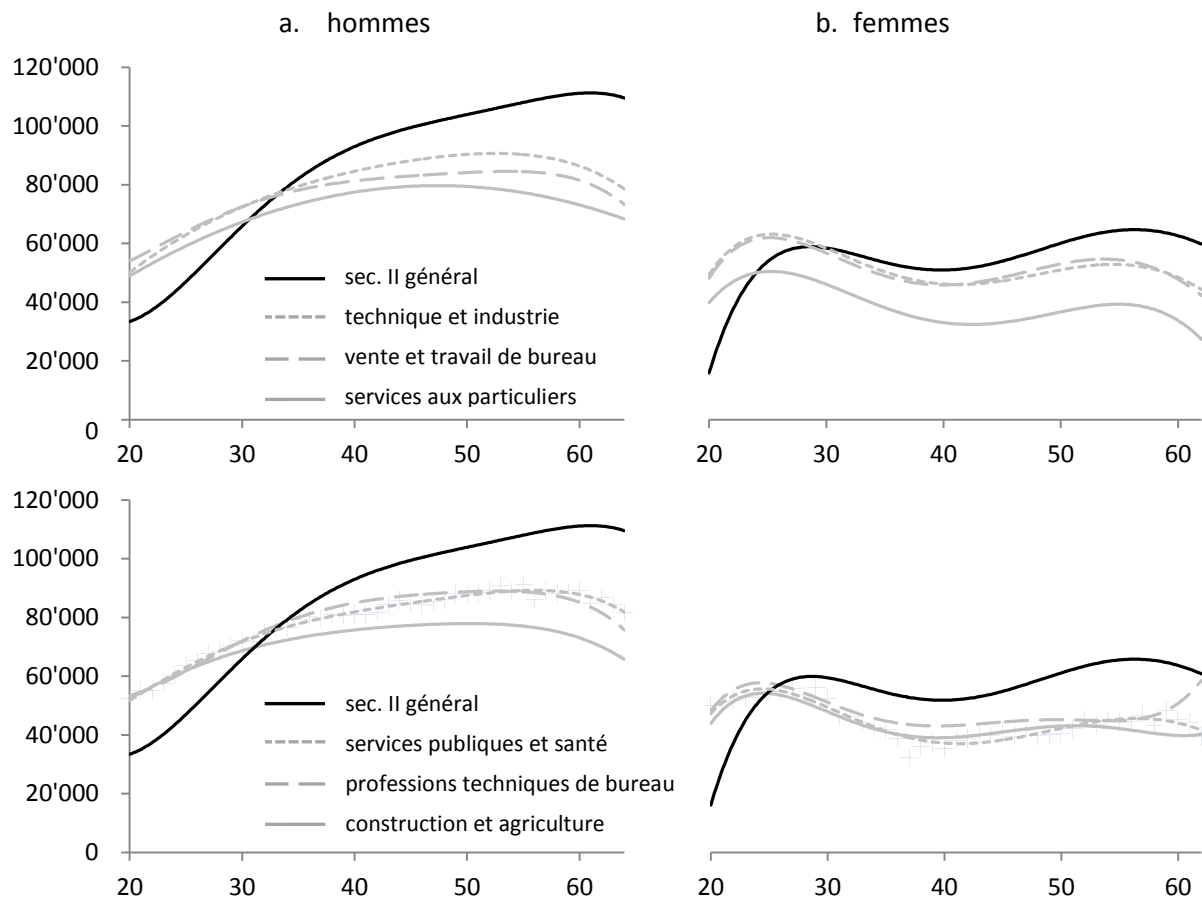


Jusqu'à présent, nous avons considéré les personnes avec une formation professionnelle initiale comme si elles formaient une seule catégorie homogène. Or, la qualité des apprentissages varie fortement – avec des exigences intellectuelles particulièrement élevées pour des apprentissages tels que constructeur/trice, électronicien-ne ou médiamaticien-ne, et des exigences plus modérées pour d'autres apprentissages tel que boucher/ère, carreleur/euse ou coiffeur/euse (Stalder 2011 : 18-20).

Nous tenons compte de cette hétérogénéité en subdivisant la formation professionnelle initiale en six catégories, sur la base du métier que les répondant-e-s ont appris: (i) les métiers agricoles et du bâtiment ; (ii) les métiers de production technique et industrielle ; (iii) les métiers informatiques et techniques de bureau ; (iv) les métiers commerciaux et de secrétariat ; (v) les métiers de services aux particuliers – vente, restauration, coiffure, etc. ; (vi) les métiers du social et de la santé. Dans le graphique 5, nous présentons l'évolution du salaire annuel pour les différents métiers d'apprentissage – et nous la comparons à nouveau avec celle des personnes avec une formation générale du secondaire II.

Cette analyse désagrégée révèle des différences notables entre les six types d'apprentissage, avec notamment une croissance salariale plus forte pour les métiers techniques et industriels que pour les métiers de services aux particuliers. Cependant, les salaires suivent une courbe similaire au long de la trajectoire professionnelle pour les différents métiers d'apprentissage. De surcroît, toutes les catégories d'apprentissages restent en-dessous de la courbe salariale des diplômé-e-s d'une formation générale du secondaire II. A partir de 30 à 35 ans, le salaire médian du groupe avec une formation générale dépasse celui de toutes les différentes catégories de la formation professionnelle. Ce résultat suggère que les conclusions substantielles ne changent pas si nous considérons les apprentissages comme une seule catégorie ou si nous les subdivisons en six catégories.

Graphiques 6a et 6b: salaire annuel médian selon l'âge pour différentes types de formation professionnelle initiale



Une analyse différenciée pour quatre sous-périodes (1991-1996, 1997-2002, 2003-2008, 2009-2014) suggère que l'avantage salarial de la formation générale du secondaire II diminue au cours du temps, en particulier pour les hommes (voir le graphique A.1 en annexe). L'avantage d'une maturité sur un apprentissage est de 23% (sur l'ensemble de la trajectoire professionnelle) pour la période 1991-1996 pour les hommes, mais plus que de 3% pour la période 2009-2014. Cette diminution est moins marquée pour les femmes, qui passent d'un avantage de 24% à 11% sur les mêmes périodes.

Une autre manière d'observer les différences dans le temps est de comparer les cohortes de travailleurs (groupes nés pendant la même décennie). Des analyses supplémentaires montrent que l'évolution du salaire est similaire pour les différentes cohortes de personnes avec un CFC. En revanche, la formation générale du secondaire II mène, pour les hommes, à des salaires un peu moins élevés au fil des cohortes, ce qui explique une évolution salariale plus faible dans les périodes plus récentes.

Les salaires, pondérés par l'emploi, sur toute une vie

Nos analyses descriptives montrent un avantage clair sur le marché du travail suisse pour les personnes avec une formation tertiaire et un désavantage tout aussi marqué pour celles sans formation post-obligatoire. Cependant, la comparaison au niveau du secondaire II entre la formation professionnelle et la formation générale – autrement dit, entre l'apprentissage et la maturité – fournit des résultats ambigus. Le taux d'emploi est plus élevé pour les personnes avec un apprentissage, alors que l'évolution salariale au long de la trajectoire professionnelle est plus favorable aux diplômé-e-s d'une maturité.

Qu'en est-il du bilan global ? Pour répondre à cette question, il nous faut réduire, dans un premier temps, l'influence d'autres caractéristiques qui risquent d'influencer à la fois le choix de formation et la situation sur le marché du travail. On peut notamment penser à la nationalité, au canton de résidence, au type de commune (allant du petit village au centre urbain) ainsi qu'à l'origine sociale (le niveau d'éducation et la profession du père et de la mère) – cette dernière information n'étant toutefois disponible que dans le Panel suisse de ménages. En tenant compte de ces variables de contrôle, nous pouvons calculer comment le taux d'emploi et le salaire moyen varie pour un homme ou une femme suisse, habitant dans la ville de Zurich, en fonction de sa formation et de son âge.⁴

Pour ce profil-type, nous additionnons le salaire moyen sur l'ensemble de la carrière, tout en pondérant chaque année d'âge avec la probabilité d'être en emploi. Nous effectuons ce calcul d'une part pour la formation professionnelle initiale, et d'autre part pour la formation générale au niveau du secondaire II. Ces analyses sont faites à l'aide des données de l'ESPA et répliquées avec les données du PSM. Les résultats montrés dans le tableau 1 nous apprennent que la formation professionnelle initiale permet d'obtenir un salaire plus élevé que la formation générale entre 20 et 36/38 ans, ainsi que de 58/61 à 64 ans pour les hommes et entre 20 et 30/33 pour les femmes. Pendant les premiers dix à vingt ans d'une trajectoire professionnelle, la probabilité plus élevée de travailler des détenteurs d'un apprentissage surcompense ainsi leur salaire horaire plus bas par rapport aux diplômé-e-s d'une maturité.

Sur l'ensemble du parcours de vie, la formation professionnelle initiale permet aux hommes de maintenir un avantage en termes de salaires cumulés (qui ont été pondérés par la probabilité d'être en emploi) avec un avantage entre 3.1% (selon l'ESPA) et 6.6% (selon le PSM). Au contraire, pour les femmes, une formation générale mène, en moyenne, à des salaires cumulés sur toute une carrière qui dépassent ceux obtenus avec une formation professionnelle de 4.8% (ESPA) à 7.6% (PSM). En d'autres termes, pour les hommes, une formation générale ne permet pas de combler complètement l'avantage initial que donne une formation professionnelle sur le marché du travail. Au contraire, pour les femmes, la tendance se renverse et les diplômées d'une formation générale rattrapent au niveau de leurs salaires cumulés leurs collègues titulaires d'une formation professionnelle.

⁴ Cette analyse nous permet de voir si, toutes choses égales par ailleurs parmi les éléments observés, les différences entre le taux d'emploi et le salaire annuel restent comparables aux résultats descriptifs ou si, au contraire, ces dernières sont dues à des différences dans la composition de la population. Pour l'ESPA, les variables de contrôle utilisées sont la nationalité, le type de permis de séjour, la région, le type de commune et l'année calendaire. Pour le Panel suisse de ménages, les mêmes variables sont utilisées, ainsi que le type de formation et le type de profession du père et de la mère (catégories de référence : apprentissage ; travailleur qualifié).

Dans les deux bases de données, les variables de traitement sont identiques : la formation, l'âge ainsi que l'interaction entre la formation et l'âge. Comme l'effet de l'âge évolue de manière curvilinéaire sur une carrière, nous ajoutons un terme avec l'âge au carré. Une discussion et analyse plus complètes, notamment des effets de sélection, se trouvent dans Korber et Oesch (2016).

Tableau 1: les âges avec un avantage salarial pour la formation professionnelle initiale sur la formation générale (au niveau du secondaire II) et le bilan salarial global sur une carrière

		Enquête suisse sur la population active 1991-2014 (ESPA)	Panel suisse des ménages 1999-2013 (PSM)
Âge où le salaire pondéré par l'emploi est plus élevé pour la formation professionnelle (pour la formation générale)	Hommes	20-36	20-38
		(37-60)	(39-57)
	Femmes	61-64	58-64
		(34-62)	(31-62)
Avantage total du salaire pondéré par l'emploi sur une carrière	Hommes	Formation professionnelle : 3.1%	Formation professionnelle : 6.6%
		Formation générale: 4.8%	Formation générale: 7.6%
	Femmes		

Le salaire et le taux d'emploi ont été calculés avec une régression multiple (voir la note de bas de page 4).

Conclusion

Notre étude a soulevé la question de savoir si les avantages d'un apprentissage à court terme, dus à une bonne intégration dans le marché du travail, se maintiennent tout au long du parcours de vie. Tout d'abord, nos données ne confirment pas l'hypothèse que les travailleurs avec une formation professionnelle soient pris de vitesse par le changement structurel. Pour tous les âges, les taux de chômage et d'inactivité sont bas parmi les personnes avec un apprentissage – et leur taux d'emploi reste élevé au-delà de l'âge de 50 ans. Nos résultats contredisent ainsi une idée répandue selon laquelle l'apprentissage d'un métier précis représenterait, en Suisse, un risque pour l'employabilité à long terme. Les personnes avec une formation générale du secondaire II n'ont pas une probabilité plus élevée d'être en emploi au-delà des 50 ans que les personnes avec une formation professionnelle initiale.

De toute évidence, un apprentissage constitue en Suisse une assurance efficace contre le risque du chômage et de l'inactivité. Cependant, le bilan est moins rose au niveau des salaires. Si la formation professionnelle facilite le départ sur le marché du travail, une formation générale donne lieu à une progression salariale au long du parcours de vie nettement supérieure. A partir de l'âge de 30 ans, les hommes et les femmes ayant une maturité gagnent des salaires annuels plus élevés que leurs pairs ayant effectué un apprentissage. Ce résultat se confirme également si l'on distingue différents domaines d'apprentissage et, a fortiori, si l'on compare les salaires horaires plutôt que les salaires annuels. En moyenne, la trajectoire salariale suite à un apprentissage est plus plate que pour une formation générale du secondaire II, sans parler de la formation tertiaire.

Le talon d'Achille de la formation professionnelle initiale n'est donc pas l'employabilité, mais la progression salariale. Les taux d'emploi très élevés indiquent que les entreprises ont un besoin avéré de travailleurs/ses avec une formation professionnelle. Cependant, elles déboursent des salaires nettement inférieurs à ceux payés pour des travailleurs/ses avec une formation générale.

Un dernier résultat notable concerne les différences de genre. Le type d'éducation interagit différemment avec les salaires selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. En pondérant les salaires par la probabilité d'être en emploi, nous trouvons qu'il est aussi intéressant, *pour les hommes*, de suivre une formation professionnelle initiale plutôt que de s'arrêter après la formation

générale du secondaire II. Au contraire, *pour les femmes*, les salaires pondérés par l'emploi sont clairement supérieurs pour la formation générale que pour la professionnelle.

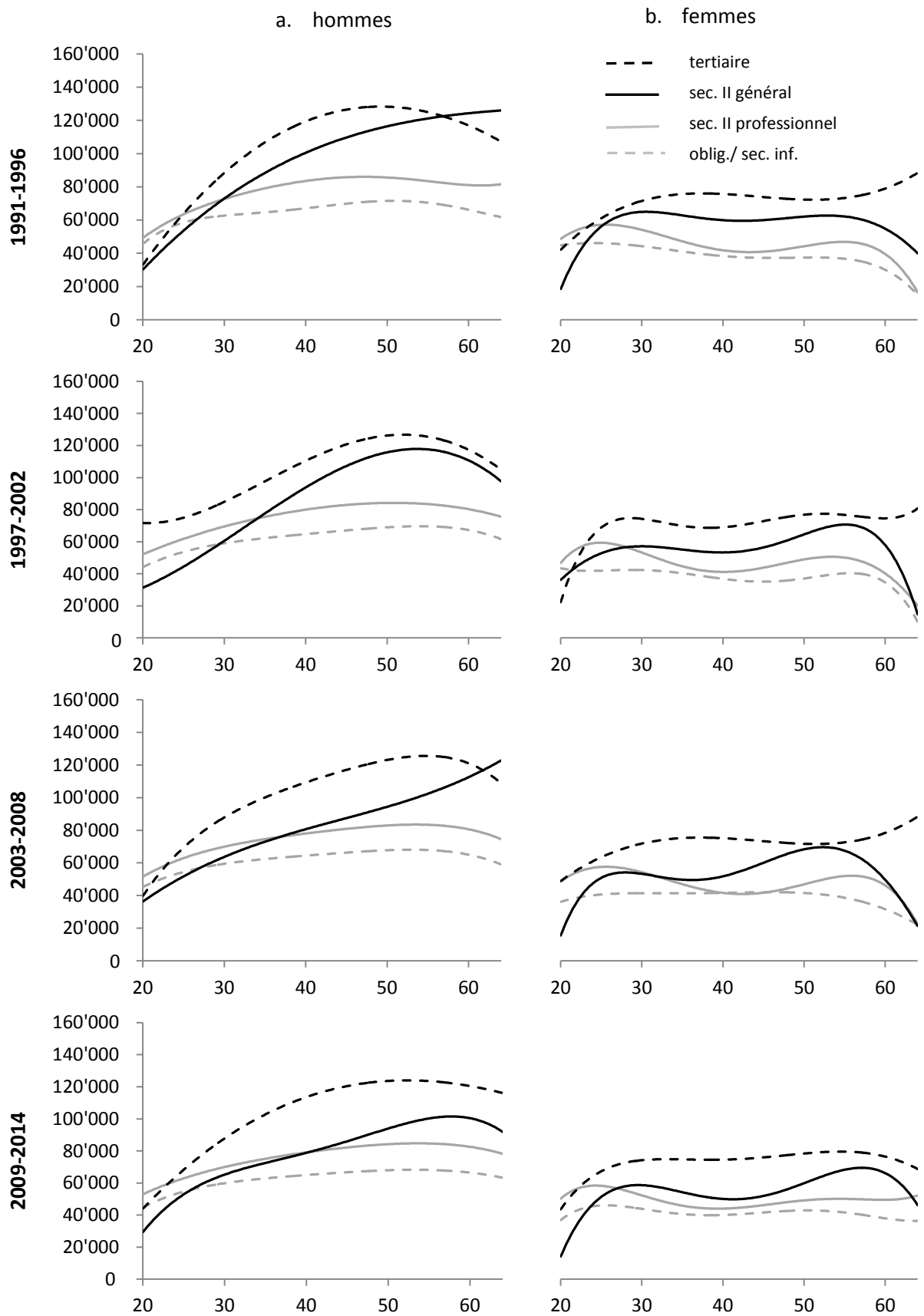
En d'autres mots, le système d'apprentissage suisse offre aux hommes des perspectives sur le marché du travail qui sont équivalentes à la maturité sur le long terme. Cependant, pour les femmes, les retours sont nettement plus élevés pour une maturité que pour un apprentissage. Notons que ces différences de genre se voient reflétées dans l'évolution du taux de maturité en Suisse durant les 25 dernières années. En 1990, les femmes ont pour la première fois égalé le taux de maturité des hommes (13.5%). Dès lors, le taux de maturité féminin a augmenté continuellement pour atteindre 23.5% en 2014, alors que celui des hommes a stagné aux alentours des 17%. Au moment de choisir une formation post-obligatoire, les jeunes femmes évaluent le rendement d'une formation générale comme étant supérieur à celui d'une formation professionnelle (Glauser 2015). A la lumière de nos résultats sur les salaires, nous pouvons conclure que leur évaluation est correcte – même si leur formation ne va pas au-delà de la maturité.

Bibliographie

- CSRE Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (éd.) (2014). *L'éducation en Suisse - rapport 2014*. Aarau: CSRE.
- Dionsius, R., Mühlemann, S., Pfeifer, H., Walden, G. Wenzelmann, F., and Wolter, S. (2009). Cost and Benefit of Apprenticeship Training: A Comparison of Germany and Switzerland. *Applied Economics Quarterly* 55(1): 7-37.
- Eggenberger, C., Rinawi, M. and Backes-Gellner, U. (2015). Measuring the Specificity of Occupational Training Curricula and Labor Market Flexibility – An Economic Perspective on the Curriculum Development of VET Occupations, Swiss Leading House of Education, University of Zurich, Working Paper No. 106.
- Glauser, D. (2015). *Berufsausbildung oder Allgemeinbildung? Soziale Ungleichheiten beim Übergang in die Sekundarstufe II in der Schweiz*. Wiesbaden: Springer.
- Hanushek, E. A., Woessmann, L., and Zhang, L. (2011). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle (Working Paper No. 17504). National Bureau of Economic Research.
- Korber, M. and Oesch, D. (2016). Does Vocational Training Give a Happy Start and a Lousy End to Careers? Employment and Earnings over the Life Course, *LIVES Working Papers* (à paraître).
- Levy, R., Gauthier, J.-A. et Widmer, E. (2007). Entre contraintes institutionnelle et domestique : Les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Canadian Journal of Sociology* 31 (4), 461-489.
- Luijckx, R., and Wolbers, M. H. J. (2009). The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands. *European Sociological Review*, 6(1), 647–660.
- Müller et Schweri, J. (2015). How specific is apprenticeship training? Evidence from inter-firm and occupational mobility after graduation, *Oxford Economic Papers* 67(4), 1057–1077.
- OECD (2010). Learning for jobs: synthesis report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris: OECD.
- OECD (2013). A skills beyond school review of Switzerland. Paris: OECD.
- Sheldon, G. (2008). Die Rolle der Berufsbildung in der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Basel: Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik der Universität Basel.
- Stalder, B. E. (2011). Le niveau d'exigences intellectuelles des formations professionnelles initiales en Suisse. Classement des années 1999-2005. Bâle: Université de Bâle/TREE.
- Stalder, B. E. et Schmid, E. (2012). L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage. *Orientation scolaire et professionnelle* 41 (2): 2-17.
- Weber, S. (2014). Human capital depreciation and education level. *International Journal of Manpower*, 35(5), 613-642.
- Winkelmann, R. (1996). Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(4), 658-672.
- Winkelmann, R. (2006). Qualifikationsspezifische Beschäftigungsperspektiven und berufliche Flexibilität, in: Frick, A. et Wirz, A. (eds.) *Berufsbildungsökonomie: Stand und offene Fragen*. Bern: h.e.p. Verlag, pp. 75-106.
- Wolter, S. C., and Ryan, P. (2011). Apprenticeship. In: Hanushek, R., Machin, S. and Woessmann, L. (eds) *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3. Amsterdam: Elsevier, pp. 521–556.

Annexe

Graphique A.1a et A.1b : salaire annuel médian selon l'âge pour différentes formations, par période



Série *Social Change in Switzerland* : précédents numéros

Transformation des élites en Suisse

Felix Bühlmann, Marion Beetschen, Thomas David, Stéphanie Ginalski & André Mach
N°1, Juillet 2015

L'évolution des inégalités de revenus en Suisse

Ursina Kuhn & Christian Suter
N°2, Octobre 2015

Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille

Lavinia Gianettoni, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Dinah Gross & Dominique Joye
N°3, Novembre 2015

Le vote ouvrier en Suisse, 1971-2011

Line Rennwald & Adrian Zimmermann
N°4, Février 2016

Mobilité sociale au 20e siècle en Suisse : entre démocratisation de la formation et reproduction des inégalités de classe

Julie Falcon
N°5, Mai 2016