

DOSSIER N° 124

## **Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales**

Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch

Septembre 2017

Laura Perret Ducommun, Daniel Lampart, Céline Gerber



## Table des matières

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>5</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>6</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>7</b>
<b>1 L'évolution du niveau de formation en Suisse</b> .....	<b>9</b>
1.1 Evolution du niveau de formation dans les professions .....	9
1.2 Evolution de la part des professions dans l'économie.....	14
1.3 Effet total sur le nombre de diplômé(e)s tertiaires (tertiarisation).....	15
<b>2 Quel avenir pour notre système de formation face à ce changement structurel ?</b> .....	<b>18</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>27</b>
<b>Annexe 1 : Méthodologie</b> .....	<b>28</b>
<b>Annexe 2 : Calcul de l'effet de substitution et de compensation</b> .....	<b>29</b>



## Zusammenfassung

Die Hälfte aller Erwerbstätigen zwischen 25 und 39 Jahren verfügt heute über einen tertiären Abschluss (35 % bei den 55- bis 65-jährigen). Dennoch weckt die Tertiarisierung der Ausbildung (der steigende Anteil der Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss oder einer höheren Berufsbildung) Besorgnis. Welche Zukunft für die Jugendlichen, die keine rein schulische Ausbildung anstreben wollen bzw. können? Hat die Lehre noch einen eigenen Wert oder ist sie zu einer Zwischenstufe vor der Tertiärausbildung geworden? Und: werden die neu akademisch Ausgebildeten alle eine Beschäftigung finden? Dieses Dossier untersucht die Entwicklung des Bildungsstands der Schweizer Erwerbsbevölkerung seit dem Jahr 1970, insbesondere den Anteil an Tertiärabschlüssen in den verschiedenen Berufen und Branchen. Anschliessend analysiert es diesen Wandel und erhebt entsprechende Vorschläge und Forderungen.

Die Daten zeigen: Das Ausbildungsniveau der Erwerbstätigen entwickelt sich je nach Beruf und Bildungsstand der Individuen sehr unterschiedlich. Die Berufe in den Bereichen Informatik, Chemie, Elektronik, Finanz und Marketing wurden immer mehr durch Menschen besetzt, die eine Ausbildung auf tertiärem Niveau absolviert haben. In anderen Berufen, z.B. im Gewerbe, in Bau, Verkauf, Verkehr, Uhren- und Metallindustrie, ist hingegen die Lehre dominant geblieben. Schliesslich ist festzustellen, dass ein Grossteil der Zunahme tertiärer Ausbildung nicht durch den Arbeitsmarkt, sondern institutionell bedingt ist und nach einem politischen Willen beschlossen wurde (PrimarlehrerInnen, KrankenpflegerInnen, usw.). Zwei Faktoren der Tertiarisierung wurden identifiziert. Einerseits gibt es in fast allen Berufen immer mehr Erwerbstätige mit Abschlüssen auf höherem Niveau. Andererseits steigt die Anzahl der Beschäftigten in den Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen. Die neueren Generationen bevorzugen also höhere Abschlüsse und (in Bezug auf die Ausbildung) anspruchsvollere Berufe; sie verändern damit schrittweise das Ausbildungsniveau der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz.

Die Erwerbstätigen müssen von der Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren können. Dazu sind gewisse Massnahmen nötig. Grundsätzlich muss in der Schweiz der Zugang zu Grundausbildung und Weiterbildung für alle - ohne Rücksicht auf die soziale Schicht und das Alter - gewährleistet sein. Der Erwerb von Kernqualifikationen und von digitalen Kompetenzen ist ein absolutes Muss. Ein bezahlter Bildungsurlaub von mindestens 5 Tagen würde die Schwelle für Weiterbildungen senken. Für diejenigen, die gewisse Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen nicht erreichen können, müssen Alternativen zu den üblichen Ausbildungswegen geschaffen werden. Die Lehre ist insbesondere weiter zu fördern, als hochwertige Ausbildung an sich und als Zwischenstufe für eine Tertiärausbildung. Die am Arbeitsplatz oder in Ausbildung erworbenen Kompetenzen sind aufzuwerten und zu entwickeln, sodass alle Arbeitenden ihre Beschäftigungsfähigkeit und Chancen auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt aufrechterhalten können. Bildungs- und Berufsberatung sowie Kompetenzbilanz sind zu erweitern. Obwohl sie immer besser ausgebildet sind, sind die Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Ausbildung, Arbeit und Familie müssen ausgebaut werden. Menschen mit Migrationshintergrund brauchen ebenfalls spezifische Unterstützung, um Ungleichheiten endlich abzubauen. Schliesslich muss die Aus- und Weiterbildung finanziell unterstützt werden, zum Beispiel durch die GAV, und den Arbeitenden sollte genug Zeit für Weiterbildung und berufliche Entwicklung eingeräumt werden.

## Résumé

De nos jours une personne active sur deux âgée entre 25 et 39 ans possède un diplôme tertiaire (contre 35 % parmi les 55-65 ans). La tertiarisation de la formation (accroissement de la part de diplômé(e)s des hautes écoles ou de la formation professionnelle supérieure dans la population active) soulève toutefois des craintes. Quel avenir pour ceux qui n'ont que peu d'affinités avec l'école ? L'apprentissage a-t-il encore une valeur propre ou est-il devenu une étape intermédiaire avant une formation tertiaire ? Tous les diplômé(e)s de degré tertiaire trouveront-ils un emploi ? Afin d'enrichir la réflexion, ce dossier analyse l'évolution depuis 1970 du niveau de formation des actifs occupés, et en particulier de la part de diplômé(e)s tertiaires dans les différentes professions et les différents secteurs d'activités. Il propose ensuite une réflexion sur les mécanismes à l'œuvre derrière ce changement structurel et formule des revendications afin d'y répondre au mieux.

Les résultats révèlent que la part de travailleurs et travailleuses diplômés, notamment tertiaires, évolue de manière différenciée selon les professions et le niveau de formation initiale de la force de travail. Les métiers de l'informatique, de la chimie, de l'électronique, de la finance ou encore du marketing ont par exemple connu une forte tertiarisation. En revanche, de nombreuses professions dans lesquelles l'apprentissage a toujours joué un rôle important (p.ex. les métiers de l'artisanat ou de la construction, de la vente, des transports ou encore de l'industrie horlogère ou du métal) sont aujourd'hui encore occupées majoritairement par des diplômé(e)s du secondaire 2. Enfin, une part significative de la tertiarisation n'est pas issue d'une dynamique sur le marché du travail mais causée par des facteurs institutionnels et des choix politiques (p.ex. infirmiers/ères, enseignant(e)s, etc.). L'analyse identifie deux facteurs de tertiarisation. D'une part, dans pratiquement toutes les professions, les travailleurs et travailleuses sont de plus en plus diplômés. D'autre part, le nombre d'actifs occupés dans les professions à haut niveau de qualification augmente. Les nouvelles générations privilégient de plus en plus des formations supérieures et des métiers plus exigeants en termes de diplômes, modifiant ainsi progressivement le profil de formation de la population active occupée en Suisse.

Des mesures sont nécessaires afin que l'évolution constatée du marché du travail profite également aux travailleurs et travailleuses. L'accès à la formation de base et à la formation continue doit être garanti pour tous sans distinction d'âge ou de classe sociale. L'acquisition de compétences de base, et dans un contexte de numérisation, de compétences numériques est une absolue nécessité. Un congé de formation de 5 jours par année augmenterait la participation à la formation continue. Il est important de développer des alternatives pour les travailleurs et travailleuses n'ayant pas la capacité d'atteindre certains niveaux de compétences et de qualifications. Il faut permettre à tous les travailleurs et travailleuses de valoriser et développer leurs compétences afin de maintenir leur employabilité et leurs chances dans un marché du travail en profonde mutation. Un conseil en orientation et un bilan de compétences périodiques font partie des instruments à exploiter. Bien que bénéficiant d'un niveau de formation toujours plus élevé, les femmes sont encore défavorisées sur le marché du travail. Des mesures de conciliation de la vie professionnelle, familiale et de la formation doivent être développées. Les travailleurs et travailleuses d'origine migratoire, qui rencontrent davantage de difficultés doivent pouvoir bénéficier de mesures ciblées afin d'éviter la reproduction des inégalités sociales. Enfin, la formation doit être soutenue financièrement, notamment par le biais des CCT, et les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir disposer de suffisamment de temps libre à consacrer à la formation.

## Glossaire

**Tertiarisation (de la formation) :** Tendence où une formation académique ou professionnelle supérieure est exigée pour un nombre croissant de professions, académisation de la formation.

**Tertiarisation (de l'économie) :** importance croissante du secteur tertiaire (secteur des services) dans l'économie, tandis que les secteurs primaire (agriculture) et secondaire (industrie) déclinent. En modifiant la structure de l'emploi, la tertiarisation de l'économie contribue à la tertiarisation de la formation.

**Niveau secondaire 1 :** Diplôme de fin de scolarité obligatoire (pas de formation spécifique).

**Niveau secondaire 2 :** Formation professionnelle initiale ou formation générale octroyant l'un des diplômes suivants : Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), Certificat fédéral de capacité (CFC), Maturité professionnelle, Maturité gymnasiale, Maturité spécialisées, Certificat de culture générale.

**Niveau tertiaire :** Formation académique (Universités, Hautes écoles spécialisées ou pédagogiques) ou formation professionnelle supérieure (écoles supérieures, examens fédéraux). Diplômes délivrés : Bachelor, Master, Doctorat, brevet fédéral, diplôme fédéral, diplôme ES.





# 1 L'évolution du niveau de formation en Suisse

Dans les pays de l'OCDE, plus d'un adulte sur trois en moyenne possède un diplôme de l'enseignement supérieur en 2015. La Suisse se classe parmi les pays ayant la part de diplômé(e)s supérieurs la plus élevée, loin devant ses voisins mais derrière certains pays anglo-saxons, asiatiques ou scandinaves (OCDE, 2017). Dans tous les pays, l'enseignement supérieur gagne en importance. Selon nos statistiques nationales, le nombre d'actifs occupés au bénéfice d'une formation de niveau tertiaire (formation en haute école universitaire, spécialisée ou pédagogique ou formation professionnelle supérieure) ne cesse d'augmenter en Suisse. Entre 1970 et 2015, la part de diplômé(e)s tertiaires est passée de 8 % à 37 % (OFS, propres calculs). Selon le rapport 2014 sur l'éducation en Suisse (CSRE, 2014 : 169), cette tendance va se poursuivre puisque le taux de diplômé(e)s des hautes écoles est pratiquement d'un tiers plus élevé chez les 25 à 34 ans que dans l'ensemble de la population. Ce phénomène de tertiarisation est également présent au sein des professions puisque toutes, à quelques exceptions près, ont connu une augmentation du nombre de diplômé(e)s tertiaires depuis 1970. Notre analyse détaillée par professions révèle toutefois que cette évolution n'est pas homogène. D'une part la tertiarisation est plus ou moins importante selon les groupes de professions et d'autre part la proportion de diplômé(e)s du secondaire 2 diffère et fluctue en fonction du niveau de formation initiale dans la profession. Globalement, nous constatons une augmentation du niveau de formation en Suisse (glissement vers le degré de formation supérieur).

La tertiarisation de la formation de la population active occupée en Suisse et à l'étranger est attestée par une abondante littérature et confirmée par les statistiques. A l'aide d'une analyse approfondie de 72 professions particulièrement représentatives, nous montrons que deux mécanismes sont fondamentalement à l'œuvre lors de la tertiarisation. D'une part, les professions ont connu des mutations et exigent un niveau de formation de plus en plus élevé et d'autre part, la composition de l'emploi - la part des travailleurs et des travailleuses dans les différentes professions - s'est modifiée.

## 1.1 Evolution du niveau de formation dans les professions

Depuis les années 1970, le niveau de formation a augmenté dans toutes les professions, même si la part de diplômé(e)s du niveau secondaire 1<sup>1</sup>, secondaire 2<sup>2</sup> ou tertiaire<sup>3</sup> a évolué différemment selon les professions. Dans de nombreuses professions, les postes sont de plus en plus souvent occupés par des diplômé(e)s du niveau tertiaire, qui se substituent ainsi à des travailleurs et des travailleuses ayant un niveau de formation inférieur.

Afin d'obtenir une meilleure vision des mécanismes de la tertiarisation, certains schémas caractéristiques peuvent être identifiés. Ce chapitre présente une typologie fondée sur cinq catégories de professions, identifiées à l'aide d'une analyse par groupes de professions (cluster analysis<sup>4</sup>).

<sup>1</sup> Diplôme de fin de scolarité obligatoire

<sup>2</sup> Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), Certificat fédéral de capacité (CFC), Maturité professionnelle, Maturité gymnasiale, Maturité spécialisées, Certificat de culture générale

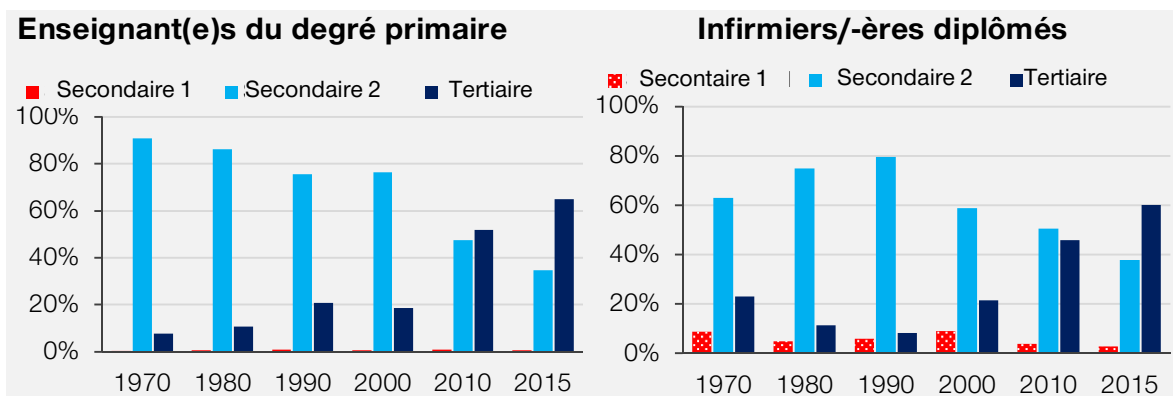
<sup>3</sup> Bachelor, Master, Doctorat, brevet fédéral, diplôme fédéral, diplôme ES

<sup>4</sup> Selon la méthode du K-means clustering

Chaque groupe de professions représente un schéma d'évolution du niveau de formation dans les professions concernées et est illustré par quelques exemples de métiers représentatifs<sup>5</sup>.

### Catégorie 1 : Professions ayant connu des changements institutionnels

Certaines professions ont connu une évolution particulière en raison de changements de réglementation. Entrée en vigueur en 2004, la loi sur la formation professionnelle a par exemple rendu la formation tertiaire obligatoire dans certaines professions de la santé ou de l'enseignement et conduit à leur intégration dans les hautes écoles spécialisées (HES, HEP). Depuis le milieu des années 2000, un brevet fédéral est également nécessaire pour exercer le métier de policier<sup>6</sup>. Ces changements institutionnels ont eu un effet direct sur le niveau de formation, indépendamment des mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail. Les graphiques ci-dessous montrent une augmentation soudaine entre 2000 et 2010 de la part des travailleurs et des travailleuses au bénéfice d'un diplôme du niveau tertiaire dans les professions mentionnées.



Exemples de professions concernées : enseignant(e)s (préscolaires, primaires, secondaires), infirmiers/-ères diplômés, policiers/-ères, etc.

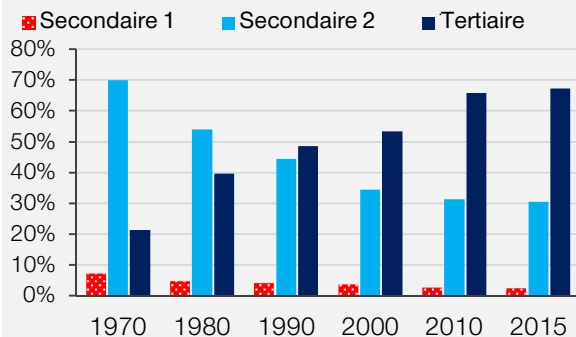
### Catégorie 2 : Professions connaissant une forte tertiarisation

Cette catégorie de professions montre un phénomène de tertiarisation marqué, puisque la majorité des travailleurs et des travailleuses disposent d'un diplôme tertiaire à partir des années 2000 ou 2010. Ces métiers étaient en 1970 largement dominés par des travailleurs et des travailleuses au bénéfice d'une formation secondaire 2 (p.ex. un apprentissage ou un diplôme d'école de commerce). Au fil des décennies, la proportion de travailleurs et travailleuses issus des hautes écoles ou disposant d'une formation professionnelle supérieure a fortement augmenté. Ces professions sont aujourd'hui majoritairement occupées par des diplômé(e)s tertiaires. Les métiers concernés sont en général liés à un niveau de responsabilité élevé ou couvrent des activités qui se sont développées récemment (marketing, média) et pour lesquelles il y a parfois une pénurie de personnel hautement qualifié (informatique). Il s'agit essentiellement de métiers du secteur des services (secteur tertiaire). Ces professions ont toujours compté peu de travailleurs et travailleuses sans formation et la tertiarisation s'est donc faite principalement au dépend du niveau secondaire 2. Autrement dit, les travailleurs et travailleuses actifs dans ces professions ont de plus en plus souvent continué à se former à l'issue de leur formation initiale (par exemple un apprentissage) ou directement privilégié une formation académique.

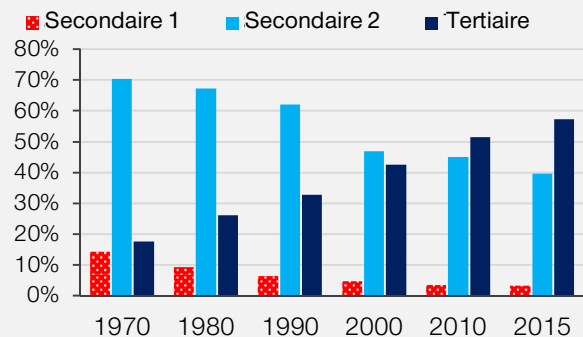
<sup>5</sup> L'analyse par *cluster* est basée sur la période 1990-2014. Les graphiques illustrent l'évolution de 1970 à 2015.

<sup>6</sup> <http://www.institut-police.ch/fr/formation-policier>

### Professions de la publicité et du marketing



### Professions de l'informatique

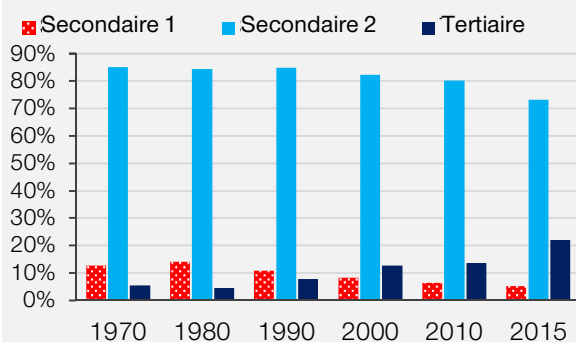


Exemples de professions concernées : comptables, technicien(ne)s en bâtiments, chefs de chantiers, agents fiduciaires, professions de l'assistance sociale et de l'éducation, professions de la thérapie et de la technique médicale, ingénieurs, hauts fonctionnaires de l'administration publique, directeurs/-rices, entrepreneur(e)s, professions graphiques, professions de la publicité et du marketing, professions de l'informatique, etc.

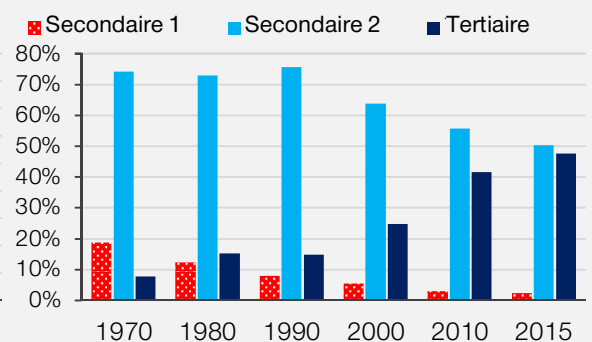
### Catégorie 3 : Tertiarisation progressive

Dans les professions concernées, la part de travailleurs et travailleuses ayant un diplôme tertiaire augmente déjà en début de période mais de manière plutôt progressive et modérée. Les diplômé(e)s du tertiaire sont peu nombreux (moins de 10 %) en 1990 mais prennent de l'importance et représentent près d'un travailleur ou d'une travailleuse sur 4 dans ces professions en 2014. Les travailleurs et travailleuses au bénéfice d'une formation du secondaire 2 restent majoritaires mais leur proportion baisse significativement par rapport à 1990. Cette troisième catégorie regroupe essentiellement des métiers du secteur secondaire, des professions de services financiers ou de la vente, pour lesquels on se formait autrefois presque uniquement via un apprentissage ou dans des écoles de formation générale. Les métiers de l'agriculture, de plus en plus souvent exercés par des ingénieurs agronomes, font également partie de cette catégorie. Les professions des banques et assurances présentent la tertiarisation la plus forte de cette catégorie (la part de diplômé(e)s tertiaires passe de 15 % en 1990 à 48 % en 2015).

### Professions de l'électrotechnique et de l'électronique



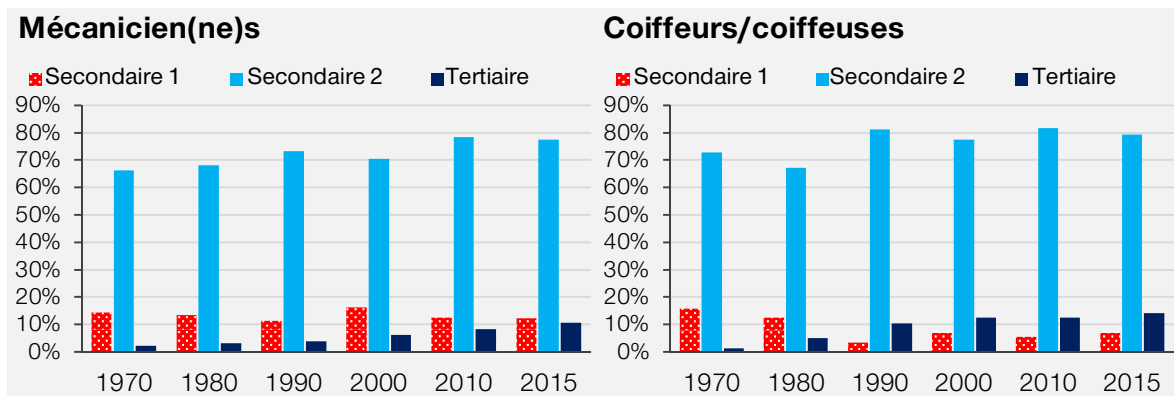
### Professions de la banque et assurance



Exemples de professions concernées : professions de la chimie, laborantin(e)s, contremaîtres/-sses, charpentiers/-ères, professions de l'électrotechnique et de l'électronique, représentant(e)s, négociant(e)s, métiers de la banque et des assurances, agriculteurs/-rices, etc.

#### Catégorie 4 : Stabilité dans les professions avec une formation professionnelle initiale forte

Dans cette catégorie de métiers, l'apprentissage a toujours représenté la porte d'entrée principale, voire indispensable. La formation professionnelle de base (CFC) y est généralement restée très importante sur l'ensemble de la période. Les graphiques ci-dessous montrent ainsi une part très élevée de diplômé(e)s du niveau secondaire 2 (80 % en moyenne). La proportion de personnel non qualifié varie selon les professions et les périodes mais est globalement faible. Les travailleurs et travailleuses au bénéfice d'une formation tertiaire augmentent légèrement mais restent peu fréquents (15 % des travailleurs et travailleuses en moyenne). Les professions concernées par cette évolution sont essentiellement des métiers traditionnels de l'industrie, de l'artisanat et de la construction ou encore liés à l'alimentation (bouchers, boulangers). A noter que la profession de coiffeur/-se, définie parfois à tort comme un métier peu exigeant ou peu qualifié, est occupée en grande majorité par des travailleurs et travailleuses ayant achevé une formation professionnelle.

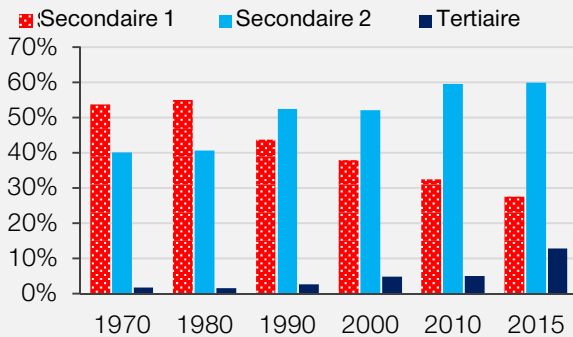


Exemples de professions concernées : bouchers/-ères, boulangers/-ères, mécanicien(ne)s, mécanicien(ne)s automobiles, menuisiers/-ères, professions des arts graphiques, dessinateurs/-trices en bâtiments, certaines professions de la construction et de l'artisanat (installateurs/-rices sanitaires, ferblantiers/-ères), coiffeurs/-ses, assistant(e)s médicaux, etc.

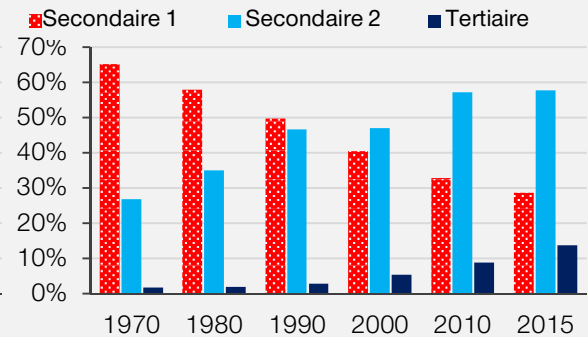
#### Catégorie 5 : Renforcement de la formation initiale dans les professions accessibles autrefois sans formation

Les métiers exercés autrefois majoritairement par des travailleurs et des travailleuses non diplômés, essentiellement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des transports, du stockage ou encore de l'industrie, connaissent depuis 1970 une augmentation significative de la part de diplômé(e)s du secondaire 2. La filière de l'apprentissage gagne en importance, même si près d'un travailleur ou d'une travailleuse sur trois en moyenne ne dispose pas de diplôme postobligatoire. La part de travailleurs et travailleuses ayant une formation professionnelle supérieure augmente également mais reste faible (9 % en moyenne). Il s'agit de la seule catégorie de métiers dans laquelle la part de travailleurs et travailleuses disposant d'une formation initiale tend à augmenter depuis 1970, même si la dynamique semble s'estomper depuis les années 2000. En 2015, la part de diplômé(e)s du secondaire 2 dans ces métiers s'élève à 60 % en moyenne. La profession d'employé(e) de commerce présente à la fois des spécificités de cette catégorie (augmentation marquée de la part de diplômé(e)s du secondaire 2), mais également de la catégorie précédente (part plutôt faible de travailleurs et travailleuses sans diplôme postobligatoire). Du point de vue de la tertiarisation, ces deux catégories se ressemblent puisque la part de diplômé(e)s des hautes écoles et de la formation professionnelle supérieure est largement minoritaire.

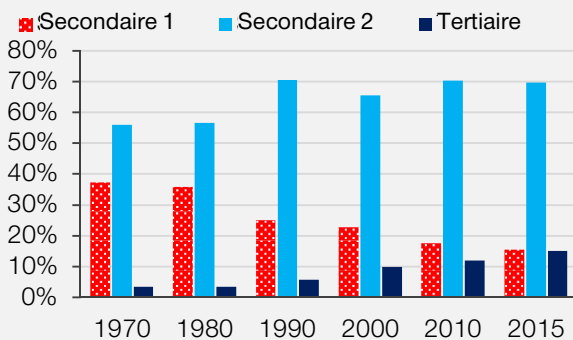
### Professions de la transformation et du traitement des métaux



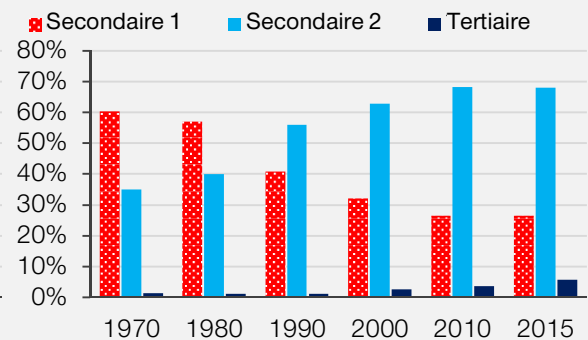
### Personnel de service (Hôtellerie et restauration)



### Employé(e)s du commerce de détail



### Conducteurs/-rices de camion



Exemples de professions concernées : métiers du secteur primaire, du textile, de l'industrie du métal, de l'industrie horlogère, magasinier/-ère, machiniste, certaines professions de la construction et du bâtiment, employé(e) de commerce, vendeur/-se, caissier/-ère, chauffeur/-se, professions des transports et de la circulation, personnel de service, de cuisine, employé(e)s de maison, concierges, etc.

### Synthèse intermédiaire

Cette typologie de l'évolution du niveau de formation selon les professions révèle que la tertiarisation n'est pas un phénomène homogène mais s'opère différemment selon les professions et les secteurs. L'évolution de chacun des trois degrés de formation diffère selon les caractéristiques des métiers et la structure initiale du niveau de formation. Dans les métiers plutôt traditionnels et liés au secteur secondaire, l'importance de la formation professionnelle de base fluctue mais reste globalement forte : l'apprentissage est toujours la principale porte d'entrée pour accéder à ces métiers. Les professions du secteur des services sont davantage concernées par la tertiarisation. Le développement de nombreux nouveaux métiers s'est basé sur la formation supérieure. Tous secteurs confondus, la part des travailleurs et travailleuses sans formation postobligatoire a fortement baissée et s'élève en 2015 à 13 % des actifs occupés de 15 ans et plus. A noter que les professions réglementées qui présentent déjà des exigences de formation élevées (médecins, ingénieurs, architectes, etc.) ne sont pas prises en compte dans cette analyse, puisque déjà largement tertiarisées. Le phénomène de tertiarisation est complexe et différencié. C'est pourquoi les discours basés uniquement sur l'analyse de l'évolution du marché du travail sont trop limitatifs. D'autres évolutions, notamment institutionnelles, semblent jouer un rôle significatif dans l'augmentation du niveau de formation de la population active en Suisse ces dernières décennies.

## 1.2 Evolution de la part des professions dans l'économie

La modification de la composition de l'emploi dans l'économie (c.-à-d. de la répartition des travailleurs et travailleuses entre les différents secteurs et les différentes activités) peut également avoir un impact sur le niveau de formation de la population active occupée. En effet, si les professions expérimentant une forte tertiarisation se développent davantage que les professions occupées par des travailleurs et travailleuses moins diplômés, cela impacte le niveau de formation total de la population active.

*Augmentation moyenne du nombre d'actifs occupés dans les professions concernées entre 1990 et 2014 (pour chaque cluster) :*

Catégorie 1 : Changements institutionnels	+99 %
Catégorie 2 : Tertiarisation forte	+ 96 %
Catégorie 3 : Tertiarisation progressive	+20 %
Catégorie 4 : Formation initiale forte	+6 %
Catégorie 5 : Renforcement de la formation initiale	+8 %

L'analyse des différents groupes de professions identifiés précédemment montre que les professions les plus concernées par la tertiarisation sont également celles qui ont connu tendanciellement la plus forte expansion. Les données montrent (voir tableau ci-dessus) que l'emploi a en effet quasiment doublé dans les deux premières catégories, soit dans les professions dans lesquelles la tertiarisation est la plus prononcée. La croissance des métiers ayant connu des changements institutionnels (catégorie 1) en est la principale responsable. De manière générale, les services aux entreprises (transports, communication, secteur bancaire, immobilier, etc.) et les prestations sociales (administration publique, éducation, santé, action sociale, etc.) ont principalement contribué à la revalorisation récente de l'emploi. Cette tendance est présente non seulement en Suisse mais aussi dans d'autres pays (Espagne, Grande-Bretagne, Allemagne) (Oesch, 2010 : 525-526). Toutes professions confondues, le nombre total d'actifs occupés en Suisse a augmenté de 25 % entre 1990 et 2014. Les métiers pour lesquels la formation professionnelle initiale est importante (catégories 4 et 5) déclinent en termes relatifs, tandis que l'augmentation moyenne du nombre d'actifs occupés dans les professions concernées par une tertiarisation progressive (catégorie 3) correspond environ à la moyenne suisse. Les professions de la catégorie 3 contribuent donc à la tertiarisation uniquement via les mutations au sein des métiers et la substitution par des travailleurs et travailleuses toujours plus qualifiés. Dans tous les autres groupes de professions, l'évolution de l'emploi entre 1990 et 2014 a contribué à renforcer le phénomène de tertiarisation précédemment constaté.

L'évolution de la cinquième catégorie (professions pour lesquels une formation spécifique n'était autrefois pas nécessaire) est particulièrement intéressante dans la mesure où elle a fait l'objet de nombreuses études et que les résultats diffèrent beaucoup selon les pays. Dans les pays anglo-saxons notamment, les emplois peu qualifiés et mal rémunérés se sont répandus ces dernières décennies. Selon nos résultats, compatibles avec ceux de Sheldon (2005a) et Oesch (2010), la Suisse ne connaît pas de tel phénomène. Les professions peu et moyennement qualifiées ont en effet proportionnellement perdu de l'importance tandis que les emplois hautement qualifiés se sont développés.

### 1.3 Effet total sur le nombre de diplômé(e)s tertiaires (tertiarisation)

L'élévation du niveau de formation au sein des métiers (effet de substitution) et l'évolution des effectifs dans les différentes professions (effet de composition) se conjuguent pour aboutir à l'effet total sur le niveau de formation de la population active. Afin de comprendre cette interaction, nous nous intéressons uniquement à l'évolution du nombre de travailleurs et travailleuses ayant un diplôme tertiaire. Nous ne considérons plus seulement une sélection de professions mais l'ensemble des professions pour lesquelles des données sont disponibles. L'influence de chacun des deux effets (substitution et composition) sur la tertiarisation des professions est analysée à différents niveaux d'agrégation (exemples de professions, domaines de professions, ensemble des professions).

L'augmentation totale du nombre de diplômé(e)s tertiaires entre 1990 et 2014 peut être formulée de manière à faire ressortir les deux facteurs qui nous intéressent. L'effet de composition est causé par l'augmentation du nombre d'actifs occupés dans la profession (en gardant la structure de formation de 1990). L'effet de substitution exprime une modification de la proportion de chaque niveau de formation (la population active occupée restant identique au niveau de l'année 1990). L'effet total en terme de tertiarisation peut être ainsi formulé sous forme d'équation comme la somme de l'effet de composition (augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses dans la profession x part de diplômés tertiaires en 1990), de l'effet de substitution (augmentation relative du tertiaire x le nombre de travailleurs et travailleuses en 1990) et d'un résidu appelé l'effet combiné (augmentation relative des diplômé(e)s tertiaires x augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses dans la profession). Ce dernier étant une combinaison des deux précédents effets, il ne peut être interprété. L'équation est décrite plus en détail dans l'annexe 2.

#### Ensemble des professions disponibles et exemples individuels

Entre 1990 et 2014, le nombre de diplômé(e)s tertiaires actifs occupés dans l'ensemble des professions pour lesquelles des données sont disponibles passe de 538'000 à 1'485'000 personnes. Le nombre d'actifs occupés augmentant également durant cette période (3'337'000 personnes en 1990 à 4'090'000 en 2014), la part des diplômé(e)s tertiaires passe de 16 % à 36 %. Selon la méthode décrite ci-dessus, les deux effets identifiés contribuent de manière relativement similaire à la tertiarisation. En effet, l'équation attribue 45 % de l'augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses hautement diplômés à un accroissement des diplômé(e)s tertiaires au sein des professions et 42 % à une augmentation des effectifs dans les professions engageant des diplômé(e)s tertiaires. Le résidu de l'équation (13 %) représente l'effet combiné, soit l'interaction entre les deux premiers effets. Exprimés en chiffres absolus, ces résultats signifient que parmi les 947'000 travailleurs et travailleuses hautement diplômés supplémentaires apparus depuis 1990, 424'000 exercent les mêmes métiers qu'auparavant mais avec un niveau de formation plus élevé, tandis que 393'000 sont venus renforcer les effectifs de métiers ayant toujours exigé un niveau de formation élevé et qui se sont développés récemment suite à l'apparition de nouveaux besoins. Pour 130'000 personnes, l'effet n'est pas clair.

Considérons quelques exemples afin d'illustrer les résultats obtenus. Le nombre d'informatiennes et informaticiens avec un diplôme tertiaire a explosé entre 1990 et 2014, passant de 9'188 à 34'511 travailleurs et travailleuses. Parmi ces 25'000 personnes supplémentaires, 16'000 (64 %) peuvent être expliquées par l'augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses dans la profession et 3'000 (13 %) sont liées à l'augmentation de la part de diplômé(e)s tertiaires au sein de la profession. Le nombre de mécaniciennes et mécaniciens au bénéfice d'un diplôme tertiaire augmente légèrement entre 1990 et 2014 (passant de 1793 à 1934 personnes). L'analyse détaillée montre cependant que la profession a connu un important changement struc-

turel avec la disparition de nombreux emplois (effet de composition négative) et l'importance croissante des formations tertiaires (effet de substitution positif). La part de diplômé(e)s tertiaires est en effet passée de 4 % à 10 %, tandis que parallèlement, le nombre total d'actifs occupés dans la profession était divisé par 2.5. Les deux facteurs se sont compensés et la variation totale est restée faible. La profession d'employé(e) de commerce et de bureau a également connu un phénomène de tertiarisation, puisque le nombre de diplômé(e)s des hautes écoles et de la formation professionnelle supérieure est passé de 17'000 travailleurs et travailleuses en 1990 à 46'000 en 2014. Cette augmentation peut être attribuée uniquement à une mutation de la fonction puisque le nombre total d'actifs occupés dans cette profession a diminué en 25 ans (passant de 318'000 travailleurs et travailleuses en 1990 à 285'000 en 2014). Les profils d'employé(e)s de commerce avec un diplôme de niveau tertiaire se sont répandus et représentent en 2014 16 % des actifs occupés dans la profession, contre 5 % en 1990. D'autres exemples de professions sont disponibles dans le tableau de l'annexe 2.

### **Par domaines de professions (chiffres absolus)**

L'analyse par domaines de professions additionne les effets de toutes les professions réunies dans une branche d'activités. L'ensemble des professions peuvent en effet être classées dans 8 domaines d'activités<sup>7</sup>, qui connaissent une tertiarisation d'ampleur différente. Les résultats révèlent que les professions du management, de l'administration, des banques et assurances contribuent le plus à la tertiarisation (près d'un tiers des 947'000 diplômé(e)s tertiaires supplémentaires depuis 1990). Les professions de la santé, de l'enseignement, de la culture et scientifiques contribuent dans une proportion similaire. En troisième position viennent les professions de la technique et de l'informatique (123'000 diplômé(e)s tertiaires de plus en 2014). Les mécanismes à l'origine de la tertiarisation varient toutefois selon les groupes de professions. Dans la première catégorie mentionnée, les deux effets contribuent de manière similaire (42 % pour l'effet de substitution, contre 36 % pour l'effet de composition). Le nombre de banquiers par exemple a augmenté depuis un quart de siècle (+25 %) mais surtout, ceux qui l'exercent possèdent de plus en plus souvent un diplôme tertiaire (50 % des actifs occupés en 2014, contre 13 % en 1990). Les professions de la santé et de l'enseignement ainsi que celles de la technique et de l'informatique sont les seules catégories de professions dans lesquelles l'effet de composition domine. L'augmentation de l'emploi dans ces catégories a contribué à 69 %, respectivement 52 % de l'effet total, contre 20 %, respectivement 28 % pour l'effet de substitution. A noter que dans les professions de l'agriculture ainsi que celles de l'industrie et l'artisanat, l'effet de composition est négatif en raison de la baisse de l'emploi dans ces secteurs. Cet effet est cependant plus que compensé par l'élévation du niveau de formation des travailleurs et travailleuses restants. Le secteur de la construction et de l'exploitation connaît la tertiarisation la plus faible. L'effet de composition étant presque nul, le niveau de formation augmente uniquement via un effet de substitution. Dans les professions de l'hôtellerie, de la restauration et des services aux personnes, 64 % de la tertiarisation peut être attribuée à une élévation du niveau de formation au sein des professions. Au final, toutes les branches d'activités présentent une augmentation du nombre d'actifs occupés au bénéfice d'un diplôme tertiaire (résultats détaillés dans le tableau de l'annexe 2).

### **Effet de composition entre les domaines de professions**

L'effet de composition était précédemment calculé au niveau des professions et additionné pour obtenir les résultats pour les différents domaines de professions. Ce paragraphe agrège les professions par domaine et calcule l'effet de composition entre les différents secteurs économiques.

<sup>7</sup> Selon la Nomenclature suisse des professions 2000 - NSP 2000, 1 chiffre.



L'effet de composition ainsi obtenu est plus faible (explique l'augmentation de 263'000 diplômé(e)s tertiaires entre 1990 et 2014) et l'effet de substitution plus fort (explique 545'000 personnes). Une partie des mutations de l'emploi au sein des secteurs (disparition de certaines professions au profit d'autres) est ainsi assimilée à une augmentation du niveau de formation au sein de la branche d'activité. Les résultats changent le plus dans les groupes de professions suivants : professions de la technique et de l'informatique, professions commerciales et des transports ainsi que les professions du management, de l'administration, judiciaires, des banques et des assurances. Au sein de ces catégories de professions, la variation de l'emploi entre les différentes professions a été plus marquée.

### **Par domaines de professions, proportionnellement à l'emploi**

Les résultats du paragraphe précédent étant exprimés en chiffres absolus, les branches ayant un nombre élevé de travailleurs et travailleuses ont forcément plus de poids. Les résultats restent toutefois plutôt similaires lorsque l'augmentation du nombre de diplômé(e)s tertiaires est mise en relation avec le nombre d'actifs occupés de formation tertiaire en 1990. Proportionnellement au nombre de diplômé(e)s tertiaires dans le domaine de professions en 1990, la tertiarisation est la plus marquée dans les professions de la santé, l'enseignement, de la culture et scientifiques, suivies par les professions de la *technique* et de l'informatique puis de celles du management, de l'administration, de la banque, des assurances et les professions judiciaires. Les professions de l'agriculture, de l'industrie et artisanat ainsi que de la construction présentent l'augmentation la plus faible du nombre de diplômé(e)s tertiaires par rapport au niveau en 1990.

### **Synthèse**

L'analyse de l'ensemble des professions démontre que la tertiarisation de la formation est due à la fois à un effet de substitution (toujours plus de diplômé(e)s, notamment tertiaires, au sein des métiers) et à un effet de composition (évolution différente de l'emploi selon les branches économiques). Les deux méthodes utilisées dans ce premier chapitre (analyse par clusters d'une sélection de professions représentatives et analyse quantitative basée sur l'ensemble des professions) livrent toutes deux une image similaire et cohérente. Selon les types de professions et les secteurs économiques, l'évolution du niveau de formation présente un visage différent et la tertiarisation est plus ou moins forte. Les résultats obtenus concordent avec ceux d'études antérieures. Selon Sheldon (2005b : 3-5), un tiers environ de l'évolution de la qualification des travailleurs et travailleuses en Suisse s'explique par la modification de leur champ d'activité professionnel - soit ce que nous avons désigné précédemment par l'effet de composition. Les deux tiers restants peuvent être attribués à l'augmentation du niveau de formation des individus actifs dans chaque catégorie de professions. Spitz (2005 : 1-11) a montré que la modification des tâches et des compétences exigées pour certaines professions explique une part significative de l'augmentation du niveau de formation en Allemagne durant les récentes décennies. Les tâches analytiques et interactives (conseils, organisation, coordination) ont augmenté, alors que les métiers comptent de moins en moins de tâches manuelles. La complexification des tâches induit un glissement de la demande de travail vers des travailleurs et travailleuses avec un haut niveau de formation, qui sont vus comme ayant un avantage comparatif pour exécuter des tâches cognitives non routinières. La présente analyse révèle cependant que la tertiarisation n'est pas due uniquement à des mutations intervenues sur le marché du travail (par exemple en raison de la digitalisation), mais qu'une part importante de l'augmentation du niveau de formation de la population active occupée en Suisse est due à des changements institutionnels, en lien avec une certaine volonté politique. Ainsi par exemple, la tertiarisation du métier d'enseignant(e) primaire ne découle pas d'une mutation de la profession - qui n'a que peu subi le changement technologique. Au contraire, elle est le résultat d'un processus politique d'académisation de la formation pédagogique, dont la pertinence pourrait être discutée.

## 2 Quel avenir pour notre système de formation face à ce changement structurel ?

Le chapitre précédent a montré que le profil de la population active occupée en Suisse se modifiait en profondeur sous l'influence de multiples facteurs. Les travailleurs et travailleuses sont toujours plus diplômés et exercent de nouvelles activités, tandis que d'autres professions disparaissent. Ce chapitre propose quelques réflexions sur les impacts des bouleversements actuels pour notre système de formation et sur les moyens d'action pour y faire face. L'évolution de l'emploi doit profiter aux travailleurs et travailleuses et pas seulement à l'économie. C'est pourquoi le système de formation nécessite des adaptations et améliorations permanentes. Il ne s'agit toutefois pas d'encourager une course aux diplômes. Il est important que des formations tertiaires soient proposées pour les professions dont le niveau d'exigence et la complexité le nécessitent. Pour les autres professions, il convient de renforcer et de consolider la formation professionnelle initiale, l'apprentissage, qui reste un pilier essentiel de notre système de formation et doit permettre aux travailleurs et travailleuses d'accéder à des emplois de qualité. Il est toutefois légitime de s'interroger sur la valeur de l'apprentissage aujourd'hui et dans le futur. Un titulaire de CFC devrait en effet pouvoir mener une vie décente et indépendante, avec sa famille, dans notre société. Or, force est de constater que les salaires sont insuffisants dans de nombreux métiers tels que celui de coiffeur/coiffeuse ou assistant/e en pharmacie et que la sécurité de l'emploi n'est de loin pas garantie. La question se pose si le CFC remplit de nos jours encore son rôle ou s'il s'agit d'une étape obligatoire intermédiaire avant une formation de degré tertiaire.

Des mesures doivent être prises afin que les catégories de travailleurs et travailleuses les plus menacés par les changements constatés dans le chapitre précédent puissent avoir toutes les cartes en main afin d'y répondre, et posséder les compétences nécessaires pour faire face aux divers défis qui les attendent à l'avenir. Le risque existe en effet que certaines catégories de travailleurs et travailleuses, notamment les moins bien formés, restent sur le carreau. Spitz (2005 : 20) peint un tableau peu optimiste pour les employé(e)s ayant un faible niveau de formation. Ceux-ci ont en effet connu l'évolution la moins favorable sur le marché du travail ces dernières décennies. Ceux qui ne peuvent plus faire preuve de qualifications suffisantes, qui sont dépassés, connaissent des situations professionnelles précaires ou sont graduellement exclus du marché du travail. Les salarié(e)s dont le niveau de formation est élevé sont en revanche plus mobiles sur le marché du travail et sont ainsi mieux armés pour s'adapter aux changements. La formation est donc primordiale pour permettre aux travailleurs et travailleuses de faire face aux changements technologiques et à des tâches toujours plus complexes. Les syndicats se battent pour garantir un niveau de formation élevé des travailleurs et travailleuses. La notion de formation doit cependant être comprise dans un sens large et désigne pas uniquement les diplômes mais également la formation continue et les connaissances acquises par l'expérience. Il ne s'agit pas d'opposer les formations professionnelles et académiques, mais de les soutenir de manière adéquate. Pour rappel, en 2006, la CDIP, la Confédération et les organisations du monde du travail (OrTra) se sont mises d'accord sur un objectif commun de 95 % des jeunes adultes titulaires d'un diplôme du secondaire II. Depuis 2016, cet objectif a même été élargi aux adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse.

Parmi les mesures préconisées figurent notamment l'acquisition des compétences de base (lecture, écriture, technologies de l'information et de la communication, mathématiques), l'encouragement à la formation continue, le soutien financier et la conciliation entre vie professionnelle, familiale et formation. Un congé de formation d'au moins 5 jours par année, comme le connaissent des pays européens (Danemark, Suède, France, Allemagne), contribuerait égale-

ment à augmenter la participation à la formation. Pour les travailleurs et travailleuses exclus du marché du travail, un assouplissement des conditions de formation dans le cadre du chômage leur permettrait d'entamer plus facilement une 2<sup>e</sup> formation ou une requalification. De plus, un service de conseil et d'orientation pour les jeunes comme pour les adultes devrait être mis gratuitement à disposition. Enfin, les travailleurs et travailleuses devraient pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences gratuit tous les 5 ans, afin notamment de permettre aux travailleurs et travailleuses âgés de maintenir leur niveau de compétences et de qualification. Les difficultés croissantes que rencontrent les travailleurs et travailleuses âgés sur le marché du travail sont particulièrement préoccupantes. Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'augmenter leur employabilité. En valorisant l'expérience acquise et en soutenant la formation continue, nous pourrions contribuer à maintenir les travailleurs et travailleuses âgés sur le marché du travail. Ce qui passe aussi par une amélioration de leur protection contre le licenciement.

### Réglementation

L'évolution technologique n'est pas le seul facteur à influencer sur le niveau de formation des travailleurs et travailleuses. Si tel était le cas, l'emploi évoluerait de manière similaire dans tous les pays. Or Oesch (2010) a constaté à l'inverse que les causes de l'évolution de l'emploi n'étaient pas universelles mais dépendaient des spécificités nationales. Certains pays (Allemagne, Suisse) montrent une élévation des salaires et des qualifications (occupational upgrading), tandis que d'autres pays connaissent une polarisation de l'emploi. En Espagne et en Grande-Bretagne, non seulement les emplois les mieux payés se sont développés mais également ceux du bas de l'échelle (p.ex. les services à la personne), qui peuvent difficilement être automatisés et n'ont pas profité des gains de productivité. Les entreprises dépendent du niveau de formation de la main-d'œuvre à disposition pour pouvoir utiliser une technologie. Le développement de l'emploi est donc influencé non seulement par les grands bouleversements structurels de l'économie (la numérisation, la tertiarisation de l'économie, la globalisation de la production, le progrès technologique, etc.), qui modifient indirectement le niveau de formation de la main-d'œuvre, mais également par des changements dans les caractéristiques de la population active ou encore dans l'organisation du système de formation. L'évolution du marché du travail n'est donc pas une fatalité et peut être largement influencée à travers les orientations du système de formation.

De nombreux facteurs institutionnels - en particulier les mécanismes de fixation de salaires - peuvent fortement influencer la composition de l'emploi sur le marché du travail et l'évolution du niveau de formation dans certaines professions. Selon Oesch (2010 : 523), les emplois peu qualifiés et peu rémunérés se sont peu développés en Suisse car l'écart entre le salaire médian du quantile inférieur et le salaire médian de l'ensemble de la main-d'œuvre n'est pas aussi grand que dans d'autres pays (en Suisse, le premier représente 73 % du second, contre 65 % en Grande-Bretagne). En d'autres mots, les salaires les plus bas ne sont pas considérablement plus faibles que les salaires intermédiaires, comme c'est le cas en Grande-Bretagne ou en Espagne. Grâce à la lutte menée en Suisse contre les bas salaires, par exemple par le biais de CCT, le marché du travail a créé des emplois de meilleure qualité et ainsi encouragé l'augmentation du niveau de formation. Nos résultats ont ainsi montré que les professions de la dernière catégorie (p.ex. les professions du secteur primaire, du textile, de l'industrie du métal ou horlogère, de caissier, chauffeur, concierge ou encore d'employé(e) de cuisine), autrefois accessibles sans formation spécifique, étaient désormais de plus en plus souvent occupées par des travailleurs et des travailleuses au bénéfice d'un diplôme du degré secondaire II ou tertiaire. Il est donc primordial de continuer à améliorer les conditions de travail en termes de salaires et d'horaires, ainsi que de réduire la pénibilité dans les métiers difficiles (coiffure, construction, hôtellerie, nettoyage, etc.). En renforçant les CCT, il est ainsi possible d'induire une évolution positive du marché du travail et de valoriser la formation. Par exemple, fixer les salaires minimaux des CCT en lien avec

le niveau de formation permettrait une valorisation de cette dernière. De plus, par le biais de fonds paritaires de formation, les CCT offrent également un outil intéressant de financement de la formation, particulièrement propice à encourager la formation continue.

### **Formation continue**

La formation continue est une composante importante du système de formation suisse. De nombreux travailleurs et travailleuses augmentent leur niveau de formation au cours de leur carrière et contribuent par ce biais à la tertiarisation. Ces dernières années, ce sont 20 % des premiers diplômes du degré tertiaire qui ont été délivrés à des personnes de plus de 35 ans (Babel, 2009 : 3,9). Cette tertiarisation tardive est inhérente au système de formation suisse qui permet des trajectoires non linéaires et l'obtention tardive d'un diplôme tertiaire (en particulier dans la formation professionnelle supérieure). L'accès à la formation continue est toutefois très inégal selon les professions et les groupes cibles. Les statistiques sur les diplômes délivrés en 2015 (OFS, 2016b :16-17) révèlent en effet que l'énorme majorité des brevets et diplômes fédéraux sont obtenus dans des domaines relevant du secteur des services. Parmi les domaines de formation les plus représentés figurent la gestion et administration, la vente en gros et au détail, la protection des biens et des personnes, la comptabilité et fiscalité et finalement - seul domaine relevant du secteur secondaire - l'électricité et énergie. La transition vers une société de services contribue donc largement à l'expansion de la formation tertiaire. L'apprentissage n'est cependant ni obsolète, ni moins apprécié des jeunes. Là où la formation professionnelle est bien ancrée (professions agricoles, artisanales et industrielles), son importance continue à augmenter depuis 1970. Seuls les métiers des services connaissent un recul du taux d'apprentis. La formation professionnelle doit donc être davantage valorisée.

### **Inégalité hommes - femmes**

Le niveau de formation des femmes, plus bas que celui de leurs homologues masculins en 1970, a augmenté plus fortement au cours des dernières décennies. Selon Oesch (2010 : 522), l'évolution de l'emploi en Suisse a été fortement portée par la hausse du niveau de formation des femmes, qui s'est traduit par un accès plus large à des emplois de meilleure qualité et mieux rémunérés. Ainsi de nombreux métiers dans lesquelles les travailleuses sont majoritaires ont connu une tertiarisation significative, notamment dans le domaine de la santé (p.ex. opticienne, auxiliaire soignante), de l'enseignement, du social (éducatrice spécialisée, assistante sociale) ou administratif (employé(e) de commerce). Dans l'ensemble des professions, les travailleurs et travailleuses ont cependant davantage contribué à l'augmentation du nombre de diplômé(e)s tertiaires que les travailleuses. Ceci est notamment dû au fait que les hommes sont encore majoritaires sur le marché du travail en 2015. Dans de très nombreux domaines (les professions de l'assistance sociale et de l'éducation, de l'enseignement, de la santé, des sciences, les professions commerciales ou administratives, artistiques, judiciaires, les professions des médias, de l'économie domestique, des soins corporels, de la publicité, du marketing et du tourisme), les femmes ont contribué davantage à l'augmentation du nombre de diplômé(e)s du tertiaire. Alors que la part de femmes diplômées tertiaires est désormais plus élevée que celle des hommes parmi les 25-34 ans, celles-ci ont moins accès à des postes à responsabilités (35,1 % de femmes dans des positions dirigeantes en 2015<sup>8</sup>). Ce phénomène, dit du tuyau percé, est préoccupant et montre que le potentiel de la main-d'œuvre féminine très bien formée pourrait être mieux exploité. Afin notamment de pouvoir assumer leurs responsabilités familiales, les femmes travaillent souvent à temps partiel (58 % des femmes actives occupées, contre 17 % parmi les hommes<sup>9</sup>),

<sup>8</sup> ESPA (OFS), 2016

<sup>9</sup> Source : Idem. Données pour fin 2016.

et ont de ce fait moins accès à la formation continue. Finalement, le salaire médian des travailleuses reste inférieur de 15,1 % à celui de leurs homologues masculins<sup>10</sup>. Selon l'OFS (ESS), la différence salariale entre hommes et femmes est particulièrement élevée dans les positions professionnelles supérieures (22,1 % chez les cadres supérieurs et moyens) et parmi les plus formés (22,6 % chez les diplômé(e)s des hautes écoles). Des mesures telles que modularisation de la formation, libération du temps de travail, financement des coûts de formation, prise en charge des enfants ou compensation des pertes salariales durant la formation doivent être prises afin d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et familiale et permettre ainsi aux femmes d'accéder davantage à des formations continues et à des postes exigeants. La logique des métiers masculins (ingénieur, technique, etc.) et féminins (santé, social, enseignement) – source importante d'inégalité - doit être dépassée en renforçant par exemple les modèles auxquels peuvent s'identifier les jeunes lors de leur choix de formation. De telles mesures contribueront à réduire l'inégalité salariale entre hommes et femmes.

### Discrimination

L'immigration influence également le niveau de formation de la population active. En Espagne et Grande-Bretagne, les emplois mal rémunérés qui se sont multipliés sont presque exclusivement occupés par des travailleurs et des travailleuses étrangers (Oesch, 2010 : 522). En Suisse, plus d'un étranger sur 4 présente un niveau de formation de degré secondaire 1 en 2015, contre à peine plus d'un Suisse sur 10 (OFS, 2016a : 9). Un Suisse sur deux est diplômé du niveau secondaire 2, contre 36 % parmi les personnes actives étrangères. La part de diplômé(e)s tertiaires suisses et étrangers est en moyenne similaire (39,5 % chez les Suisses contre 38,2 % chez les étrangers en 2015<sup>11</sup>), mais diffère parfois fortement entre les professions. Dans les domaines de l'informatique, des banques et assurances, des professions administratives et commerciales ou encore dans le marketing, l'enseignement ou parmi les entrepreneurs et directeurs, la part de diplômé(e)s tertiaires est sensiblement plus élevée chez les étrangers. Elle est même deux fois plus élevée que chez les travailleurs et travailleuses suisses dans les domaines de la chimie, dans l'industrie horlogère ou encore parmi les caissiers. A l'inverse, parmi les métiers de l'agriculture, de la sécurité, de l'artisanat ou de la construction, les Suisses ont davantage suivi une formation tertiaire. Ces chiffres doivent cependant être interprétés avec précaution dans la mesure où la population étrangère en Suisse présente des profils de formation très hétérogènes (forte proportion de personnes sans formation parmi les étrangers résidant de longue date et de diplômé(e)s tertiaires parmi la population étrangère récemment immigrée). Les travailleurs et travailleuses d'origine étrangère sont particulièrement exposés sur le marché du travail et doivent faire l'objet d'une attention particulière. Pour ceux qui sont faiblement qualifiés, il est nécessaire d'offrir des formations continues pour acquérir les compétences de base ainsi que les compétences professionnelles spécifiques. Il est primordial de veiller à maintenir la qualité des emplois et limiter le développement des jobs précaires.

Des différences sensibles en termes d'origine sociale peuvent également être constatées dans les différentes filières de formation en Suisse. Selon l'OFS<sup>12</sup>, la probabilité d'être dans une école de maturité gymnasiale – et donc d'entamer plus tard une formation académique - pour un élève dont les parents ont un niveau de formation tertiaire est ainsi entre 4,2 et 4,6 fois plus élevée que pour un élève provenant d'un ménage avec un autre niveau de formation. Une partie de l'immigration en Suisse étant issue de couches sociales défavorisées, les travailleurs et travailleuses d'origine migratoire sont doublement exposés. Si la probabilité d'un étranger né en Suisse

<sup>10</sup> Données pour 2014. Source : ESPA (OFS), 2016

<sup>11</sup> ESPA (OFS, 2016a :9)

<sup>12</sup> Laganà et al., 2015 :12-13

de suivre une formation de maturité gymnasiale est de 51 % inférieure à celle d'un Suisse né en Suisse, cette différence se réduit de moitié lorsque l'on tient compte des origines sociales. Ces dernières peuvent également influencer le choix de formation des élèves. La position sociale des parents et leur niveau de formation peuvent par exemple exercer une forte influence sur les aspirations de leurs enfants ou sur leurs connaissances du système de formation. Une formation gymnasiale peut être jugée plus coûteuse qu'une formation professionnelle pour des élèves dont les parents n'ont pas de formation post-obligatoire, puisque les bénéfices matériels d'une formation longue ne se réalisent que sur le long terme (Laganà et al., 2015 : 11). Il est donc important que l'accès à la formation ne soit pas restreint par des barrières financières ou sociales, afin de permettre à la formation de jouer son rôle d'intégration et d'ascenseur social. L'accès à une formation de base et à la formation continue doit être garanti pour tous.

Finalement, il est important de souligner que, non seulement la main-d'œuvre mise à disposition sur le marché du travail est de plus en plus diplômée, mais que cette évolution est en adéquation avec la demande des employeurs. Selon le rapport 2014 sur l'éducation (CSRE, 2014 : 170), la croissance des effectifs d'étudiant(e)s dans les universités n'a pas entraîné de dégradation de l'adéquation sur le marché de l'emploi en Suisse. Parmi les diplômé(e)s des universités par exemple, 90 % occupent un poste pour lequel des qualifications académiques sont requises. Les statistiques du chômage confirment elles aussi l'existence en Suisse d'une forte demande pour du personnel hautement diplômé, puisque le taux de chômage au sens du BIT est le plus bas parmi les diplômé(e)s du tertiaire. Oesch (2010 : 518-520) a également démontré qu'en Suisse, le progrès en matière de formation était non seulement allé de pair avec les mutations de l'emploi (*occupational upgrading*), mais que les salaires et les emplois avaient évolué dans la même direction, en particulier pour les professions avec des salaires élevés. Selon Acemoglu (2002), l'impact du changement technologique sur l'emploi dépend justement des caractéristiques de la main-d'œuvre à disposition. Ainsi au 19<sup>e</sup> siècle, l'abondance de main-d'œuvre peu formée aurait rendu l'introduction de technologies de production « skill-replacing » plus rentable. Au 20<sup>e</sup> siècle c'est l'inverse, une main-d'œuvre bien formée étant disponible, les technologies se seraient développées afin de pouvoir les utiliser. En conclusion, l'augmentation du niveau de formation n'a ni mené à un chômage plus élevé parmi les plus formés, ni à une surqualification de la main-d'œuvre. Parce qu'elle répond à une demande de la part des employeurs, ceux-ci doivent soutenir la formation de leur personnel, non seulement en y contribuant financièrement mais également en leur proposant suffisamment de temps libre et en favorisant la conciliation entre travail, famille et formation.

## Revendications syndicales

L'USS estime que tout titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC) devrait pouvoir mener une vie décente et indépendante, avec sa famille, dans notre société. Ceci implique notamment des conditions de travail correctes et une valorisation salariale adéquate.

La formation ne relève pas seulement de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses, mais aussi et surtout de la responsabilité des employeurs qui ont besoin de personnel qualifié pour assurer la prospérité et la compétitivité de leur entreprise. Les pouvoirs publics ont également un rôle important à jouer dans les conditions-cadres et le financement du système de formation. Les développements du système de formation doivent répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses et pas seulement aux besoins du marché.

Sur cette base, l'USS formule les revendications suivantes :

- 1 Garantir un accès à la formation de base et à la formation continue pour toutes les catégories et toutes les classes d'âges de la population active résidant en Suisse.
- 2 Augmenter le soutien des employeurs à la formation de leur personnel (temps de formation, coûts de formation, conciliation avec le travail et la famille).
- 3 Généraliser et renforcer les Conventions Collectives de Travail (CCT), notamment en y ajoutant des dispositions sur la formation et des fonds de formation, ainsi qu'en fixant des salaires adéquats en lien avec le niveau de qualification.
- 4 Permettre l'acquisition d'un socle de compétences de base (culture générale, langues, ICT) sur lequel les travailleurs et travailleuses peuvent construire les compétences métier ainsi que les compétences transversales et sociales.
- 5 Permettre à tous les travailleurs et travailleuses d'acquérir les compétences technologiques nécessaires pour maintenir leur employabilité dans un marché du travail en profonde mutation (numérisation, industrie 4.0, mobilité). Eviter une fracture numérique sociale.
- 6 Renforcer les mesures pour la conciliation entre vie professionnelle, familiale et formation avec l'accueil extrascolaire des enfants, la compensation de la perte de salaire durant la formation, la flexibilisation et la modularisation de la formation, etc.
- 7 Introduire des mesures de formation ciblées pour certains groupes de la population : travailleurs et travailleuses faiblement qualifiés, aux origines migratoires ou issus de milieux défavorisés. Eviter la reproduction des inégalités sociales par le système de formation.
- 8 Introduire un conseil en orientation gratuit pour les jeunes et les adultes, ainsi qu'un bilan de compétences gratuit tous les 5 ans dès 40 ans.
- 9 Offrir une deuxième formation gratuite (requalification) aux travailleurs et travailleuses concernés par la disparition de certaines professions (p.ex. dans le secteur secondaire) ou atteints dans leur santé et qui doivent se réorienter.
- 10 Assouplir les conditions de soutien à la formation dans le cadre du chômage, afin de permettre par exemple une nouvelle formation ou une réorientation.
- 11 Introduire une protection contre le licenciement des travailleurs et travailleuses âgés.

- 12 Développer des alternatives pour les travailleurs et travailleuses n'ayant pas la capacité d'atteindre certains niveaux de compétences et de qualifications. Les jeunes en difficulté scolaire mais pourvus de bonnes aptitudes professionnelles ne doivent pas être pénalisés.
- 13 Introduire un congé de formation payé d'au moins 5 jours par année.
- 14 Augmenter les moyens financiers alloués à la formation.
- 15 Réglementer les stages, qu'ils soient effectués avant, pendant ou après une formation de base.
- 16 Evaluer si les exigences des professions nécessitent vraiment des certifications tertiaires afin d'éviter une surenchère de formation.
- 17 Sortir de la logique de métiers-genres (femmes dans les domaines de la formation, de la santé et du social, hommes dans les domaines techniques, économiques, financiers). Valoriser le travail féminin contribuera à combler une partie de la pénurie de personnel qualifié.
- 18 Repenser la formation dans une logique de continuité depuis l'école obligatoire jusqu'à la retraite, voire même au-delà (Lifelong learning LLL ).



## Gewerkschaftliche Forderungen

Wer eine Lehre mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeschlossen hat, soll anständig von seiner Arbeit leben können, alleine oder mit seiner Familie. Eine solche Arbeit hat Unabhängigkeit in der Gesellschaft zu garantieren. Das erfordert gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung.

Die Ausbildung liegt nicht nur in der individuellen Verantwortung der Arbeitnehmenden sondern auch und vor allem der Arbeitgeber, die für ihren wirtschaftlichen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen qualifiziertes Personal brauchen. Die Öffentlichkeit ist zu beteiligen, sie ist für gute Rahmenbedingungen und die Finanzierung des Bildungssystems zuständig. Die Entwicklung des Bildungssystems muss auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden entsprechen, und nicht nur denjenigen des Marktes.

Auf dieser Grundlage erhebt der SGB folgende Forderungen:

- 1 Der Zugang zu Grundausbildung und Weiterbildung ist für die ganze Erwerbsbevölkerung in der Schweiz zu gewährleisten.
- 2 Arbeitgeber sollen die Ausbildung ihrer Angestellten mehr unterstützen (Ausbildungszeit, Ausbildungskosten, Vereinbarkeit Beruf und Familie).
- 3 Mehr Gesamtarbeitsverträge (GAV), insbesondere solche mit Bildungsbestimmungen, Bildungsfonds und Löhnen je nach Ausbildungsniveau.
- 4 Allen ist der Erwerb eines Qualifikationsfundamentes (Allgemeinbildung, Sprachen, ICT) zu ermöglichen. Die Erwerbstätigen sollen darauf ihre fachlichen wie auch die bereichsübergreifenden und sozialen Kompetenzen aufbauen können.
- 5 Allen Erwerbstätigen ermöglichen, die notwendigen technologischen und fachlichen Kompetenzen zu erwerben, um ihre Beschäftigungsfähigkeit in einem sich verändernden Arbeitsmarkt (Digitalisierung, Industrie 4.0, Mobilität) aufrecht zu erhalten. Eine soziale Digitalkluft muss vermieden werden.
- 6 Vereinbarkeit von Ausbildung, Berufs- und Familienleben verbessern. Mittel: mehr schulergänzende Betreuung, Lohnausgleich während der Ausbildung, Modularisierung der Ausbildung, usw.
- 7 Gezielte Bildungsmaßnahmen für benachteiligte Gruppen (wenig Qualifizierte, ausländische Herkunft, Arme). Die Reproduktion der sozioökonomischen Ungleichheit durch das Bildungssystem muss vermieden werden.
- 8 Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene entwickeln; eine kostenlose Kompetenzbilanz alle 5 Jahre ab Alter 40.
- 9 Wer in Berufen arbeitet, die langsam verschwinden (z.B. im sekundären Sektor) oder wer in seiner Gesundheit beeinträchtigt ist und sich deswegen neu orientieren muss, muss Anrecht auf eine kostenlose zweite Ausbildung haben.
- 10 Die Bedingungen zur Unterstützung einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitslosenversicherung lockern, um z. B. eine neue Ausbildung oder eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen.
- 11 Einen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende einführen.

- 12 Alternative schaffen für Erwerbstätige, die nicht die Möglichkeit haben, ein bestimmtes Ausbildung- oder Kompetenzniveau zu erwerben. Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten, aber guten fachlichen Fähigkeiten sollen nicht bestraft werden.
- 13 Bezahlten Bildungsurlaub einführen (mindestens 5 Tage pro Jahr).
- 14 Mehr finanzielle Mittel für die Ausbildung.
- 15 Praktika regulieren (vor, während oder nach der Grundausbildung).
- 16 Auswerten, ob im jeweiligen Beruf wirklich ein tertiärer Abschluss nötig ist, um ein Überangebot an Ausbildung zu verhindern.
- 17 Die klassische Geschlechterverteilung in den Berufen (Frauen: Bildung, Gesundheit und Soziales; Männer: Technik, Wirtschaft und Finanzen) überwinden. Die Aufwertung der Frauennarbeit trägt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bei.
- 18 Die Ausbildung in einer Kontinuitätslogik – von der obligatorischen Schule bis zur Pension oder sogar darüber hinaus (*Lifelong learning LLL*) - überdenken.

## Bibliographie

- Autor, David H., Levy, Frank, Murnane, Richard J. (2003). The Skill Content Of Recent Technological Change : An Empirical Exploration. The quarterly Journal of Economics, Novembre 2003. 1279-1333.
- Babel, Jacques (2009). Evolution future du niveau de formation de la population de la Suisse. Etude des déterminants, modélisation et scénarios. OFS : Neuchâtel.
- Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE (2014). L'éducation en Suisse - rapport 2014. CSRE : Aarau
- Eymann, Annina, Müller, Barbara & Schweri, Jürg (2011). Souplesse sur le marché du travail et formation professionnelle *In* La Vie économique, 12-2011.
- Laganà, Francesco & Babel, Jacques (2015). Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Transitions et parcours dans le degré secondaire II. Edition 2015. OFS : Neuchâtel
- OCDE (2011). Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE. Éditions OCDE.
- OCDE (2017), Niveau de formation des adultes (indicateur). URL : 10.1787/09ace7f0-fr (Consulté le 07 mars 2017)
- Office fédéral de la statistique (2016a). Indicateurs du marché du travail 2016. Résultats commentés pour la période 2010-2016. OFS : Neuchâtel
- Office fédéral de la statistique (2016b). Examens finals. Edition 2016. OFS : Neuchâtel
- Oesch, Daniel & Menés, Jorge Rodriguez (2010). Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008. Oxford University Press. Socio-Economic Review (2011) 9, 503-531.
- Oesch, Daniel (2013). Occupational Change in Europe : How Technology and Education Transform the Job Structure. Oxford University Press.
- Sheldon, George (2005a). Der Berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000 – Ausmass, Ursachen und Folgen. BFS: Neuchâtel.
- Sheldon, George (2005b). Qualifikationswandel, Weiterbildung und Handlungsbedarf. URL: [https://www.unibas.ch/personen/eigene-seiten/person/sheldon/?cHash=998&tx\\_x4epersdb\\_pi5%5BshowContentPid%5D=8865](https://www.unibas.ch/personen/eigene-seiten/person/sheldon/?cHash=998&tx_x4epersdb_pi5%5BshowContentPid%5D=8865) (Consulté le 20 janvier 2017)
- Sheldon, George (2009). La formation professionnelle dans un monde du travail en changement. *In* Panorama (30 septembre 2009).
- Spitz, Alexandra (2005). Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demands : Looking Outside the Wage Structure. ZEW Mannheim, Germany.
- Strubi, Pascal & Babel, Jacques (2015). « Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Transitions et parcours dans le degré tertiaire. Edition 2015. OFS : Neuchâtel.

## Annexe 1 : Méthodologie

Les données analysées sont celles des personnes actives occupées et des apprenti(e)s dès 15 ans selon la profession exercée, la formation achevée la plus élevée, le sexe, la nationalité et l'âge entre 1970 et 2015. Ces résultats sont issus des enquêtes du recensement fédéral (1970-2000) puis du relevé structurel (2010-2015) de l'Office fédéral de la statistique. Ces statistiques fournissent de nombreuses informations, parfois inédites, sur le niveau de formation dans de nombreuses professions. Elles présentent toutefois quelques problèmes, qu'il convient de discuter ici.

Nous considérons la proportion de diplômé(e)s de chaque niveau de formation par rapport au nombre total d'actifs occupés dans la profession. Les résultats pour les années 2010-2015 sont fiables et complets. Les statistiques antérieures (1970-2000) posent deux difficultés majeures : les données sont parfois incomplètes et la transition entre les deux méthodes d'enquête rend la comparaison dans le temps délicate. Afin d'améliorer la valeur explicative des résultats, les données ont été manipulées de la manière suivante :

- Apprenti(e)s : Les statistiques du relevé structurel (2010-2015) prennent en compte les apprenti(e)s selon leur dernière formation achevée (en général le niveau secondaire 1). Les résultats ont été corrigés afin de les comptabiliser selon le niveau de leur formation en cours, soit le niveau secondaire 2. Dans les statistiques du recensement fédéral (1970-2000), le niveau de formation des actifs occupés en formation (essentiellement les apprenti(e)s) n'est pas renseigné. Afin d'améliorer la continuité des statistiques, les données 1970-2000 sont complétées par une estimation du nombre d'apprenti(e)s, que nous comptabilisons dans le secondaire 2. Nous appliquons pour cela aux données 1970-2000 le taux d'apprenti(e)s calculé pour chaque profession grâce aux statistiques des apprenti(e)s 2010 du recensement fédéral.
- Le niveau de formation est renseigné pour environ 95 % des actifs occupés entre 1970-1990 et 99 % des actifs occupés dès 2010. En 2000, les données sont de moins bonne qualité. Après la prise en compte des apprenti(e)s, le niveau de formation est connu pour seulement 90 % des observations. Cette proportion monte toutefois à 94 % si l'on exclut les professions non renseignées. Lors de la lecture des graphiques, il faut donc garder à l'esprit que les résultats pour l'année 2000 sont légèrement sous-estimés et que les « barres » devraient en réalité être légèrement plus élevées. Certaines professions posent particulièrement problème (niveau de formation inconnu dans plus de 10 % des observations en 2000) : électromécanicien/-ne, mécanicien/-ne automobile, métiers artistiques, infirmier/-ère et sage-femme.
- Indications incomplètes des professions pour l'année 2000 (et 1990 dans une moindre mesure) : En 2000, un peu plus d'un quart des professions ne sont pas renseignées (12,5 % en 1990). Seules les observations pour lesquelles la profession est connue sont analysées. Cependant cela peut introduire un biais dans les résultats, selon la cause de l'absence de ces données. Pour les autres périodes (1970-1980 ; 2010-2015), la profession est renseignée pour au moins 96 % des actifs occupés.

## Annexe 2 : Calcul de l'effet de substitution et de composition

La méthode utilisée pour distinguer les effets de substitution et de composition dans la variation totale du niveau de formation (section 1.3) suit le principe d'une analyse Shift-Share. Grâce à l'équation représentée ci-dessous, il est possible d'identifier la part de la variation du niveau de formation due à l'effet de substitution et à celui de composition. Nous calculons en particulier l'augmentation du nombre de diplômé(e)s tertiaires dans les professions. La variable  $s_{2014,i}$  donne la part de diplômé(e)s tertiaires parmi les actifs occupés dans la profession  $i$  en 2014 selon l'OFS (recensement fédéral). La variable  $n_{2014,i}$  indique le nombre total d'actifs occupés dans cette même profession  $i$  en 2014. Le nombre de diplômé(e)s tertiaires est obtenu en multipliant ces deux composantes. L'augmentation du nombre de diplômé(e)s tertiaires entre 1990 et 2014 est ainsi composée de l'augmentation entre 1990 et 2014 de la part de diplômé(e)s tertiaires parmi les actifs occupés multipliée par le nombre d'actifs occupés en 1990 (effet de substitution), de l'augmentation de l'emploi entre 1990 et 2014 multipliée par la part de diplômé(e)s tertiaires en 1990 (effet de composition) et finalement le produit de l'évolution des deux composantes. Cette troisième partie de l'équation (effet combiné) est un résidu issu de la reformulation. Il représente l'interaction des deux effets précédents, sans qu'il soit possible de distinguer la contribution de l'augmentation de la part de diplômé(e)s tertiaires de celle de l'augmentation du nombre d'actifs occupés.

$$\begin{aligned}
 \text{Variation totale du nombre de diplômés tertiaires} &= N_{2014} - N_{1990} \\
 &= \sum_{i=1}^{\infty} s_{2014,i} \times n_{2014,i} - \sum_{i=1}^{\infty} s_{1990,i} \times n_{1990,i} \\
 &= \sum_{i=1}^{\infty} (s_{2014,i} - s_{1990,i}) \times n_{1990,i} + \sum_{i=1}^{\infty} s_{1990,i} \times (n_{2014,i} - n_{1990,i}) \\
 &\quad + \sum_{i=1}^{\infty} (s_{2014,i} - s_{1990,i}) \times (n_{2014,i} - n_{1990,i}) \\
 &= \text{effet de substitution} + \text{effet de composition} + \text{effet combiné}
 \end{aligned}$$

Variation du nombre d'actifs occupés diplômés tertiaires entre 1990 et 2014 et contribution de chaque effet à la variation totale, pour l'ensemble des professions et une sélection d'exemples de professions, respectivement de groupes de professions :

<b>Profession</b>	<b>Effet de substitution</b>	<b>Effet de composition</b>	<b>Effet combiné</b>	<b>Effet total</b>
Total	423.59	393.39	130.02	947.00
Professions de l'agriculture et élevage	20.13	-2.89	-6.88	10.37
Professions de l'industrie et des arts et métiers	27.62	-1.61	-4.49	21.53
Mécanicien/mécanicienne	2.98	-1.07	-1.77	0.14
Horloger/horlogère	0.30	0.02	0.03	0.35
Contremaître/contremaîtresse	6.82	-1.39	-1.91	3.52
Professions de la technique et de l'informatique	24.26	84.77	13.81	122.83
Electrotechnicien/électronicienne	0.11	0.51	0.08	0.70
Informaticien/informaticienne	3.23	16.34	5.75	25.32
Professions de la construction	7.77	0.16	1.10	9.04
Maçon/maçonne	1.30	-0.28	-0.35	0.67
Professions commerciales et des transports	40.90	39.85	13.23	93.98
Vendeur/-se, employé(e) commerce de détail	13.26	1.82	2.74	17.82
Employé(e) de commerce, de bureau	34.40	-1.79	-3.57	29.04
Professions de l'hôtellerie, restauration et services personnels	20.90	3.56	8.25	32.71
Professions du management, administration, judiciaires, banques et assurances	136.43	115.87	70.09	322.39
Professions de la banque	19.18	1.70	4.93	25.82
Cadre intermédiaire	19.40	22.92	20.45	62.77
Coiffeur/coiffeuse	0.96	0.09	0.03	1.09
Policier/policière	1.75	2.11	1.29	5.15
Professions de la santé, l'enseignement, la culture et la science	88.20	165.71	62.23	316.13
Enseignant(e) primaire	17.54	3.98	7.81	29.33
Enseignant(e) secondaire	0.48	8.42	0.46	9.36
Infirmier/infirmière	25.40	2.37	13.99	41.76

