



Une formation professionnelle est souvent un avantage dans les processus de recrutement

La formation d'une personne joue un rôle déterminant dans sa réussite sur le marché du travail. Pour la Suisse, des études montrent que la réussite sur le marché du travail des personnes avec une formation professionnelle est comparable à celles des personnes avec une formation générale ou académique. Pour déterminer laquelle de ces filières de formation est privilégiée dans les processus de recrutement, nous avons interrogé 2384 employeurs en Suisse à propos de leurs préférences dans le processus de recrutement. Nos résultats montrent que les employeurs préfèrent, pour les postes de débutants, des candidates et candidats ayant une formation professionnelle à ceux ayant une maturité gymnasiale. Pour les postes supérieurs, cette préférence dépend du poste mentionné dans l'offre d'emploi : pour un poste dans la direction des ventes, on privilégie des personnes avec une formation professionnelle supérieure, tandis que pour un poste dans la direction informatique, les candidat-e-s avec un diplôme académique sont préférés. Par ailleurs, les employeurs qui sont davantage familiarisés avec le système de formation professionnelle ont souvent une préférence plus marquée pour les diplômes de cette filière.



Ladina Rageth

Ladina Rageth est post-doctorante à la chaire des systèmes de formation de l'EPF Zurich.



Aranya Sritharan

Aranya Sritharan est doctorante à la chaire des systèmes de formation de l'EPF Zurich.

Dans le processus de recrutement, les employeurs décident de l'accès d'une personne à un emploi. Cependant, lors de la première phase du recrutement, ils peuvent seulement s'appuyer sur les informations que le ou la candidate leur a transmis dans le cadre de sa candidature (Spence, 1973). La formation d'une personne révèle des informations pertinentes sur ses connaissances et ses aptitudes et indique si elle est adaptée au poste à pourvoir (Arcidiacono et al., 2010).

Étant donné que les employeurs décident du succès d'un ou d'une candidate sur le marché du travail, il est très important de comprendre leurs préférences. Dans le contexte suisse en particulier, ces informations permettent de mieux comprendre quand et pourquoi la voie de formation professionnelle et la voie de formation générale ou académique peuvent conduire à des différences en termes de réussite sur le marché du travail. Grâce à cette différenciation dans le système de formation, des personnes avec des aptitudes pratiques et d'autres avec des aptitudes généralistes peuvent choisir la voie de formation qui leur convient le mieux. Mais cela entraîne aussi une situation dans laquelle des personnes de différentes formations peuvent prétendre aux mêmes postes et peuvent donc être en concurrence sur le marché du travail.

Les préférences des employeurs peuvent varier selon les caractéristiques personnelles des candidats. Des études menées à l'étranger montrent par exemple que les employeurs désavantagent les candidates et candidats possédant des diplômes

Les données utilisées dans la présente étude proviennent d'une quasi-expérimentation au cours de laquelle les participant-e-s à l'enquête ont été placés dans une situation fictive, mais proche de la réalité, et ont été invités à prendre des décisions.

étrangers qui sont inconnus des employeurs (Damelang et al., 2019 ; Lancee & Bol, 2017 ; Stumpf et al., 2020). Cette étude n'examine pas seulement les préférences des employeurs quant au type de formation – formation professionnelle et formation générale et/ou académique –, mais essaie aussi de déterminer si une plus grande familiarité avec le système suisse de formation professionnelle entraîne une préférence plus marquée pour de tels diplômes.

Mise en place de la quasi-expérimentation

Les données utilisées dans la présente étude proviennent d'une quasi-expérimentation au cours de laquelle les participant-e-s à l'enquête ont été placés dans une situation fictive, mais proche de la réalité, et ont été invités à prendre des décisions. Dans notre cas, nous avons présenté aux personnes interrogées des CV fictifs de candidates et candidats également fictifs et leur avons demandé d'évaluer ces CV par rapport à deux offres d'emploi à pourvoir sur un total de quatre offres d'emploi, également fictives. Cette évaluation a été effectuée sur la base de la question suivante : « Selon quelle probabilité inviteriez-vous cette candidate ou ce candidat à un entretien d'embauche ? Vous pouvez répondre sur une échelle de 1 « Pas du tout probable » à 10 « Extrêmement probable ».

Pour obtenir le plus grand nombre possible de personnes interrogées, nous avons utilisé quatre postes qui apparaissent dans différents secteurs économiques : deux postes commerciaux et deux postes dans le secteur « IT » [1], à savoir respectivement « Assistance du traitement » et « Collaboration IT » comme postes de débutants et respectivement « Direction des ventes [2] » et « Direction de projet IT » comme postes supérieurs. Les offres d'emploi présentées étaient fictives, mais ont été préparées sur la base d'offres d'emploi réelles. Les profils de candidature contenaient des caractéristiques de base comme le sexe, l'âge, la nationalité, la formation, l'expérience professionnelle, les connaissances linguistiques et les activités bénévoles. Comme dans une expérimentation, ces caractéristiques variaient de manière aléatoire entre les participants à l'enquête. Tous les CV provenaient de personnes ayant les qualifications requises pour les postes correspondants. La figure 1 ci-après montre deux exemples de tels profils de candidature.

Exemple de profil de candidature pour le poste de débutant	Exemple de profil de candidature pour le poste supérieur
<p>Le CV de la candidate 1 contient les informations suivantes :</p> <p>Caractéristiques personnelles Âge : 22 ans Nationalité : Suisse</p> <p>Formation Maturité gymnasiale avec spécialisation en économie et en droit</p> <p>Expérience professionnelle depuis l'obtention du diplôme de fin d'études (stages, etc. inclus) 3 ans dans le traitement de dossiers dans la branche économique de votre entreprise</p> <p>Connaissances linguistiques Allemand : langue maternelle Français : courant Anglais : courant</p> <p>Activités bénévoles Aucune</p>	<p>Le CV du candidat 4 contient les informations suivantes</p> <p>Caractéristiques personnelles Âge : 34 ans Nationalité : Suisse</p> <p>Formation Certificat fédéral de capacité (CFC) Informaticien avec maturité professionnelle Master d'une haute école spécialisée (HES) en informatique de gestion</p> <p>Expérience professionnelle 4 ans dans le domaine professionnel concerné 6 ans dans un autre domaine professionnel</p> <p>Connaissances linguistiques Allemand : langue maternelle Français : courant Anglais : bonne maîtrise</p> <p>Activités bénévoles Travail bénévole dans l'aide de voisinage</p>

Exemples de profils de candidature fictifs utilisés dans la quasi-expérimentation.

Grâce à une coopération avec des associations et à la plate-forme de places d'apprentissage yousty.ch, nous avons pu envoyer l'enquête à environ 46 000 adresses de contact de responsables de personnel et de formation dans des

entreprises formatrices en Suisse. Au total, 2384 employeurs ont participé à l'enquête.

Dans l'étude présentée ici (voir Rageth & Sritharan, 2022), nous avons examiné si les personnes interrogées préféraient, pour des postes de débutants, des candidat-e-s ayant une formation professionnelle initiale, c'est-à-dire un certificat fédéral de capacité (CFC) avec ou sans maturité professionnelle[3] – ou des candidat-e-s titulaires d'une maturité gymnasiale. Pour les postes supérieurs, nous étudions les préférences pour les personnes titulaires d'une formation professionnelle supérieure, à savoir d'un examen professionnel supérieur (EPS), ou pour les personnes titulaires d'un master d'une haute école spécialisée ou d'une université.

Globalement, les employeurs préfèrent les personnes qui ont une formation professionnelle

Nos résultats montrent que les candidates et candidats ayant effectué une formation professionnelle ont une plus grande probabilité d'être invités à un entretien d'embauche. Les personnes titulaires d'un CFC ont clairement un avantage par rapport à celles titulaires d'une maturité gymnasiale, en particulier pour les deux postes de débutants « Assistance traitement » et « Collaboration IT ». Cette préférence est déjà très visible au moyen d'une comparaison descriptive des valeurs moyennes, comme le montre la figure 2.

Nos résultats montrent que les candidates et candidats ayant effectué une formation professionnelle ont une plus grande probabilité d'être invités à un entretien d'embauche.

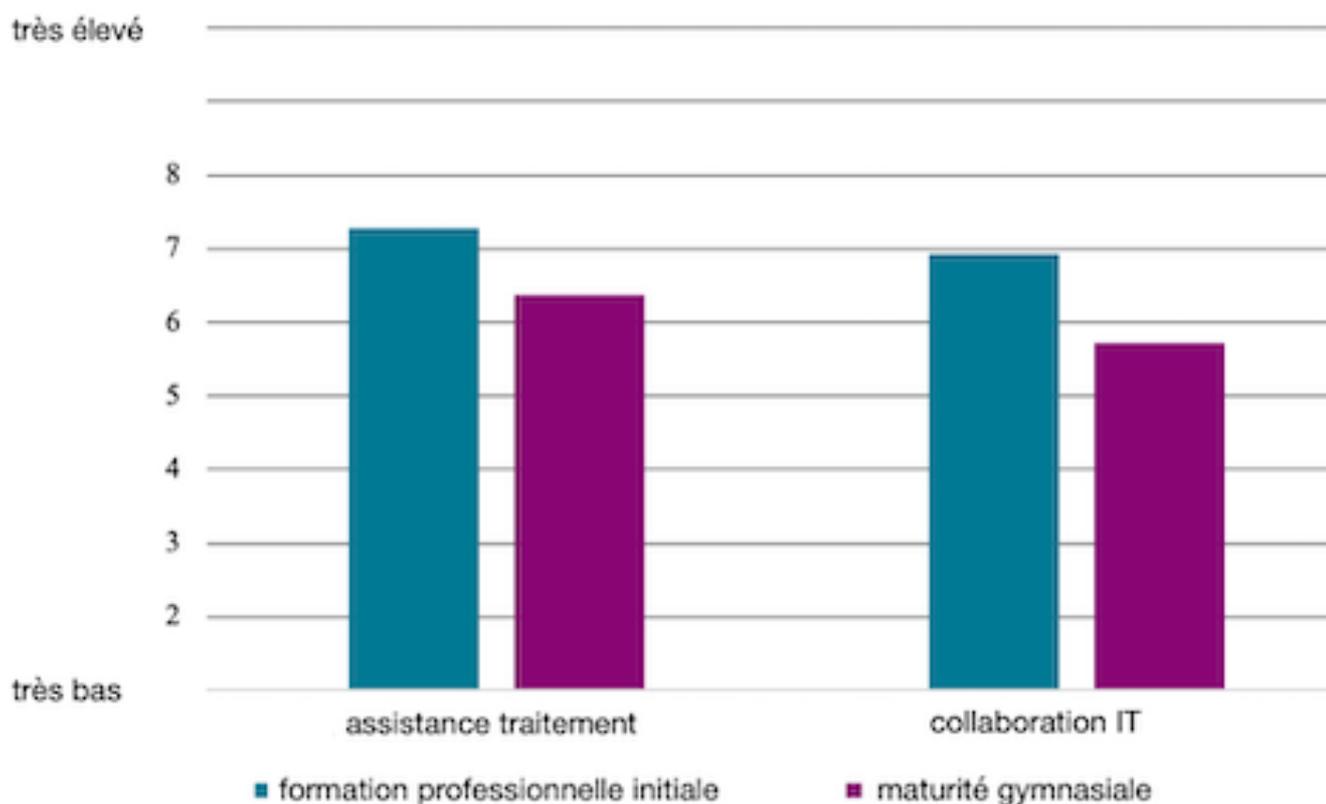


Figure 2 : Évaluation moyenne des CV par formation pour des postes de débutants. Figure basée sur des données propres ; N=5315 pour le poste « Assistance traitement », N = 1626 pour le poste « Collaboration IT ».

Les analyses de régression (dans lesquelles nous contrôlons les autres caractéristiques dans le profil de candidature et les caractéristiques des personnes interrogées) confirment le résultat : les candidates et candidats titulaires d'un CFC ont en moyenne une meilleure évaluation (celle-ci est supérieure d'un point d'échelle) et cette différence est statistiquement attestée.

Pour les postes supérieurs, les préférences varient selon le poste ; ces différences sont moins marquées, comme le montre la figure 3. Les candidates et candidats titulaires d'une formation professionnelle supérieure sont plus souvent invités à un entretien d'embauche pour le poste dans la direction des ventes. Pour le poste de direction de projet IT, les

analyses descriptives ne font ressortir aucune préférence nette.

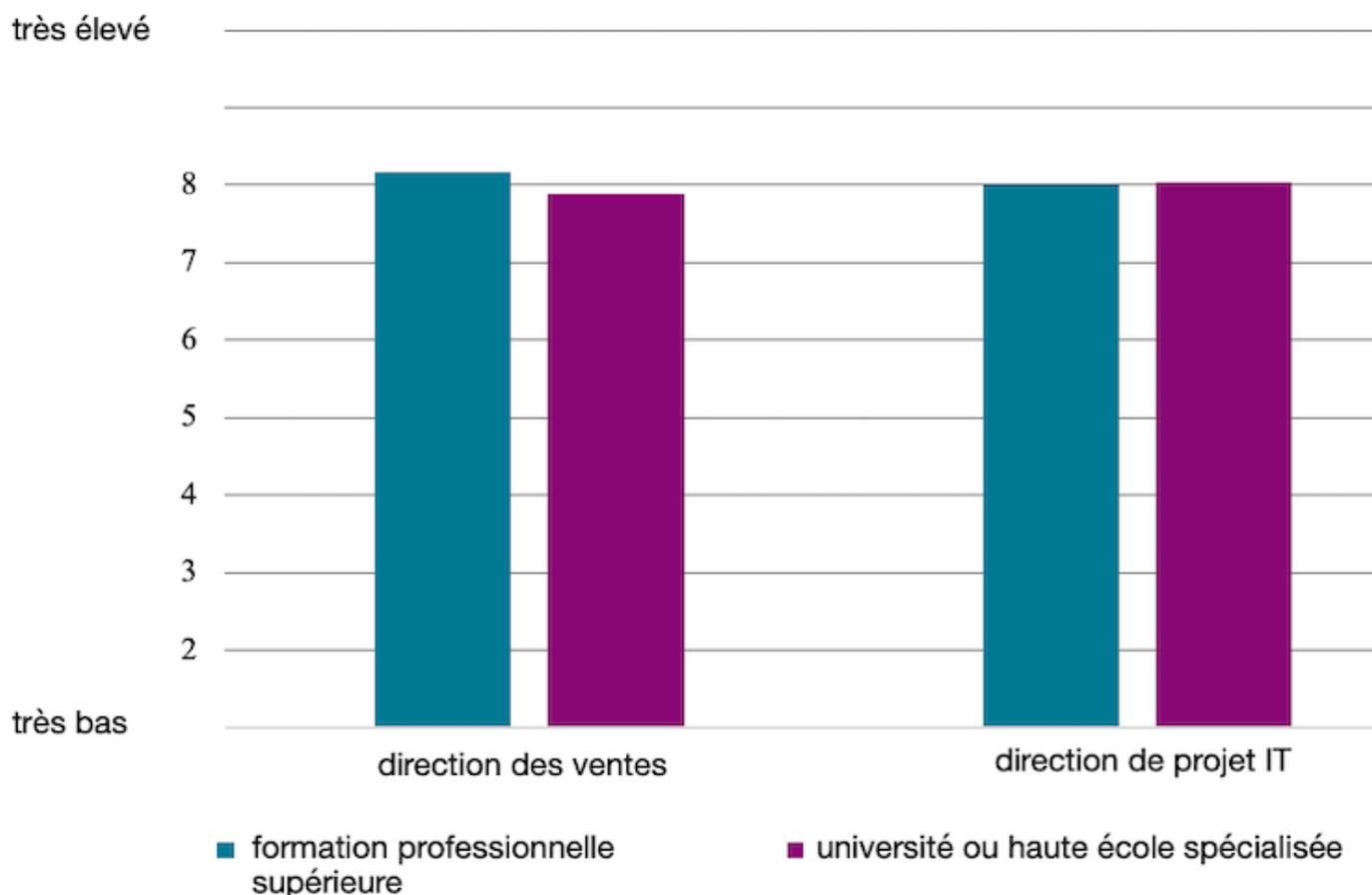


Figure 3 : Évaluation moyenne des CV par formation pour des postes supérieurs. Figure basée sur des données propres ; N = 4828 pour le poste « Direction des ventes », N = 1949 pour le poste « Direction de projet IT ».

Les analyses de régression confirment que, pour le poste « Direction des ventes », les personnes interrogées ont plutôt tendance à convier des candidates et candidats avec une formation professionnelle supérieure. Avec 0,24 point d'échelle, la différence dans les évaluations est minime mais elle est statistiquement attestée. Pour le poste « Direction de projet IT », nous identifions pour la première fois des préférences pour les candidates et candidats titulaires d'un master d'une haute école. La différence dans l'évaluation est de seulement 0,11 point d'échelle, mais elle est également significative.

Pour le poste « Direction de projet IT », nous identifions pour la première fois des préférences pour les candidates et candidats titulaires d'un master d'une haute école.

La familiarité avec la formation professionnelle peut encourager des préférences pour les diplômés de cette filière

Comme le montrent clairement nos résultats, les personnes titulaires d'une formation professionnelle ont souvent un avantage dans les processus de recrutement. Sur la base d'autres informations concernant les personnes interrogées, nous pouvons analyser les facteurs qui déterminent ces préférences chez les employeurs. Dans ce cadre, nous prenons en compte les caractéristiques qui, d'après des études précédentes, sont pertinentes pour la compréhension du système de formation professionnelle et la familiarité avec celui-ci (Abrassart et al., 2020 ; Busemeyer et al., 2011 ; Muehlemann et al., 2007). D'après notre hypothèse, les personnes qui sont davantage familiarisées avec le système de formation professionnelle ont une préférence plus marquée pour les diplômés de cette filière. Nous utilisons cinq caractéristiques pour évaluer cette familiarité :

- La personne occupe un poste dans le service du personnel (par rapport à une autre fonction)
- La personne est née en Suisse (par rapport à une personne née à l'étranger)

- La personne est titulaire d'un diplôme d'une formation professionnelle (par rapport à une personne sans diplôme d'une formation professionnelle)
- La personne est en poste en Suisse alémanique (par rapport à une personne en poste en Suisse latine)
- La personne estime que la formation des apprentis dans l'entreprise a une grande importance (par rapport à une faible importance)

De manière générale, nous constatons que les employeurs qui sont davantage familiarisés avec le système de formation professionnelle ont une préférence plus marquée pour les diplômés de cette filière. Cependant, encore une fois, les résultats varient selon le secteur et aussi au niveau des postes de débutants :

- Pour le poste « Assistance traitement », une plus grande familiarité avec le système de formation professionnelle entraîne une préférence plus marquée pour la formation professionnelle ; ce constat est statistiquement attesté pour toutes les caractéristiques.
- Pour le poste « Collaboration IT », ce constat est statistiquement attesté uniquement si la familiarité avec le système de formation professionnelle est mesurée selon que la personne concernée occupe ou non un poste dans le service du personnel.
- Pour le poste « Direction des ventes », une plus grande familiarité avec le système de formation professionnelle entraîne aussi une préférence plus marquée pour la formation professionnelle ; ce résultat est statistiquement attesté pour toutes les caractéristiques.
- Pour le poste « Direction de projet IT », le résultat est le même que pour le poste « Direction des ventes », à une exception près – lorsque les personnes interrogées sont en poste en Suisse alémanique. Toutefois, ce résultat est statistiquement attesté seulement pour la moitié des caractéristiques.

Synthèse

Les résultats de cette étude montrent que les employeurs en Suisse apprécient les candidates et candidats qui ont une formation professionnelle. Cette préférence peut être renforcée si les employeurs sont davantage familiarisés avec le système de formation professionnelle. Ces deux affirmations s'appliquent au poste de débutant et au poste supérieur dans le domaine commercial, mais elles s'appliquent moins aux deux postes dans le secteur IT. Lors du recrutement pour le poste supérieur IT, la préférence est plutôt donnée aux candidates et candidats titulaires d'un master d'une haute école qu'à ceux ayant une formation professionnelle supérieure. Dans le secteur IT, une plus grande familiarité avec le système de formation professionnelle n'entraîne pas nécessairement, chez les employeurs, une préférence plus marquée pour les diplômés de la formation professionnelle. Ce résultat pourrait indiquer que, pour ces postes dans le secteur IT, les employeurs recherchent plutôt des personnes avec des aptitudes généralistes. D'autre part, les diplômés des hautes écoles pourraient signaler chez les employeurs d'autres aptitudes non observables (capacité d'assimilation, par exemple). Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre, il serait judicieux, notamment dans la branche IT, de ne pas limiter l'accès aux postes supérieurs aux personnes titulaires d'un diplôme d'une haute école. Il faut aussi permettre aux candidates et candidats titulaires d'une formation professionnelle supérieure d'accéder à ces postes.

Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre, il serait judicieux, notamment dans la branche IT, de ne pas limiter l'accès aux postes supérieurs aux personnes titulaires d'un diplôme d'une haute école. Il faut aussi permettre aux candidates et candidats titulaires d'une formation professionnelle supérieure d'accéder à ces postes.

Remerciements: Nous remercions la plate-forme yousty AG pour l'accès aux coordonnées des employeurs, la fondation Hirschmann pour le financement de cette étude et la fondation ETH pour la médiation.

[1] Nous avons créé les deux aspects de l'enquête, à savoir les CV fictifs et les offres d'emploi fictives, avec la participation d'expertes et d'experts de la pratique qui ont une expérience dans le recrutement.

[2] Pour les participants à l'enquête issus de l'administration, nous avons nommé ce poste « Direction unité organisationnelle ».

[3] Pour cette analyse, nous regroupons les candidates et candidats titulaires d'un CFC et ceux titulaires d'un CFC et d'une maturité professionnelle car les résultats ne changent pas si l'on examine ces groupes séparément.

Bibliographie

- Abrassart, A., Busemeyer, M. R., Cattaneo, M. A., & Wolter, S. C. (2020). [Do adult foreign residents prefer academic to vocational education ?](https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1517595) (https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1517595) Evidence from a survey of public opinion in Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(15), 3314-3334.
- Arcidiacono, P., Bayer, P., & Hizmo, A. (2010). [Beyond signaling and human capital : Education and the revelation of ability](https://doi.org/10.1257/app.2.4.76) (https://doi.org/10.1257/app.2.4.76). *American Economic Journal : Applied Economics*, 2(4), 76-104.
- Busemeyer, M. R., Cattaneo, M. A., & Wolter, S. C. (2011). [Individual policy preferences for vocational versus academic education](https://doi.org/10.1177/0958928711401769) (https://doi.org/10.1177/0958928711401769) : Microlevel evidence for the case of Switzerland. *Journal of European Social Policy*, 21(3), 253-273.
- Damelang, A., Abraham, M., Ebensperger, S., & Stumpf, F. (2019). [The Hiring Prospects of Foreign-Educated Immigrants](https://doi.org/10.1177/0950017018809897) (https://doi.org/10.1177/0950017018809897) : A Factorial Survey among German Employers. *Work, Employment and Society*, 33(5), 739-758.
- Lancee, B., & Bol, T. (2017). [The Transferability of Skills and Degrees](https://doi.org/10.1093/sf/sox058) (https://doi.org/10.1093/sf/sox058) : Why the Place of Education Affects Immigrant Earnings. *Social Forces*, 96(2), 691-716.
- Muehleman, S., Schweri, J., Winkelmann, R., & Wolter, S. C. (2007). [An empirical analysis of the decision to train apprentices](https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00379.x) (https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00379.x). *Labour*, 21(3), 419-441.
- Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). [Does Familiarity with Vocational and Professional Education Shape Employers' Educational Preferences in Hiring Processes ?](https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540592) (https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540592) *CES Working Papers*, 10, ETH Zürich.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374. <https://doi.org/10.2307/1882010> (https://doi.org/10.2307/1882010)
- Stumpf, F., Damelang, A., Abraham, M., & Ebensperger, S. (2020). [How National Institutions Shape Skilled Immigrants' Chances of Getting Hired : Evidence from Harmonised Factorial Surveys with Employers in Germany and England.](https://doi.org/10.1007/s11577-020-00682-3) (https://doi.org/10.1007/s11577-020-00682-3) *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(1), 351-373.

Citation

Ladina Rageth & Aranya Sritharan, 2022: Une formation professionnelle est souvent un avantage dans les processus de recrutement: Nouvelle étude de l'EPF de Zurich sur le comportement en matière de recrutement. Transfert, Formation professionnelle dans la recherche et la pratique (3/2022), SRF, Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)