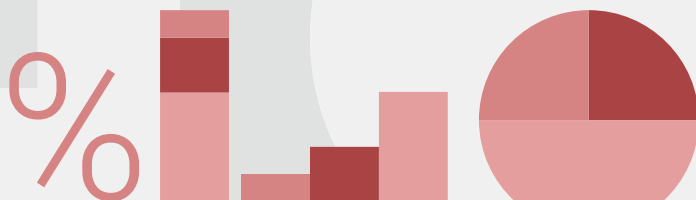


Actualités OFS



15 Éducation et science

Neuchâtel, septembre 2025

Rapport thématique de l'enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles en 2018

Changements d'emploi: situation 5 ans après l'obtention du diplôme

Près de deux tiers des diplômés des hautes écoles ont changé d'employeur ou de position auprès du même employeur dans les cinq ans suivant l'obtention de leur diplôme en 2018. Les titulaires d'un master ou d'un doctorat HEU affichent la plus forte mobilité (72%), tandis que les titulaires d'un diplôme d'enseignement HEP restent les plus stables (44% de changement d'emploi).

Les principales raisons évoquées pour le dernier changement d'emploi incluent le désir de nouveaux défis professionnels (45%) et l'insatisfaction envers l'emploi précédent (32%). Parmi les aspects insatisfaisants, l'ambiance de travail est un facteur clé pour 60% des diplômés concernés, suivie par le contenu des tâches, (51%). Des disparités de genre émergent: les hommes mentionnent plus fréquemment le désir de relever de nouveaux défis professionnels et la volonté de progresser dans leur carrière, tandis que les femmes attachent plus d'importance à l'équilibre travail-vie privée, y compris en ce qui concerne la garde des enfants.

Parmi les diplômés ayant changé d'emploi, près de la moitié ont amélioré leur position hiérarchique depuis 2019. Ces dynamiques influencent également les revenus professionnels et la satisfaction au travail. En termes de revenus, les diplômés ayant obtenu une promotion ont vu leurs salaires augmenter d'au moins 13%, tandis que ceux ayant changé d'employeur sans promotion ont eu une augmentation plus modeste (+6%). En matière de satisfaction au travail, ceux ayant changé d'employeur ou obtenu une promotion ont connu une hausse significative de leur satisfaction, en particulier en termes de revenu et d'adéquation avec leurs qualifications professionnelles. En revanche, les diplômés étant restés dans la même position et chez le même employeur ont vu leur satisfaction progresser dans une moindre mesure. Ces derniers affichaient toutefois un niveau de satisfaction plus élevé un an après l'obtention de leur diplôme.

Cette publication présente pour la première fois une analyse approfondie des changements d'emploi parmi les personnes diplômées des hautes écoles en Suisse au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme. Elle s'appuie sur un nouveau module thématique spécifiquement dédié aux changements d'emploi et introduit dans l'enquête auprès des diplômés des hautes écoles de 2018 qui ont été interrogés en 2023, une deuxième fois après 2019. Les analyses documentent, dans un premier temps, l'ampleur des changements d'emploi, différenciée par type de haute école et niveau d'examen des diplômés (section 1). La section 2 examine ensuite les raisons du dernier changement d'emploi, ainsi que les aspects d'insatisfaction liés

Encadré 1: source de données et population d'analyse

Cette publication analyse les changements d'emploi observés depuis la fin des études. Elle se base sur les données de la deuxième enquête 2023 auprès des diplômés des hautes écoles (EHA) ayant obtenu l'un des diplômes suivants en 2018: Master d'une haute école universitaire (Master HEU), Doctorat d'une haute école universitaire (Doctorat HEU), Bachelor d'une haute école spécialisée (Bachelor HES), ou Diplômes (Bachelor et master y c.) d'une haute école pédagogique (Diplômes d'enseignement HEP). Les détenteurs d'un Bachelor HEU ou d'un master HES ne sont pas pris en compte dans cette publication en raison du nombre limité de cas. Une partie des analyses (sections 3, 4 et 5) repose également sur les informations collectées lors de la première enquête en 2019, ce qui permet d'étudier l'évolution du parcours professionnel des diplômés en fonction du dernier changement d'emploi survenu entre la première et la cinquième année qui suit l'obtention du diplôme.

à l'emploi précédent. La section 3 explore les dynamiques de promotion associées au changement d'emploi, tandis que la section 4 analyse l'évolution du revenu en fonction du changement d'employeur et de la position hiérarchique. Enfin, la section 5 s'intéresse aux conséquences potentielles des changements d'emploi sur la satisfaction au travail. En résumé, cette publication vise à fournir un aperçu des dynamiques de transition qui jalonnent le début de carrière des jeunes diplômés, souvent confrontés à des choix de carrière complexes et à des environnements professionnels en constante évolution.

Encadré 2: indicateur de base du changement d'emploi

L'indicateur de base repose sur la première question du module thématique de l'enquête demandant aux diplômés s'ils ont changé d'employeur ou de position/fonction (auprès du même employeur) au moins une fois depuis l'obtention de leur diplôme. Les réponses possibles sont «oui» ou «non».

Cet indicateur distingue deux situations possibles depuis l'obtention du diplôme:

1. Changement d'emploi (changement d'employeur ou de position/fonction auprès du même employeur)
2. Pas de changement d'emploi

Cet indicateur permet d'examiner l'ampleur général du changement d'emploi parmi les diplômés depuis la fin des études.

1 Changements d'emploi depuis la fin des études

Pour l'ensemble de la population étudiée, le taux de diplômés ayant changé d'emploi entre 2018 et 2023 est de 67%. Les titulaires d'un master ou d'un doctorat HEU changent d'emploi le plus souvent, avec environ 72% des diplômés ayant changé d'employeur ou de position/fonction auprès du même employeur au moins une fois depuis la fin des études, suivis de près par les diplômés d'un bachelor HES, avec un taux de 68% (graphique gr-f-15.11.03-01). En d'autres termes, depuis l'obtention du diplôme, la majorité des diplômés avec un master ou un doctorat HEU, ainsi qu'un bachelor HES, ont changé au moins une fois d'employeur, de position auprès du même employeur, ou les deux. A l'inverse, les détenteurs d'un diplôme d'enseignement

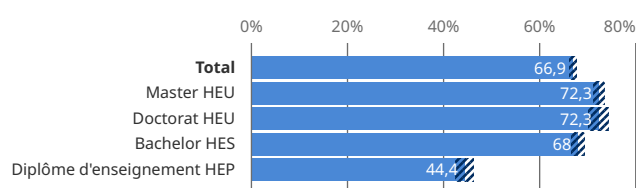
HEP présentent la plus grande stabilité avec 44% des diplômés ayant changé d'emploi au cours des cinq premières années suivant l'obtention du diplôme.^{1,2}

Le taux de changement d'emploi varie aussi par domaine d'études (annexe A1.3, dernière colonne). Ces résultats confirment que le taux le plus faible se trouve parmi les diplômés formés en «Pédagogie»; pour les autres domaines, les taux sont supérieurs à 64%, atteignant le maximum pour les diplômés formés dans le domaine «Services» (82,3%). En général, des tendances similaires sont observées lorsque les différences entre les hommes et femmes sont examinées par domaine d'études (voir l'annexe A1.3, deux premières colonnes). La seule exception concerne le domaine «Sciences sociales, journalisme et information», où les femmes présentent des taux de changement d'emploi plus élevés que les hommes (78% vs. 69%).

Part des diplômés ayant changé d'emploi au moins une fois depuis la fin des études par type de haute école et niveau d'examen (en %)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018

■ Intervalle de confiance (95%)



État des données: 01.09.2025

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-01

© OFS 2025

2 Raisons du dernier changement d'emploi

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il est crucial pour les employeurs non seulement d'attirer de jeunes talents, mais aussi de les fidéliser, ce qui rend essentiel de comprendre les motifs du changement d'emploi. Cette section examine les raisons qui ont poussé les diplômés des hautes écoles à réaliser leur dernier changement d'emploi cinq ans après l'obtention du diplôme.

¹ Il est possible que certains diplômés HEP changent de poste au sein du même canton, mais considèrent qu'ils travaillent toujours chez le même employeur, sans changement de fonction ou de poste. Cette ambiguïté dans la définition d'un changement d'emploi pourrait entraîner un biais vers le bas dans l'estimation du taux de changement d'emploi, la proportion estimée pour ces diplômés pouvant ainsi être interprétée comme une limite inférieure.

² Des analyses complémentaires (reportées dans l'annexe A1.1) révèlent des différences similaires dans la fréquence du nombre de changements selon le type de diplôme, confirmant que les diplômés HEP changent moins fréquemment d'emploi que des diplômés HEU ou HES. Il convient de noter que des analyses de régression logistique (annexe A1.2) ont été menées pour examiner les facteurs corrélés avec la probabilité de changer d'emploi. Il est important de souligner que certains facteurs, tels que le contrat à durée indéterminée, l'inadéquation entre la formation acquise et l'activité exercée, ainsi que l'insatisfaction au travail, sont significativement corrélés avec une probabilité plus élevée de changement d'emploi.

Encadré 3 : raisons du dernier changement d'emploi

Les raisons évoquées pour le dernier changement d'emploi ont été recueillies en offrant plusieurs catégories de réponse, présentées dans le graphique gr-f-15.11.03-02. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs raisons simultanément, ce qui permet de capturer la diversité des motivations à l'origine de ce changement.

Pour les répondants insatisfaits de leur emploi précédent, une question supplémentaire a été posée afin de préciser les aspects spécifiques de cette insatisfaction. Là encore, plusieurs réponses pouvaient être choisies parmi les catégories présentées dans le graphique gr-f-15.11.03-04.

Il convient de noter que les diplômés ayant déclaré une ou plusieurs raisons en lien avec leur dernier changement d'employeur et/ou de fonction lors de la deuxième enquête ont, par définition, effectué au moins un changement d'emploi au cours des cinq années suivant la fin de leurs études.

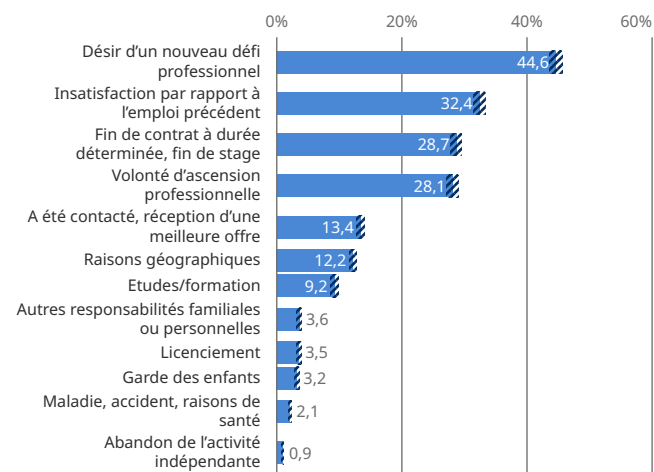
Le motif le plus fréquemment mentionné par les diplômés (graphique gr-f-15.11.03-02) est le désir d'un nouveau défi professionnel (44,6%), ce qui reflète une volonté d'exploration de nouvelles opportunités en début de carrière. Vient ensuite l'insatisfaction par rapport à l'emploi précédent (32,4%), mettant en lumière des facteurs tels que l'ambiance au travail ou le contenu des tâches à accomplir (cf. graphiques gr-f-15.11.03-04 et gr-f-15.11.03-05 sur les aspects insatisfaisants liés à l'emploi précédent). La fin de contrat à durée déterminée ou de stage constitue une raison importante, avec 28,7% des répondants concernés, suivie de près par la volonté d'ascension professionnelle (28,1%), qui révèle un objectif d'amélioration de position hiérarchique ou de responsabilité.

Les autres raisons, bien que moins fréquentes, incluent la réception d'une meilleure offre ou le fait d'avoir été contacté pour un nouveau poste (13,4%), des raisons géographiques (12,2%), et la reprise d'études ou d'une formation (9,2%). Les motifs personnels ou familiaux, tels que les responsabilités familiales (3,6%), le licenciement (3,5%), la garde des enfants (3,2%) ou des problèmes de santé (2,1%), sont plus rarement mentionnés, tout comme l'abandon d'une activité indépendante (0,9%).

Raisons du dernier changement d'emploi depuis la fin des études (% de diplômés ayant indiqué une raison pour le dernier changement)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018

/// Intervalle de confiance (95%)



État des données: 01.09.2025

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-02

© OFS 2025

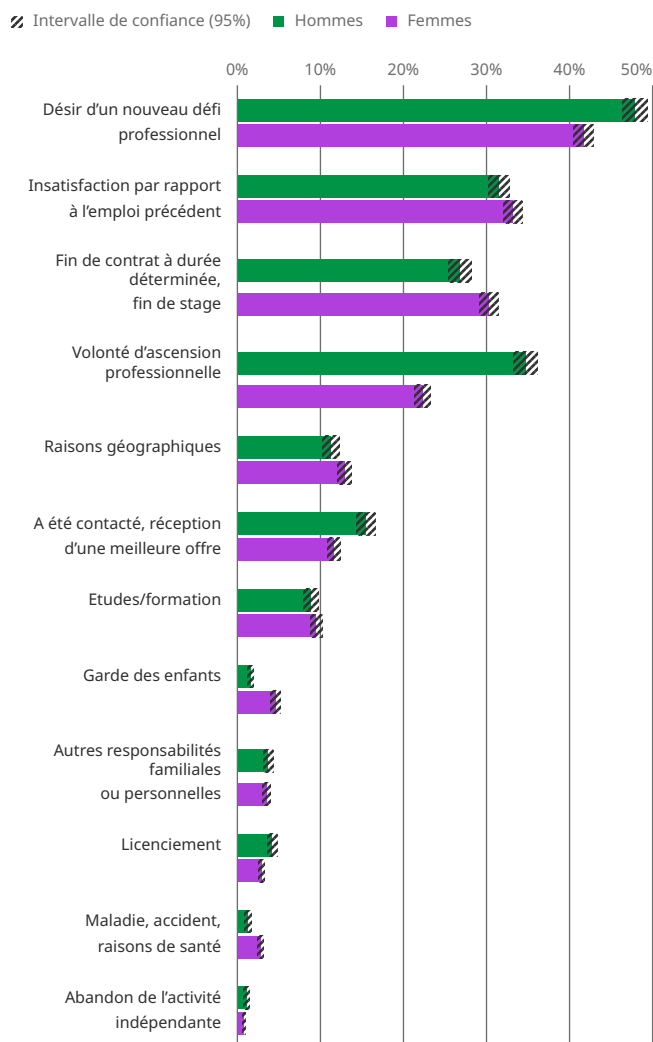
Le graphique gr-f-15.11.03-03 met en évidence des différences notables entre hommes et femmes dans les raisons du dernier changement d'emploi. Le désir d'un nouveau défi professionnel constitue la principale raison pour les deux sexes, mais il est significativement plus fréquent chez les hommes (47,9%) que chez les femmes (41,7%). Les disparités les plus marquées concernent la volonté d'ascension professionnelle, qui est significativement plus souvent mentionnée chez les hommes (34,7%) que chez les femmes (22,3%). À l'inverse, la fin de contrat ou de stage est davantage évoquée par les femmes (30,3%) que par les hommes (26,8%).

Les raisons personnelles ou familiales présentent également des écarts significatifs: la garde des enfants est citée par 4,6% des femmes contre seulement 1,6% des hommes, et les motifs de santé ou accidents concernent davantage les femmes (2,8%) que les hommes (1,3%). Enfin, les hommes mentionnent plus fréquemment le licenciement (4,2% contre 2,9% pour les femmes) et la réception d'une meilleure offre (15,5% pour les hommes contre 11,6% pour les femmes).

Dans l'ensemble, les données révèlent que les raisons des hommes et des femmes pour changer d'emploi convergent sur plusieurs points, mais certaines différences traduisent des priorités ou contraintes spécifiques, notamment en lien avec la progression hiérarchique et les responsabilités familiales. Des résultats supplémentaires montrent que la situation est similaire lorsque les différences entre les hommes et femmes sont examinées par domaine d'études (voir l'annexe A2.1).

Raisons du dernier changement d'emploi depuis la fin des études par genre (% de diplômés ayant indiqué une raison pour le dernier changement)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018



État des données: 01.09.2025
Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

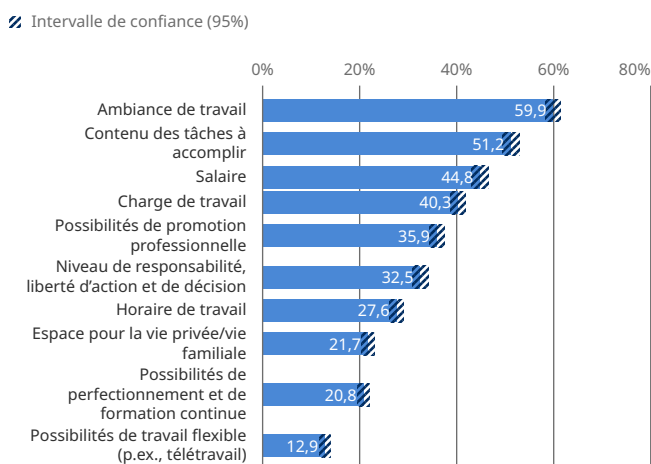
gr-f-15.11.03-03
© OFS 2025

Le graphique gr-f-15.11.03-04 met en évidence les principaux aspects de l'insatisfaction liés à l'emploi précédemment exercé comme raison du dernier changement d'emploi. L'ambiance de travail arrive largement en tête, étant citée par 59,9% des diplômés concernés. Ce résultat souligne l'importance cruciale de l'environnement relationnel et de la culture d'entreprise pour le bien-être et la satisfaction professionnelle. Le contenu des tâches à accomplir se classe en deuxième position (51,2%). Ces deux aspects dominants indiquent que les dimensions qualitatives du travail sont des facteurs majeurs de motivation au changement.

D'autres raisons fréquemment évoquées incluent le salaire, mentionné par 44,8% des répondants, et la charge de travail, citée par 40,3%. Les possibilités de promotion professionnelle (35,9%) et le niveau de responsabilité, liberté d'action et de décision (32,5%) figurent également parmi les motifs d'insatisfaction. Les éléments liés à l'organisation du travail, tels que les horaires de travail (27,6%), l'espace pour la vie privée et familiale (21,7%), ainsi que les possibilités de perfectionnement et de formation continue (20,8%), sont moins souvent mentionnés, mais restent significatifs pour une part des diplômés concernés. Enfin, les possibilités de travail flexible (12,9%) apparaissent comme l'aspect le moins fréquemment cité parmi les aspects d'insatisfaction.

Aspects de l'insatisfaction concernant l'activité professionnelle précédente (% de diplômés ayant indiqué un motif d'insatisfaction pour le dernier changement)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018



État des données: 01.09.2025
Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-04
© OFS 2025

Le graphique gr-f-15.11.03-05 met en évidence des tendances similaires entre les femmes et les hommes pour les aspects les plus insatisfaisants de l'emploi précédent. Ainsi, l'ambiance de travail constitue le principal facteur, plus fréquemment cité par les femmes (63,7%) que par les hommes (55,2%). En deuxième, le contenu des tâches à accomplir suscite une insatisfaction, toutefois plus marquée chez les hommes (53,6%) que chez les femmes (49,2%).

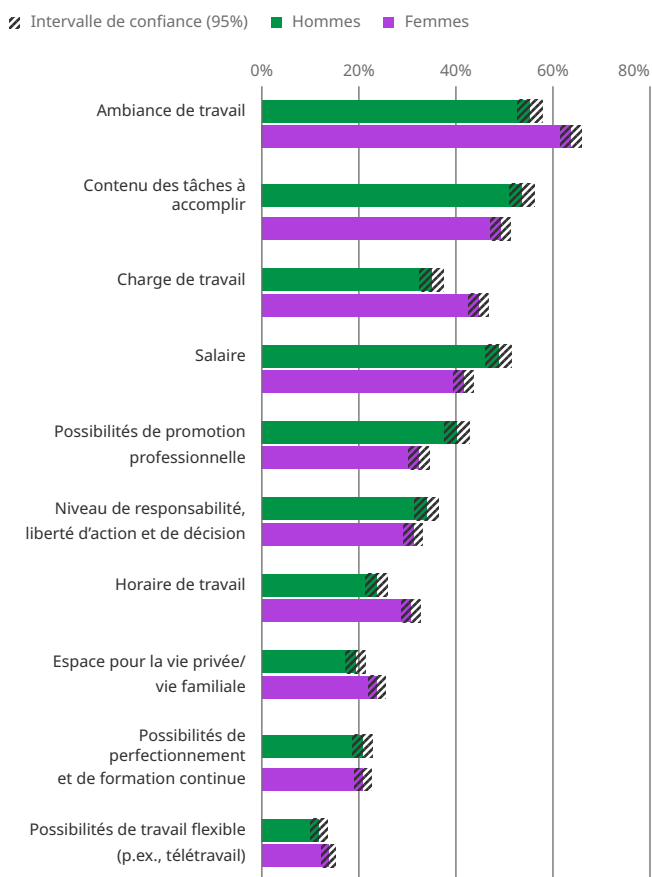
Cependant, le graphique gr-f-15.11.03-05 indique aussi des différences significatives pour certains aspects. La charge de travail est une source d'insatisfaction plus prononcée pour les femmes (44,7%) que pour les hommes (35,0%). Le salaire, quant à lui, est un motif d'insatisfaction plus important pour 48,8% des hommes, contre 41,6% des femmes. Il en va de même pour les possibilités de promotion professionnelle, mentionnées comme une source d'insatisfaction plus souvent chez les hommes (40,2%) que chez les femmes (32,4%).

Par ailleurs, les femmes semblent accorder davantage d'importance à certains aspects favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, l'équilibre travail-vie personnelle est cité par 23,7% des femmes, contre seulement 19,3% des hommes. Une tendance similaire est observable pour les possibilités de travail flexible, où l'écart reste modéré (13,7% pour les femmes contre 11,8% pour les hommes).

Des résultats supplémentaires montrent que la situation est similaire lorsque les différences entre les hommes et femmes sont examinées par domaine d'études (voir l'annexe A2.2).

Aspects de l'insatisfaction concernant l'activité professionnelle précédente par genre (% de diplômés ayant indiqué un motif d'insatisfaction pour le dernier changement)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018



État des données: 01.09.2025

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-05

© OFS 2025

3 Évolution de la position hiérarchique associée au changement d'emploi

Les diplômés ayant changé d'emploi ont indiqué si leur dernier changement s'est traduit ou non par une modification de leur position hiérarchique, que ce soit dans la même entreprise ou lors de la transition vers une autre entreprise³. Ainsi, combiner le changement d'employeur et l'évolution de la position hiérarchique permet de construire un indicateur offrant une vision détaillée des dynamiques de promotion.

Encadré 4: indicateur de l'évolution de la position hiérarchique associée au changement d'emploi

Cet indicateur combine le changement d'employeur et le changement de position hiérarchique intervenus lors du dernier changement d'emploi. Les personnes qui ont changé de fonction au sein de la même entreprise, sans changer de position hiérarchique, sont incluses dans la catégorie «Aucun changement d'employeur ou de position hiérarchique». La catégorisation de l'évolution de la position hiérarchique, se base sur la question suivante: «Quels aspects de votre emploi actuel ont changé par rapport à votre emploi précédent?» où l'aspect retenu se réfère à la position hiérarchique dans l'entreprise. Cette question donne lieu à trois réponses possibles: «baissé», «resté stable», «augmenté». Une baisse hiérarchique revient à obtenir une position déclassée, alors qu'une augmentation correspond à exercer une position améliorée, dans l'esprit d'un événement de promotion.

L'indicateur distingue six situations possibles:

1. Aucun changement d'employeur ou de position hiérarchique
2. Changement d'employeur et même position hiérarchique
3. Changement d'employeur et position hiérarchique plus basse (position déclassée)
4. Même employeur et position hiérarchique plus basse (position déclassée)
5. Changement d'employeur et position hiérarchique améliorée (promotion)
6. Même employeur et position hiérarchique améliorée (promotion)

Il est à relever que les analyses reposant sur cet indicateur se basent sur le dernier changement d'emploi survenu entre la première enquête de 2019 et la seconde de 2023. Cette adaptation de la période de référence permet d'exploiter les données longitudinales et d'appréhender l'évolution des parcours professionnels entre un an et cinq ans après la fin des études.

Pour les diplômés avec un master HEU, 46% n'ont pas changé d'employeur ni de position hiérarchique entre la première année et la cinquième année qui a suivi l'obtention du diplôme, ce qui signifie que 54% ont connu au moins un changement sur cette période

³ La position hiérarchique peut rester stable, se détériorer (position déclassée) ou s'améliorer (sous forme de promotion).

(graphique gr-f-15.11.03-06). Ce chiffre contraste avec la part de changements d'emploi issue de l'indicateur de base (soit 72% des diplômés avec un master HEU), une différence pouvant être attribuée aux critères distincts des deux indicateurs, notamment la période considérée et la manière dont les changements sont comptabilisés⁴. Environ 27% ont accédé à une promotion lors de leur dernier changement d'emploi (13% ont obtenu une promotion chez leur employeur actuel, et 13,6% ont changé d'employeur tout en améliorant leur position par rapport à leur précédente). D'autre part, 23,2% ont changé d'employeur tout en conservant la même position. Pour les diplômés avec un doctorat HEU, la plupart des proportions sont relativement similaires à celles des titulaires d'un master HEU. Toutefois, une différence notable apparaît: le changement d'employeur mène légèrement plus fréquemment à une promotion (16%) que pour les titulaires d'un master HEU (13%). Par ailleurs, près de la moitié des diplômés avec un bachelor HES n'ont effectué aucun changement d'emploi, une proportion sensiblement plus élevée que celle observée chez les titulaires d'un diplôme universitaire (master ou doctorat). À l'inverse, seuls 10,7% ont changé d'employeur avec une promotion, un chiffre nettement inférieur à celui relevé pour les diplômés universitaires. De plus, 12,2% des titulaires d'un bachelor HES ont obtenu une promotion au sein de leur entreprise actuelle, une proportion significativement plus faible que celle enregistrée chez les diplômés avec un doctorat HEU. Enfin, les diplômés en enseignement HEP se distinguent par une stabilité de l'emploi nettement plus marquée, avec 82,3% n'ayant pas changé d'employeur ni de position, bien qu'une faible proportion ait effectué un changement d'employeur ou obtenu une promotion.

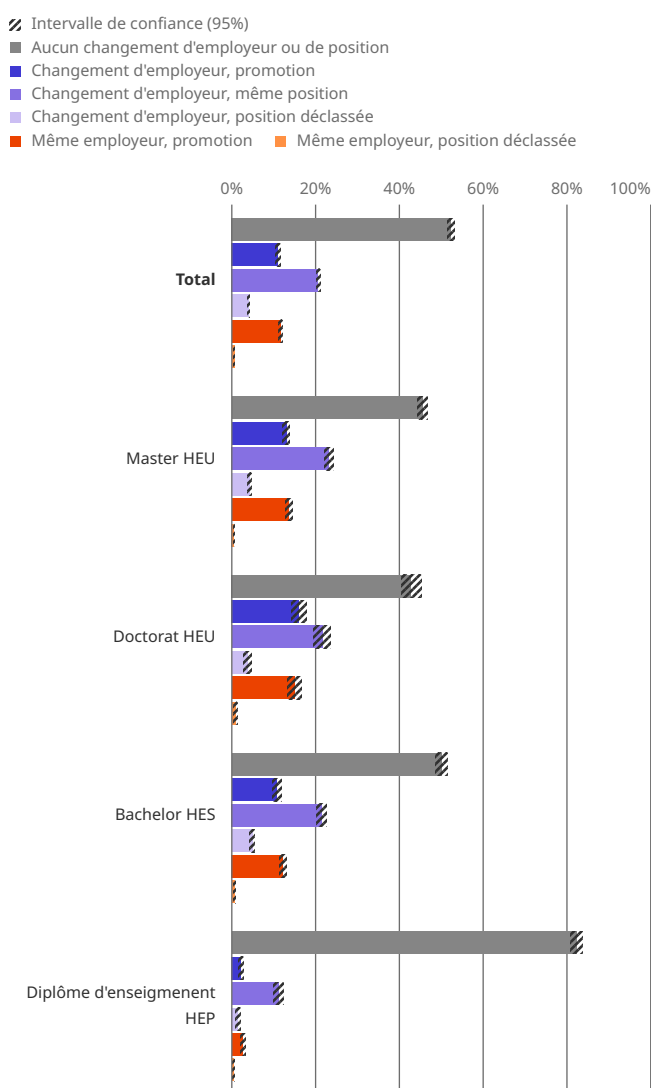
De manière générale, le déclassement professionnel reste un phénomène relativement rare (moins de 5% des changements d'emploi), tandis que la promotion est plus fréquente (sauf pour les titulaires d'un diplôme d'enseignement HEP). Ainsi, les diplômés avec un doctorat ou un master HEU connaissent plus souvent une ascension professionnelle, avec une personne sur quatre ayant amélioré leur position hiérarchique depuis la première enquête en 2019 parmi l'ensemble des diplômés retenus. Ce ratio correspond à une personne sur deux parmi les diplômés ayant changé d'emploi au moins une fois depuis la même période.

Les proportions de diplômés selon leur dernier changement d'emploi en fonction du groupe de domaine d'études (graphique gr-f-15.11.03-07) montrent des différences notables, confirmées par les intervalles de confiance. Par exemple, les domaines des «Services» et du «Commerce, administration et droit» affichent des proportions plus élevées de changements d'employeur avec une promotion (respectivement 28,9% et 15,6%). Les diplômés en «Commerce, administration et droit» et en «Agriculture, sylviculture et sciences vétérinaires» montrent une proportion relativement élevée de promotions au sein du même employeur (18,2% et 15,2%), ce qui contraste avec des

domaines comme «Education» ou «Santé et protection sociales», où les opportunités de promotion, qu'elles soient internes ou externes, sont plus limitées. Enfin, notons que les changements d'employeur avec déclassement, bien que rares, sont légèrement plus présents dans les domaines de l'«Agriculture, sylviculture et sciences vétérinaires» (8,4%), des «Technologies de l'information et de la communication (TIC)» (5,6%) et des «Lettres et arts» (5,5%).

Evolution de la position hiérarchique lors du dernier changement d'emploi selon le type de haute école et le niveau d'examen (% du total des diplômés)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018



Notes : Les données se réfèrent uniquement au dernier changement d'emploi et/ou position hiérarchique survenue entre la première enquête 2019 et la deuxième enquête 2023. Le groupe «Aucun changement d'employeur ou de position» inclut (1) les cas sans changement d'emploi depuis la première enquête de 2019 et aussi (2) les diplômés qui ont indiqué avoir changé de fonction/position chez le même employeur en précisant n'avoir pas changé de position hiérarchique.

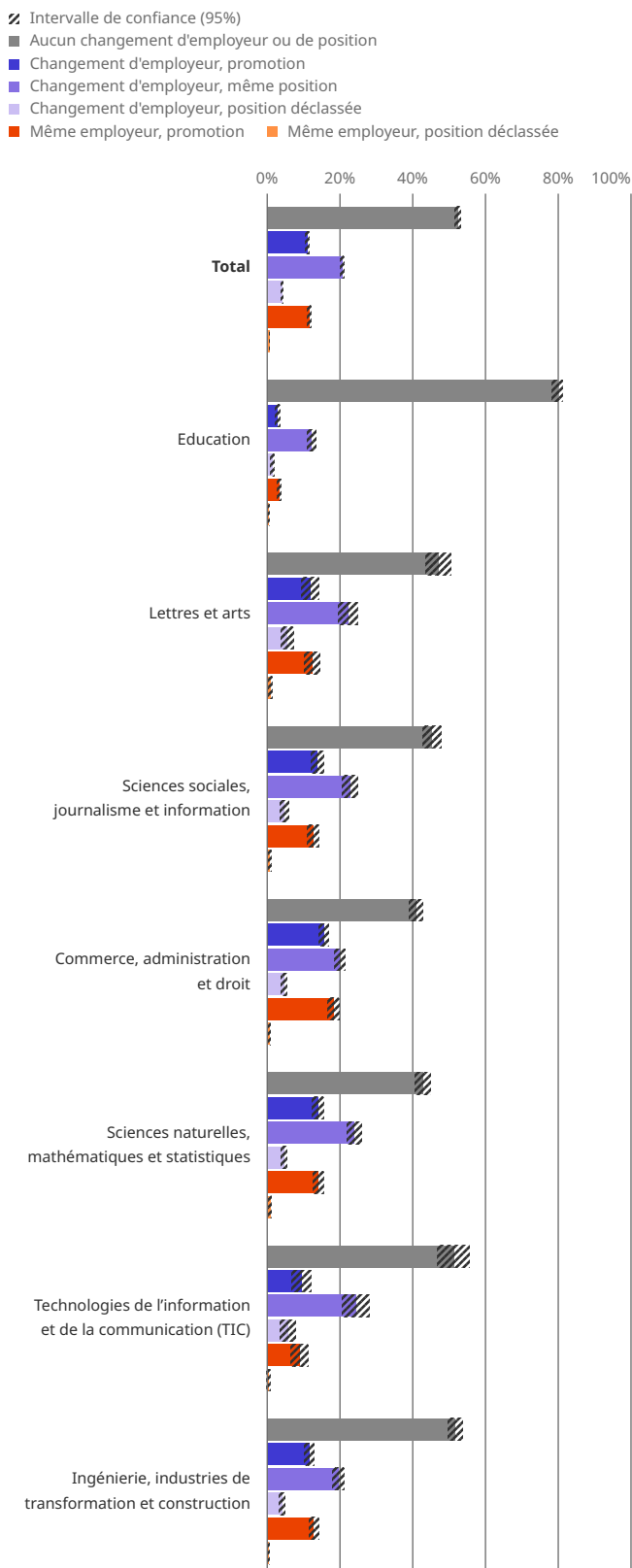
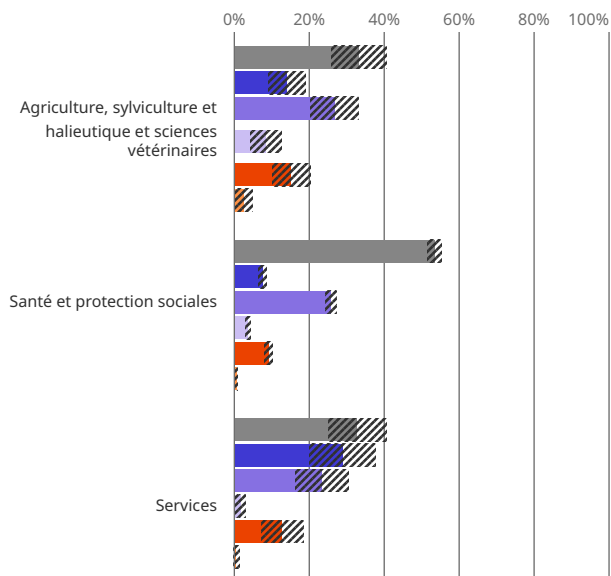
État des données: 01.09.2025
Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-06
© OFS 2025

⁴ L'indicateur détaillé se concentre uniquement sur les derniers changements entre la première et la cinquième année après les études, en croisant les changements d'employeur et de position hiérarchique. L'indicateur de base, en revanche, prend en compte tous les changements survenus durant les cinq années suivant l'obtention du diplôme. De plus, cet indicateur repose sur une interprétation plus large de la notion de 'changement de position', aussi parce qu'un changement de fonction ou de rôle, plutôt qu'un changement strictement hiérarchique.

Evolution de la position hiérarchique lors du dernier changement d'emploi selon le groupe de domaines d'études ISCED 2013 (% du total des diplômés)

Situation cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018



Notes : Les données se réfèrent uniquement au dernier changement d'emploi et/ou position hiérarchique survenue entre la première enquête 2019 et la deuxième enquête 2023. Le groupe « Aucun changement d'employeur ou de position » inclut (1) les cas sans changement d'emploi depuis la première enquête de 2019 et aussi (2) les diplômés qui ont indiqué avoir changé de fonction/position chez le même employeur en précisant n'avoir pas changé de position hiérarchique.

État des données: 01.09.2025

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-07

© OFS 2025

4 Évolution du revenu en lien avec le changement d'employeur et de la position hiérarchique

Cette section s'intéresse à l'évolution du revenu associée au changement d'employeur et de la position hiérarchique sur l'ensemble de la population sous étude.

Seules les situations de changement d'employeur dans la même position ou avec une promotion, ainsi que la promotion au sein du même employeur, présentent des effets significatifs et positifs sur l'évolution du revenu par rapport à l'absence de changement d'emploi (graphique gr-f-15.11.03-08, annexe A3.1). Ainsi, les mouvements associés à des événements de promotion conduisent à une évolution du revenu positive comprise entre 12,7% (au sein de la même entreprise) et 17,4% (lors d'un changement d'employeur) par rapport aux diplômés qui n'ont changé ni d'employeur ni de position hiérarchique. Ce résultat montre l'importance de la promotion dans l'évolution du revenu. Par ailleurs, les diplômés ayant changé d'employeur sans changer de position affichent également une évolution de revenu positive, bien que celle-ci soit significativement inférieure à celle des diplômés ayant bénéficié d'une promotion. En moyenne, leur évolution de revenu est 6,2% supérieure à celle des diplômés n'ayant changé ni d'employeur ni de position. Cela souligne que même un changement d'employeur sans modification de position hiérarchique peut avoir des répercussions favorables sur le revenu. Les autres catégories montrent des résultats non significatifs, suggérant qu'une position déclassée n'influence ni positivement ni négativement le revenu. Des tendances analogues sont

Encadré 5: approche méthodologique appliquée pour l'analyse de l'évolution du revenu

L'évolution du revenu entre le premier et le deuxième relevé est analysée à l'aide d'un modèle de régression linéaire basé sur la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Ce modèle estime l'impact potentiel du dernier changement d'employeur et/ou de position hiérarchique sur l'évolution du revenu brut standardisé. L'approche exploite la variation intra-individuel du revenu, exprimée en log et en différence première, ce qui permet de contrôler implicitement pour toutes les caractéristiques individuelles constantes dans le temps (comme le sexe, le type ou le domaine d'étude du diplôme obtenu en 2018). La spécification inclut également un indicateur capturant l'évolution dans le nombre d'emplois exercés, que ce soit le passage d'un emploi à plusieurs emplois, ou inversement (la référence étant la stabilité dans l'un de ces statuts entre les deux relevés).

Le revenu annuel brut standardisé correspond au revenu annuel brut fixé dans le contrat de l'emploi principal (y compris 13^e salaire), exprimé en termes réels et ajusté sur la base d'un équivalent plein temps mesuré via le taux d'occupation de l'emploi principal; les informations récoltées sur le revenu professionnel et le taux d'occupation sont auto-évaluées par les répondants sur la base des mêmes questions dans les deux relevés.

Les coefficients estimés pour chaque type de changement d'emploi sont interprétés par rapport à la catégorie de référence «aucun changement d'employeur avec la même position hiérarchique». En raison de la spécification log-linéaire estimée, l'effet potentiel en pourcentage du dernier changement d'emploi est obtenu en appliquant la transformation suivante: $\exp(\beta) - 1$, où β est le coefficient estimé. Par exemple, un coefficient de 0,05 correspond à une augmentation d'environ 5,1% du revenu. Les intervalles de confiance à 95% sont également fournis afin d'indiquer la fiabilité des estimations.

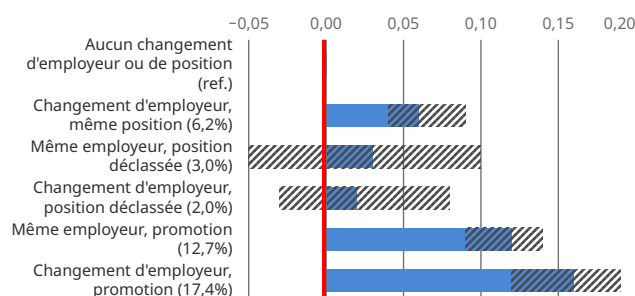
observées entre hommes et femmes, et il n'y a pas de différences significatives selon le genre (cf. l'annexe A3.2). En résumé, les résultats soulignent l'importance de la promotion dans l'évolution du revenu, que ce soit lors d'un changement d'employeur ou dans le cadre d'un changement de position au sein du même employeur.

Des résultats similaires sont obtenus lorsque les mêmes analyses sont calculées en excluant les diplômés qui ont changé plus d'une fois d'employeur et/ou de position hiérarchique depuis le premier relevé de 2019 (voir l'annexe A3.3 et l'annexe A3.4). L'exclusion des changements multiples d'emploi permet de garantir que les variations de revenus sont bien liées à la situation des individus entre 2019 et 2023.

Evolution du revenu annuel brut standardisé (2019–2023) en lien avec le dernier changement d'emploi

Coefficients estimés du modèle de régression linéaire, année de diplôme 2018

▨ Intervalle de confiance (95%)



Notes : * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Coefficients et intervalles de confiance à 95%, calculés à partir d'un modèle de régression linéaire basé sur la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) ; les taux de rendement salariaux sont indiqués entre parenthèses (voir l'explication dans l'encadré 5).

Exemple de lecture : une promotion chez le même employeur et lors d'un changement d'employeur est associée respectivement à un taux de rendement salarial de 12,7% ($= e^{0,12} - 1$) et 17,4% ($= e^{0,16} - 1$), relativement à la situation sans changement d'employeur avec la même position.

État des données: 01.09.2025

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-08

© OFS 2025

5 Évolution de la satisfaction au travail en lien avec le changement d'employeur et de position hiérarchique

Cette section a pour objectif d'analyser dans quelle mesure le changement d'emploi en lien avec l'évolution de la position hiérarchique est associé à un changement du degré (ou niveau) de satisfaction au travail. Le graphique gr-f-15.11.03-09 (annexe A4.1) examine la relation entre le changement d'employeur et/ou de position hiérarchique et le changement du degré de satisfaction envers l'emploi exercé. À cette fin, quatre aspects de satisfaction au travail ont été retenus: le contenu des tâches à accomplir, l'adéquation avec les qualifications professionnelles, le revenu et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les diplômés n'ayant effectué aucun changement présentent généralement des degrés initiaux de satisfaction plus élevés en 2019⁵. D'autre part, les diplômés ayant obtenu une promotion ou changé d'employeur affichent souvent des taux de croissance plus marqués en matière de satisfaction, avec des valeurs positives dans presque toutes les dimensions étudiées.

Avec un degré de satisfaction initialement moins élevé, les diplômés avec un master HEU ayant obtenu une promotion ou changé d'employeur, relativement à ceux ayant effectué aucun changement, affichent souvent des taux de croissance plus marqués, avec des valeurs positives dans presque toutes les dimensions étudiées. En particulier, leur satisfaction en termes de revenu connaît un taux de croissance atteignant +43,4%

⁵ Un degré initial de satisfaction élevé au travail pourrait se traduire par l'absence de changement d'emploi au fil du temps.

pour ceux ayant changé d'employeur avec une promotion à la clé. Cette tendance est également observée, bien que dans une moindre mesure, pour ceux ayant changé d'employeur tout en maintenant la même position (+26,7%). Il est à relever que les titulaires d'un master HEU qui ont connu un changement de position sous la forme d'un déclassement rapporte également une amélioration notable de leur satisfaction dans l'adéquation avec leurs qualifications professionnelles (+8,6%). De plus, ces mêmes diplômés indiquent une amélioration de leur satisfaction concernant l'équilibre entre vie privée et professionnelle (+23,1%).

Encadré 6: satisfaction au travail

L'enquête EHA relève dans quelle mesure les diplômés sont satisfaits de leur activité rémunérée actuelle une année et cinq ans après l'obtention du diplôme, et cela au moyen d'une batterie de questions concernant diverses dimensions de la vie professionnelle. Chaque aspect est évalué sur une échelle allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Dans une très large mesure). Seules les dimensions relatives au contenu des tâches à accomplir, à l'adéquation avec les qualifications professionnelles, au revenu et à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ont été retenues dans la présente publication.

L'analyse des questions relatives à la satisfaction au travail se basent sur les deux indicateurs suivants:

1. Degré de satisfaction concernant l'emploi exercé en 2019 (une année après l'obtention du diplôme), moyenné pour chaque groupe de diplômés compris dans les catégories de l'indicateur de changement d'employeur et de position hiérarchique (cf. colonne '**2019**' dans l'annexe A4.1).
2. Taux de croissance du degré de satisfaction entre la première enquête 2019 et la deuxième enquête 2023 mesuré au niveau individuel, moyenné pour chaque groupe de diplômés compris dans les catégories de l'indicateur de changement d'employeur et de position hiérarchique (cf. colonne '**Δ2023-2019**' dans l'annexe A4.1).

Dans le cadre de la présente analyse, seuls les diplômés qui ont répondu à la première enquête 2019 et à la deuxième enquête 2023 sont pris en compte.

Pour les titulaires d'un doctorat HEU, ceux ayant changé d'employeur et obtenu une promotion enregistrent également une forte croissance de leur satisfaction, notamment en ce qui concerne l'adéquation avec leurs qualifications (+25,7%) et le revenu (+32,5%). Ces résultats confirment que la progression de la position hiérarchique et les opportunités de changement d'employeur contribuent positivement à la satisfaction au travail. À l'inverse, les diplômés n'ayant pas changé de position ou d'employeur présentent des variations moindres dans la plupart des dimensions considérées. Pour les titulaires d'un doctorat HEU, il est intéressant de mentionner le taux de croissance le plus élevé dans la satisfaction relative à l'équilibre entre vie privée et travail lors d'un changement d'employeur associé à une position déclassée (+44%).

Pour les diplômés avec un bachelor HES, un changement d'employeur associé à une promotion conduit à une augmentation marquée de la satisfaction, particulièrement en ce qui concerne l'adéquation avec les qualifications (+23,4%) et le revenu (+34,1%). A nouveau, les diplômés ayant connu un déclassement avec un changement d'employeur rapportent une amélioration du degré de satisfaction en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Quant aux détenteurs d'un diplôme d'enseignement HEP, les données indiquent des tendances plus mitigées. Cependant, ceux ayant changé d'employeur avec la même position ou avec une promotion rapportent plus souvent une évolution de la satisfaction positive en termes de revenu (+47,3%).

Des analyses supplémentaires (voir l'annexe A4.2) basées sur d'autres caractéristiques auto-évaluées en lien avec l'adéquation entre la formation et l'activité rémunérée actuelle confirment en grande partie les tendances identifiées dans le graphique gr-f-15.11.03-09. Ainsi, ces résultats montrent que les nouveaux diplômés cherchent un nouvel emploi lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leur emploi actuel. À l'inverse, pour les diplômés avec un degré de satisfaction élevé, l'incitation à trouver un meilleur emploi semble moins prononcée. En moyenne, un changement d'emploi semble ainsi valoir la peine, car la satisfaction évolue positivement après un changement.

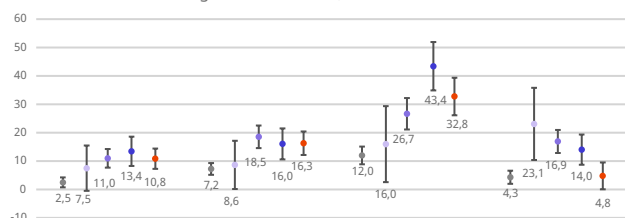
Evolution de la satisfaction au travail selon le dernier changement d'emploi et la position hiérarchique par type de haute école et niveau d'examen (taux de croissance est exprimé en %)

Situation une année et cinq ans après l'obtention du diplôme, année de diplôme 2018

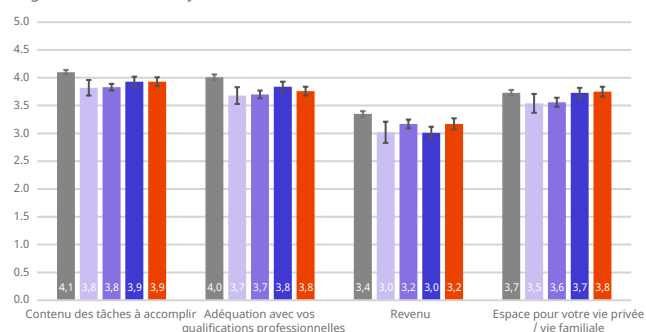
■ Aucun changement d'employeur ou de position ■ Changement d'employeur, même position ■ Même employeur, promotion
■ Changement d'employeur, position déclassée ■ Changement d'employeur, promotion

Master HEU

Taux de croissance du degré de satisfaction, entre 2019 et 2023

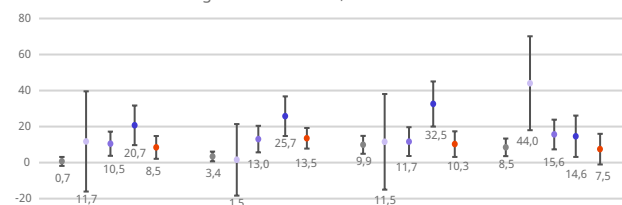


Degré de satisfaction moyen, en 2019

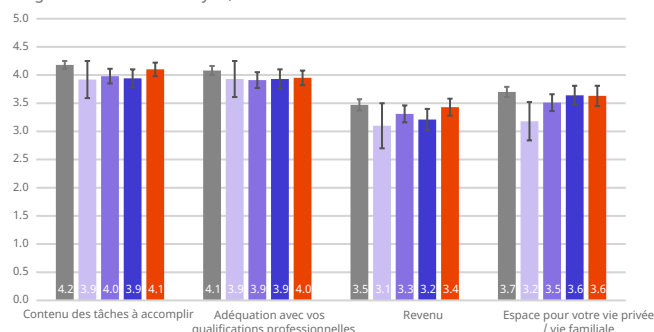


Doctorat HEU

Taux de croissance du degré de satisfaction, entre 2019 et 2023

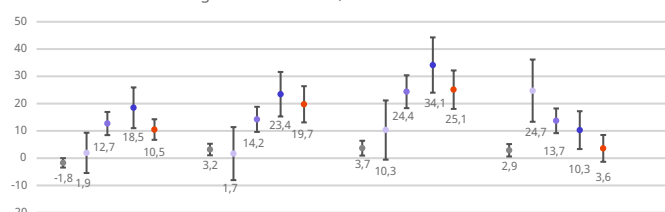


Degré de satisfaction moyen, en 2019

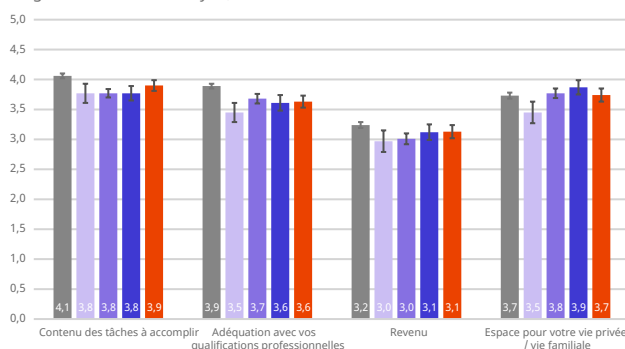


Bachelor HES

Taux de croissance du degré de satisfaction, entre 2019 et 2023

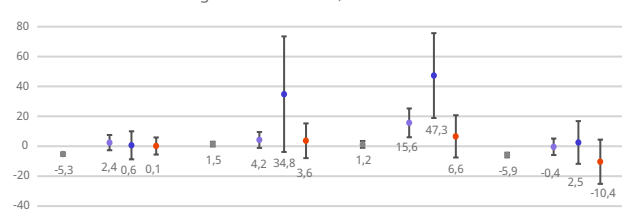


Degré de satisfaction moyen, en 2019

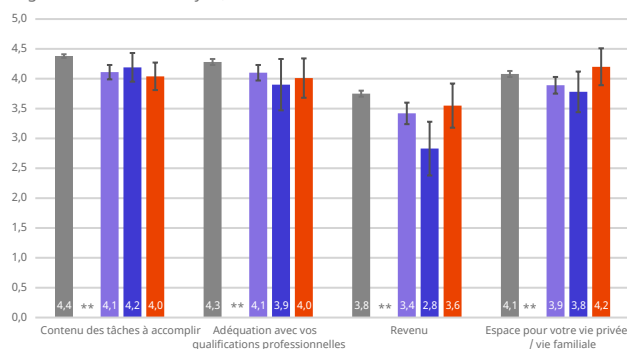


Diplôme d'enseignement HEP

Taux de croissance du degré de satisfaction, entre 2019 et 2023



Degré de satisfaction moyen, en 2019



Notes : Sont considérés les diplômés qui ont répondu aux deux relevés en 2019 et 2023 ; sont uniquement pris en compte les derniers changements survenus à partir du 1^{er} relevé en 2019.

**: moins de 25 cas. La catégorie « même employeur, position déclassée » comporte moins de 25 cas pour tous les aspects de satisfaction et n'est pas représentée dans le graphique.

État des données: 01.09.2025

Source: OFS – Enquête auprès des diplômés des hautes écoles (EHA)

gr-f-15.11.03-09

© OFS 2025

Éditeur:	Office fédéral de la statistique (OFS)
Renseignements:	absolventen@bfs.admin.ch Marco Pecoraro, OFS, tél. +41 58 484 99 01, marco.pecoraro@bfs.admin.ch Elisabeth Kuhn, OFS, tél. +41 58 466 34 92, elisabeth.kuhn@bfs.admin.ch
Rédaction:	Marco Pecoraro, OFS; Elisabeth Kuhn, OFS
Série:	Statistique de la Suisse
Domaine:	15 Éducation et science
Langue du texte original:	français
Mise en page:	Publishing et diffusion PUB, OFS
Graphiques:	Publishing et diffusion PUB, OFS Vous trouverez également les graphiques en version interactive dans notre catalogue en ligne.
En ligne:	www.statistique.ch
Imprimés:	www.statistique.ch Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel, order@bfs.admin.ch, tél. +41 58 463 60 60 Impression réalisée en Suisse
Copyright:	OFS, Neuchâtel 2025 La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée.
Numéro OFS:	2366-2500

Les informations publiées ici contribuent à mesurer la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).



Système d'indicateurs MONET 2030

www.statistique.ch → Statistiques → Développement durable
→ Système d'indicateurs MONET 2030