



## Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

# Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain dans le secteur de l'informatique

(approuvé lors du CSME du 5 mars 2026)

---

### **Sommaire**

#### **Introduction**

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)
2. Déroulement de l'enquête

#### **Résultats de l'enquête**

1. Données sur les entreprises
2. Données sociodémographiques
3. Données salariales

*Genève, le 14 janvier 2026*

# Introduction

## 1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)

Le 15 mai 2024, le CSME a mandaté l'OGMT pour effectuer une enquête de constatation des conditions usuelles de travail dans le secteur de l'informatique. La CMA avait préavisé favorablement le lancement d'une enquête d'observation conduite sur le modèle d'une enquête de constatation des usages. A la fin de cette enquête, le CSME décidera s'il souhaite formellement édicter les usages pour ce secteur.

## 2. Déroulement de l'enquête

Par courriel du 1<sup>er</sup> octobre 2024, l'OCIRT a soumis aux partenaires sociaux désignés par l'UAPG et la CGAS, soit respectivement la FER et UNIA, une première liste de 945 entreprises fournie par le REG sur la base des codes NOGA suivants :

Libellé NOGA	Code Noga	Nbre Entreprises	Nbre Travailleurs
Édition d'autres logiciels	582900	28	354
Programmation informatique	620100	384	2866
Conseil informatique	620200	346	4861
Gestion d'installations informatiques	620300	5	56
Autres activités informatiques	620900	96	903
Traitement de données, hébergement et activités connexes	631100	37	593
Portails Internet	631200	42	499
Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques	951100	7	13
<b>Totaux</b>		<b>945</b>	<b>10145</b>

La répartition par taille était la suivante :

Taille des entreprises	Nb E	Nb T	Remarques
Micro-entreprises (1-9)	762	1872	Dont 359 E avec 1 T et 179 avec 2 T
Petites entreprises (10-49)	140	2860	
Moyennes entreprises (50-249)	39	4013	
Grandes entreprises (250+)	4	1400	
<b>Totaux</b>	<b>945</b>	<b>10145</b>	

L'office leur a demandé de se prononcer sur la liste et de proposer des ajouts ou des modifications<sup>1</sup>. Une fois la liste validée, à fin novembre 2024, l'OCIRT a envoyé à l'OCSTAT une liste de 407 entreprises avec au moins 3 collaborateurs, dont 91 titulaires de l'autorisation de placement et de location de service (LSE)<sup>2</sup>. L'OCSTAT a procédé au tirage d'un échantillon de 50 entreprises<sup>3</sup>, employant au minimum 3 collaborateurs, et une liste de réserve de 11 entreprises, contenant la même proportion d'entreprises LSE.

En date du 4 décembre 2024, l'OCIRT a envoyé aux 50 entreprises concernées un courrier d'information leur expliquant qu'elles avaient été retenues dans le cadre de l'enquête

<sup>1</sup> À noter que la partie syndicale n'a répondu à aucune des sollicitations de l'office.

<sup>2</sup> En effet, les entreprises ont besoin de cette autorisation fédérale, pour placer du personnel, notamment dans le cadre des marchés publics.

<sup>3</sup> En suivant le protocole OGMT validé par le CSME le 16 mai 2023.

d'observation des conditions de travail dans le secteur de l'informatique et qu'elles seraient contactées courant janvier 2025 pour fixer un rendez-vous.

Lors de la prise de rendez-vous, initiée en janvier 2025 avec les entreprises retenues, l'OCIRT a constaté de multiples changements au sein des entreprises : activités ne relevant pas de l'informatique, modification du nombre de salariés, cessation d'activité ou radiation. Ces nombreux changements ont généré une modification de la structure de la liste des entreprises et de l'échantillon. Les modifications concernent tant les grandes que les petites entreprises. Ainsi, 9 entreprises de l'échantillon de départ ont été remplacées.

Les visites des entreprises ont été effectuées entre mars et avril 2025. Les données salariales de février 2025 ainsi que les informations sur les conditions de travail en vigueur ont été récoltées à cette occasion.

Les fonctions suivantes ont été exclues du champ d'application de l'enquête : les administrateurs, les associés et les titulaires des entreprises, le personnel administratif, ainsi que le personnel d'entretien.

Ainsi, le champ d'application de l'enquête se concentre uniquement sur le personnel actif dans l'informatique. Au vu de la typologie très diversifiée d'emplois que l'on retrouve dans ce secteur d'activité, l'OCIRT a entrepris plusieurs démarches afin de déterminer au mieux les fonctions principales. Pour cela, il s'est appuyé sur une étude du Groupement Romand de l'informatique<sup>4</sup> GRI, « *Les professions de l'ICT* », ouvrage qui décrit et standardise les catégories des professions de l'informatique.<sup>5</sup>

L'OCIRT a également contacté l'OCSIN<sup>6</sup> et la Ville de Genève, qui sont les deux plus grandes entités publiques à engager du personnel informatique par le biais de sociétés de location de service. L'OCSIN lui a fourni les fiches des 21 fonctions en vigueur à l'État, lesquelles sont fortement calquées sur la classification du GRI.

L'OCIRT a donc décidé de limiter le choix aux 41 fonctions principales déterminées par le GRI<sup>7</sup>, tout en sachant qu'il faudra inévitablement procéder à un regroupement lors de l'analyse salariale.

Finalement, l'échantillon comporte 1'304 observations pour les données non salariales, réparties de la manière suivante :

- 3 entreprises avec plus de 100 observations, totalisant 719 salariés
- 5 entreprises de 20 à 100 observations, totalisant 296 salariés
- 12 entreprises de 10 à 19 observations, totalisant 164 salariés
- 12 entreprises de 5 à 9 observations, totalisant 82 salariés
- 18 entreprises avec moins de 5 observations, totalisant 43 salariés.

---

<sup>4</sup> Le GRI est une association qui représente les entreprises pour lesquelles les technologies du « DIGITAL » sont un facteur majeur de leur croissance.

<sup>5</sup> Les partenaires sociaux ont également été consultés sur cette problématique par courriel du 1<sup>er</sup> octobre 2024.

<sup>6</sup> Office cantonal des systèmes d'information et du numérique

<sup>7</sup> Le tableau excel adressé aux entreprises contenait une liste déroulante imposée pour le choix de la fonction. Néanmoins, un champ « autre fonction » a été ajouté, dans le cas où l'entreprise ne pouvait pas placer un collaborateur dans une des 41 fonctions proposées.

# Résultats de l'enquête

## 1. Données sur les entreprises

Pour rappel, selon la décision du CSME du 8 avril 2005, confirmée le 30 octobre 2015, une condition de travail est constitutive de l'usage lorsqu'elle est appliquée par au moins 50 % des entreprises employant au moins les 2/3 des travailleurs de la branche.

L'échantillon comporte 50 entreprises et 1304 salariés<sup>8</sup>.

### 1.1 Durée du travail

L'usage constaté correspond à une durée hebdomadaire du travail de 42 heures.

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
40	30	60.00	60.00	669	51.30	51.30
41	1	2.00	62.00	88	6.75	58.05
41.25	1	2.00	64.00	13	1.00	59.05
41.5	1	2.00	66.00	18	1.38	60.43
42	10	20.00	86.00	411	31.52	91.95
42.5	4	8.00	94.00	67	5.14	97.09
45	3	6.00	100.00	38	2.91	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

### 1.2 Répartition de la durée du travail

L'usage constaté correspond à 5 jours de travail et 2 jours de congé par semaine.

Toutes les entreprises travaillent 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, et offrent deux jours de congé, samedi et dimanche. Il n'y a pas de travail de nuit constaté.

<sup>8</sup> Pour l'analyse des données salariales, seules 1266 salariés ont été retenus ; en effet, certains profils (ex. stagiaire, apprentis, autres) ont été retirés.

### 1.3 Heures supplémentaires

L'usage constaté correspond à la compensation des heures supplémentaires en paiement sans majoration ou en récupération en temps d'égale durée.

Heures supplémentaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Compensées en temps à 200 %	1	2.00	2.00	3	0.23	0.23
Majoration en temps ou argent à 100 %	1	2.00	4.00	2	0.15	0.38
Payées avec majoration de 50%	1	2.00	6.00	12	0.92	1.30
Compensées sans majoration ou payées 150%	1	2.00	8.00	11	0.84	2.15
Compensées sans majoration ou payées 125%	6	12.00	20.00	582	44.63	46.78
Compensées ou payés sans majoration	29	58.00	78.00	289	22.16	68.94
Pas compensées	3	6.00	84.00	39	2.99	71.93
Pas d'heures supplémentaires	8	16.00	100.00	366	28.07	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

Si on effectue le calcul en excluant les 8 entreprises qui ne font pas d'heures supplémentaires, le résultat est le même.

### 1.4 Salaires, 13<sup>ème</sup> salaire, primes, indemnités et indexation

L'usage constaté correspond à l'absence de versement obligatoire d'un 13<sup>ème</sup> salaire, d'une prime ou d'un bonus. Il n'y a pas d'indexation automatique des salaires.

13 <sup>ème</sup> salaire	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
oui	14	28.00	28.00	596	45.71	45.71
seulement pour T soumis CCT LSE	3	6.00	34.00	18	1.38	47.09
non	33	66.00	100.00	690	52.91	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

Autres primes contractuelles	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
oui	12	24.00	24.00	793	60.81	60.81
non	38	76.00	100.00	511	39.19	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

Indexation automatique des salaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
oui	10	20.00	20.00	376	28.83	28.83
non	40	80.00	100.00	928	71.17	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

## 1.5 Vacances et autres jours de congés

### 1.5.1 Vacances

L'usage constaté correspond à 25 jours de vacances par année.

Vacances	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
30 jours	2	4.00	4.00	16	1.23	1.23
29.35 jours	1	2.00	6.00	18	1.38	2.61
28.2 jours	1	2.00	8.00	52	3.99	6.60
28 jours	1	2.00	10.00	15	1.15	7.75
27.85 jours	1	2.00	12.00	8	0.61	8.36
27.73 jours	1	2.00	14.00	88	6.75	15.11
27.48 jours	1	2.00	16.00	8	0.61	15.72
27.29 jours	1	2.00	18.00	74	5.67	21.40
27 jours	1	2.00	20.00	198	15.18	36.58
26.21 jours	1	2.00	22.00	2	0.15	36.73
<b>25 jours</b>	<b>21.5</b>	<b>43.00</b>	<b>65.00</b>	<b>456</b>	<b>34.97</b>	<b>71.70</b>
24.79 jours	3	6.00	71.00	26	1.99	73.70
24.65 jours	1	2.00	73.00	229	17.56	91.26
24.38 jours	1	2.00	75.00	9	0.69	91.95
24 jours	1	2.00	77.00	56	4.29	96.24
23.91 jours	1	2.00	79.00	11	0.84	97.09
23.34 jours	1	2.00	81.00	2	0.15	97.24
22.78 jours	1	2.00	83.00	4	0.31	97.55
20 jours	8.5	17.00	100.00	32	2.45	100.00
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>///</b>	<b>1304</b>	<b>100</b>	<b>///</b>

Le nombre de jours mentionnés dans ce tableau est le résultat d'un calcul de jours de vacances « moyen » effectué par une matrice qui intègre l'âge et l'ancienneté. Elle est utilisée lorsque les barèmes vacances des entreprises sont progressifs. Ainsi, par exemple, 27.29 jours correspondent à un barème de 27 jours de vacances, puis de 28 jours dès 62 ans et enfin de 29 jours dès 63 ans.

### 1.5.2 Autres jours de congés

L'usage constaté correspond à aucun jour de congé supplémentaire.

Autres jours de congé	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
5 jours	3	6.00	6.00	27	2.07	2.07
3 jours	3	6.00	12.00	38	2.91	4.98
2 jours	10.5	21.00	33.00	465	35.66	40.64
1 jour	4	8.00	41.00	37	2.84	43.48
1er mai	1	2.00	43.00	5	0.38	43.87
Demi-jour le 1er mai	1	2.00	45.00	2	0.15	44.02
<b>Aucun</b>	<b>27.5</b>	<b>55.00</b>	<b>100.00</b>	<b>730</b>	<b>55.98</b>	<b>100.00</b>
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>///</b>	<b>1304</b>	<b>100</b>	<b>///</b>

## 1.6 Jours fériés

Toutes les entreprises payent les salariés au mois et accordent 9 jours fériés, lesquels ne sont pas repris s'ils tombent un dimanche.

## 1.7 Assurance perte de gain maladie

### 1.7.1 Assurance perte de gain maladie

L'usage constaté correspond à un contrat d'assurance perte de gain en cas de maladie.

Assurance perte de gain maladie	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
Oui	48	96.00	96.00	1301	99.77	99.77
Non	2	4.00	100.00	3	0.23	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

### 1.7.2 Prestations versées

L'usage constaté correspond à un salaire assuré de 80%.

Prestations de l'assurance	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100%	1	2.00	2.00	10	0.77	0.77
90%	6	12.00	14.00	46	3.53	4.29
80%	41	82.00	96.00	1245	95.48	99.77
Echelle de Berne	2	4.00	100.00	3	0.23	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

### 1.7.3 Délai d'attente

L'usage constaté correspond à un délai d'attente de 30 jours.

Délai d'attente	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
3 jours	1	2.00	2.00	2	0.15	0.15
7 jours	1	2.00	4.00	9	0.69	0.84
14 jours	1	2.00	6.00	5	0.38	1.23
15 jours	4	8.00	14.00	15	1.15	2.38
30 jours	33	66.00	80.00	1070	82.06	84.43
60 jours	6	12.00	92.00	118	9.05	93.48
90 jours	2	4.00	96.00	82	6.29	99.77
Echelle de Berne	2	4.00	100.00	3	0.23	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

### 1.7.4 Paiement du salaire durant le délai d'attente

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 100% durant le délai d'attente de 30 jours.

Paiement du salaire	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100%	38	76.00	76.00	1139	87.35	87.35
100% après période d'essai	1	2.00	78.00	18	1.38	88.73
80%	6	12.00	90.00	125	9.59	98.31
80 % après 2 jours de carence	3	6.00	96.00	19	1.46	99.77
Echelle de Berne	2	4.00	100.00	3	0.23	100.00

Total	50	100	///	1304	100	///
-------	----	-----	-----	------	-----	-----

### 1.7.5 Paiement du salaire après le délai d'attente

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 80% après le délai d'attente de 30 jours.

Paiement après le délai d'attente	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
100%	19	38.00	38.00.	976	74.85	74.85
95%	1	2.00	40.00	52	3.99	78.83
90%	4	8.00	48.00	22	1.69	80.52
80%	24	48.00	96.00	251	19.25	99.77
Echelle de Berne	2	4.00	100.00	3	0.23	100
Total	50	100	///	1304	100	///

### 1.7.6 Répartition du paiement de la prime d'assurance

L'usage constaté correspond à une répartition 50/50 de la prime d'assurance.

Répartition	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
A la charge de l'employeur	18	36.00	36.00	551	42.25	42.25
Cotisations paritaires	30	60.00	96.00	750	57.52	99.77
Echelle de Berne	2	4.00	100.00	3	0.23	100.00
Total	50	100	///	1304	100	///

Ainsi, l'usage constaté correspond à une assurance perte de gain en cas de maladie. Le salaire assuré est de 80% et le délai d'attente est de 30 jours. Le salaire est payé à 100% durant les 30 premiers jours de maladie. Les primes d'assurance perte de gain maladie sont prises en charge à moitié par l'employeur.

## 2. Données sociodémographiques

### 2.1 Caractéristiques des personnes salariées

Selon la classification du Groupement romand de l'informatique (GRI), nous distinguons cinq secteurs d'activité:

1. PLAN : Planification, direction et conseil ;
2. BUILD : Design, ingénierie, développement, implémentation ;
3. RUN : Exploitation, administration, maintenance ;
4. PM : Project Management, gestion de projet, orientation projet ;
5. ORG : Organisation, organisation fonctionnelle, organisation structurelle, conception de processus.

Le tableau T.01 classe les fonctions exercées par le personnel des entreprises de l'enquête selon les 5 secteurs.

Le tableau T.02 indique la répartition du personnel selon les cinq secteurs d'activités et diverses caractéristiques. Voici les principales conclusions :

- Le secteur BUILD regroupe plus de la moitié des effectifs (52,4%), un peu plus d'un cinquième des personnes salariées travaillent dans le secteur RUN (21,2%) et les

secteur PLAN, PM et ORG occupent chacun un peu moins de 10 % des salariées de l'échantillon.

- L'informatique est une branche à grande majorité de personnel masculin, qui représente plus de 85 % de l'effectif des entreprises de l'échantillon.
- L'âge moyen est de 38 ans. Dans les secteurs PLAN (42 ans), PM (41 ans) et ORG (42 ans), l'âge moyen est plus élevé que dans les secteurs BUILD ET RUN (37 ans respectivement). Les personnes de moins de 46 ans représentent plus de trois quarts de l'effectif total.
- Le personnel de cette branche est non seulement relativement jeune, mais aussi mobile. En effet, plus de la moitié des personnes salariées (53,4 %) ont moins de 3 ans d'ancienneté et une part conséquente d'entre eux (18,6 % de l'ensemble) vient d'être engagée. Dans le secteur PLAN, les nouvelles recrues sont moins nombreuses. Néanmoins, plus d'un tiers du personnel PLAN a moins de 3 ans d'ancienneté.
- Le niveau de formation est généralement élevé. Près de 90% (88,6 % précisément) disposent d'un diplôme de niveau tertiaire. Le secteur ORG se démarque par une proportion très élevée de personnes avec une formation universitaire (70%), tandis que dans le secteur RUN cette proportion est nettement plus basse (28,7%) que dans tous les autres secteurs.
- Près de trois quarts (74,4%) de l'effectif total n'ont pas de fonction d'encadrement. Dans les secteurs BUILD et RUN cette proportion dépasse les 80%. Dans les secteurs PLAN, PM et ORG la proportion de cadres est plus importante.

### **3. Données salariales**

#### **3.1 Définition du salaire standardisé**

Ce rapport de synthèse se fonde sur les données salariales récoltées lors de l'enquête de terrain en 2025 (salaires du mois de février). Les salaires ont été convertis en salaires mensuels standardisés. Le standard retenu correspond aux usages constatés en première partie de ce rapport :

- 42 heures par semaine ;
- 25 jours de vacances ;
- Pas de 13<sup>e</sup> salaire.

Sont compris les indemnités/commissions mensuelles payées au mois de février, un douzième de l'éventuel 13<sup>e</sup> salaire et un douzième des primes annuelles versées pour 2024. La rémunération des heures supplémentaires est écartée.

#### **3.2 Salaires observés selon différentes caractéristiques**

Le tableau T.03 indique les quantiles inférieurs principaux de la distribution des salaires de divers sous-groupes de l'échantillon (ventilations selon la position professionnelle, le secteur et l'ancienneté). Les résultats basés sur des effectifs de petite taille (20 à 29 observations) sont grisés. Ils doivent être considérés avec réserve. Les résultats sur des effectifs de moins de 20 observations ne peuvent pas être communiqués. Ils sont remplacés par une parenthèse vide : ( ).

#### **3.3 Salaires estimés au moyen d'une équation salariale**

L'annexe présente les résultats de l'estimation d'une équation salariale multivariée. Cette méthode permet de tenir compte de plusieurs variables en même temps. Il est ainsi possible d'estimer le salaire pour un profil individuel précis, défini par les variables suivantes :

- Secteur d'activité ;
- Position professionnelle ;
- Niveau de formation ;
- Age ;
- Ancienneté dans l'entreprise.

Le calculateur qui accompagne ce rapport permet d'estimer les salaires pour des profils de personnes salariées précis.

Les tableaux T.04 à T.11 indiquent les salaires estimés d'un choix de profils-types sélectionnés par un groupe de travail formé par des représentants des partenaires sociaux et de l'OGMT.

# Annexe

## Résultats du modèle statistique

Le tableau A01 présente des informations permettant d'apprécier le pouvoir explicatif du modèle statistique retenu afin d'estimer les salaires pour divers profils de personnes salariées. Un total de 1'266 observations a été retenu. Le modèle explique 74,7 % de la variance du salaire (R2). Toutes les variables retenues ont un pouvoir explicatif statistiquement significatif<sup>9</sup>.

Évaluation du modèle d'estimation		A01	
Nombre d'observations			1266
R2			0,747
Analyse de variance			
	Degrés de liberté	Statistique F (1)	Significativité
Modèle	59	60,25	<,0001
Secteur	2	80,69	<,0001
Sexe	1	6,25	0,0125
Age moins durée de formation	1	100,74	<,0001
(âge moins durée de formation) <sup>2</sup> /100	1	20,64	<,0001
Ancienneté	1	26,24	<,0001
Ancienneté <sup>2</sup> /100	1	10,37	0,0013
Position professionnelle	2	83,71	<,0001
Niveau de formation	2	41,3	<,0001
Effets d'entreprise	48	23,89	<,0001

Les variables retenues sont les suivantes:

- La variable dépendante est le logarithme du salaire mensuel standardisé. L'utilisation d'un modèle logarithmique permet un meilleur ajustement du modèle statistique et correspond à une pratique courante dans l'estimation d'une équation salariale.
- Secteur d'activité : Les secteurs Plan, PM et Org ont été regroupés, car les différences de niveaux de salaire entre ces secteurs ne sont pas statistiquement significatives.
- Sexe : Le sexe a un impact significatif sur le salaire. Pour une estimation non biaisée des divers paramètres du modèle, il est donc important de tenir compte de cette variable. Cependant, afin de ne pas alimenter des pratiques discriminatoires, les salaires estimés proposés dans le calculateur, ne sont pas spécifiques au sexe. Ils correspondent au niveau de salaire de la population représentative des personnes salariées de l'enquête de terrain composée de 85,3 % d'hommes et de 14,7 % de femmes.
- Expérience professionnelle potentielle : La variable *expérience professionnelle* n'a pas été relevé dans l'enquête, car elle est difficile à mesurer objectivement et implémenter dans la pratique du terrain. Le modèle intègre la variable *âge moins*

<sup>9</sup> La P-value indique le degré de significativité d'un test évaluant le pouvoir explicatif d'une variable ou d'un paramètre. Plus sa valeur est petite, moins on a de chance de se tromper en affirmant que la variable a un impact sur le salaire.

*durée de formation*, qui sert d'indicateur pour l'expérience professionnelle. La durée de formation correspond à l'âge théorique de fin de formation. Par exemple, pour une personne avec une formation universitaire, l'âge théorique en fin d'étude correspond à 23 ans. Ainsi, un universitaire de 28 ans a potentiellement une expérience professionnelle de 5 ans. Afin de tenir compte du fait que le salaire progresse rapidement avec les premières années d'expérience, alors que la trajectoire salariale s'aplatie à un stade plus avancée de la carrière, le modèle inclut également la variable *âge moins durée de formation au carré*.

- Ancienneté dans l'entreprise : De manière analogue à l'expérience professionnelle, l'effet de l'ancienneté est modélisé avec deux variables, à savoir l'ancienneté et l'ancienneté au carré. En effet, le salaire progresse plus rapidement durant les premières années après l'engagement. Le terme quadratique permet de tenir compte de cela.
- Position professionnelle : Les salaires des cadres moyens et supérieurs sont non seulement plus élevés que ceux des personnes sans fonction d'encadrement mais ils sont également significativement supérieurs à ceux des cadres inférieurs ou responsables de l'exécution des travaux. Ainsi, nous distinguons trois niveaux de position professionnelle.
- Niveau de formation : L'ensemble des niveaux de formations du secondaire I et II<sup>10</sup> ainsi que le brevet d'enseignement ont été regroupés car les niveaux de salaires ne sont pas significativement différents. De même, les niveaux de formation universitaire, polytechnique (EPF) et haute école spécialisée (HES) ont été regroupés.
- Afin de garantir une estimation non biaisée des diverses caractéristiques ci-dessus, le modèle inclut également des effets d'entreprises. Les salaires diffèrent non seulement en raison des caractéristiques des personnes salariées et de la fonction exercée, mais ils peuvent également varier d'une entreprise à l'autre indépendamment des caractéristiques des personnes. L'effet d'entreprise mesure l'influence des caractéristiques spécifiques à chaque entreprise.

Le tableau A02 indique les paramètres du modèle estimé. Tous les paramètres sont significativement différents de zéro, c'est-à-dire qu'ils ont un impact avéré sur le salaire.

---

<sup>10</sup> Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée ; apprentissage complet (CFC), école de culture générale, attestation du formation professionnelle (AFP), formation professionnelle acquise exclusivement en entreprise, scolarité obligatoire.

## Paramètres du modèle d'estimation

A02

Variable	Modèle global	
	Paramètre estimé	P-value
Constante(1)	8,674	<,0001
Secteur		
Build	0,148	<,0001
Plan, PM, Org	0,176	<,0001
<i>Modalité de référence : Run</i>		
Secteur		
Femme	-0,033	0,013
<i>Modalité de référence : Homme</i>		
Expérience et ancienneté		
Age moins durée de formation	0,018	<,0001
(âge moins durée de formation) <sup>2</sup> /100	-0,020	<,0001
Ancienneté	0,012	<,0001
Ancienneté <sup>2</sup> /100	-0,033	0,0013
Position professionnelle		
Cadres moyens et supérieurs	0,236	<,0001
Cadres inférieurs et responsables de l'exécution des travaux	0,118	<,0001
<i>Modalité de référence: sans fonction d'encadrement</i>		
Niveau de formation		
Haute école universitaire (UNI, EPF), haute école spécialisée (HES)	0,145	<,0001
Formation professionnelle supérieure, écoles supérieures	0,079	<,0001
<i>Modalité de référence : Secondaire I ou II</i>		

(1) La constante comprend l'effet d'entreprise moyen (moyenne pondérée par l'effectif).

À titre de guide de lecture, certains des paramètres obtenus peuvent être interprétés ici. La constante représente le logarithme naturel du salaire mensuel standardisé perçu par un homme salarié avec une formation de niveau secondaire et sans expérience professionnelle qui vient d'être engagé à un poste dans le secteur *Run* sans fonction d'encadrement. En prenant l'exponentielle de cette valeur, l'estimation du salaire mensuel standardisé moyen est de 5 849 francs (moyenne géométrique). Ce montant représente un salaire de référence auquel s'ajoutent diverses primes selon le profil du salarié. Ces primes sont représentées par les autres paramètres. Par exemple, pour une personne avec le même profil engagé dans le secteur *Build*, le salaire est approximativement 14,8 % plus élevé que le salaire de référence

mentionné ci-dessus<sup>11</sup> et pour une personne titulaire d'un diplôme d'école supérieur le salaire moyen estimé est encore environ 7,9 % plus élevé<sup>12</sup>.

### **Estimation des quantiles de salaire**

Le modèle décrit ci-dessus permet de prédire le salaire moyen (moyenne géométrique) pour tous les profils. Pour chaque observation, l'écart entre cette prédiction et le salaire observé est constitué de deux parties : premièrement, l'effet d'entreprise qui mesure l'écart entre le niveau de salaire moyen de l'ensemble des entreprises et le niveau de salaire de l'entreprise concernée ; deuxièmement, le résidu ou le terme d'erreur du modèle qui dépend de facteurs individuels non observés (par exemple l'efficacité de la personne salariée).

La variable correspondant à la somme de ces deux composantes représente le facteur de dispersion des salaires autour de la moyenne. Pour les personnes touchant de hauts salaires (compte tenu de leur profil), ce facteur de dispersion sera positif et pour les personnes touchant de bas salaires il sera négatif. Ainsi, les quantiles empiriques du facteur de dispersion peuvent être utilisés pour estimer les quantiles conditionnels de salaire des divers profils.

À noter que cette méthode repose sur l'hypothèse que l'ampleur des résidus ne varie pas en fonction des catégories de salariés (absence d'hétéroscédasticité). Cette hypothèse est vérifiée pour l'ensemble des variables sauf pour celle distinguant entre les secteurs d'activité. Afin de tenir compte de cela, les quantiles du facteur de dispersion sont calculés séparément pour chaque secteur.

### **Catégories non définies ou regroupées et âge moyen à l'embauche**

Le calculateur et les tableaux T.04 à T.11, proposent également des profils-types avec des catégories regroupées ou non définies. Par exemple pour le secteur Run, la position professionnelle n'est pas définie (tableaux T.04 à T.06). Ainsi, le salaire estimé indiqué correspond à la moyenne pondérée des salaires d'une personne cadre supérieur ou moyen (poids : 7,1 %), d'une personne cadre inférieure ou responsable de l'exécution des travaux (poids : 11,6 %) et d'une personne sans fonction d'encadrement (poids : 81,3 %). Ces poids correspondent aux fréquences des positions professionnelles observées dans le secteur Run. Autre exemple, pour le secteur Plan, PM, Org des personnes sans fonction d'encadrement (T.11), le niveau de formation n'est pas défini. Ainsi, le salaire estimé indiqué correspond à la moyenne pondérée des salaires de personnes avec différents niveaux de formation. Les poids sont définis selon les fréquences de niveaux de formation observés au sein du personnel sans fonction d'encadrement dans le secteur Plan, PM, Org.

Les profils-types des tableaux T.04 à T.11 proposent des résultats pour l'âge moyen à l'embauche selon le profil choisi. Par exemple, au sein du personnel du secteur Run avec une formation universitaire, l'âge moyen à l'embauche est de 34 ans (T.06), ce qui correspond à une expérience professionnelle potentielle de 11 ans. La trajectoire salariale indiquée dans le tableau tient compte de l'effet de l'ancienneté et de l'âge (expérience). Les personnes avec plus d'ancienneté sont en moyenne aussi plus âgées et disposent de plus d'expérience.

### **Modèles d'estimation alternatifs**

Deux autres modèles d'estimation ont été testés.

Au lieu d'utiliser un seul modèle global pour l'ensemble des secteurs, il serait possible d'estimer un modèle séparé pour chaque secteur d'activité. Cela permettrait de tenir compte du fait que la dispersion des salaires est plus importante dans le secteur Run que dans les autres secteurs. Cependant, il s'avère que l'estimation des autres paramètres (âge, ancienneté, niveau de formation et position professionnelle) est moins précise avec ces

modèles. Cela impliquerait également un surajustement des modèles en raison d'un trop petit nombre d'observations pour la majeure partie des entreprises. Dans ces circonstances, la méthode retenue avec un seul modèle global et un calcul séparé des quantiles des facteurs de dispersion est préférable.

Au lieu d'une estimation indirecte des quantiles de salaire par les facteurs de dispersion, il est possible d'estimer directement les quantiles de salaire avec une régression quantile. Cette méthode a été retenue dans les enquêtes de terrain dans les soins à domicile et dans l'agriculture. En effet, cette méthode est idéale pour estimer les quantiles de salaires en présence d'un prix plancher tels qu'un salaire minimum puisqu'elle permet de bien tenir compte de l'effet non linéaire de certains paramètres. En revanche, dans le secteur de l'informatique, dont les salaires sont nettement supérieurs au salaire minimum, de tels effets non linéaires ne sont observés que par rapport à la variable secteur d'activité. Un inconvénient de la méthode réside dans la difficulté d'estimer les effets d'entreprise dans une régression quantile. L'approche choisie dans les enquêtes des soins à domicile et de l'agriculture consistait à estimer l'effet d'entreprise moyen dans un modèle linéaire avant

---

<sup>11</sup> À noter que cette interprétation fournit une valeur approximative de l'effet. L'effet précis sur la moyenne géométrique est égal à l'exponentielle du paramètre moins un ( $e^{0.148} - 1 = 16,0\%$ ).

<sup>12</sup> Plus précisément 8,2%, car  $e^{0.079} - 1 = 8,2\%$ .

d'opérer la régression quantile sur les données centrées. Dans le secteur de l'informatique cette approche réduirait fortement la dispersion des salaires puisque la dispersion salariale est en grande partie due aux effets d'entreprises. En faisant abstraction de cette dimension de la dispersion salariale, on surestimerait nettement les quantiles inférieurs des salaires.

## Tableaux


## Regroupement des fonctions par secteur d'activité

T.01

1 Plan	2 Build	3 Run	4 PM	5 Org
<b>Planification, direction et conseil</b>	<b>Design, ingénierie, développement, implémentation</b>	<b>Exploitation, administration, maintenance</b>	<b>Project management, gestion de projet, orientation projet</b>	<b>Organisation, organisation fonctionnelle, organisation structurelle, conception de processus</b>
Architect IT responsable du départ. IT	AZ - IT - Technical Lead	Administrateur de bases de données	Chef de projet	Analyste d'affaires
Architecte ICT	Build & Automation Expert	Administrateur réseau	Chef de projet Marketing Automatisé	Head Of Product Delivery
Associate Manager ERP Package Applications	Chef des développeurs	Administrateur système	Collaborateur de management de projet	Manager d'organisation
Associate Manager Solution Architecture	Data Scientist	Business Development and Field Support	Community Program Manager - Advocacy	Manager de processus métier
Consultant en informatique	Développeur d'applications	Chargé de support	Manager de programmes	Manager d'organisation
Directeur	Développeur de logiciels	Collaborateur Helpdesk		Office manager
Directeur technique	DevOps Engineer	Community Manager		Organisateur d'entreprise
Manager Consulting	Field Engineer / développeur logiciel interne	Community Support Manager		Sr Analyst II ERP Package Applications
Manager de la qualité ICT	ICT User Experience Architect	Datacenter and Operations Supervisor		SR Analyst III ERP Package Applications
Managers Solution Architecture	Informaticien de gestion	Domain Product Manager		Staff Imaging Scientist
Principal Consultant Technical Architect	Ingénieur de bases de données	Employé WEB TV		
Responsable administrative	Ingénieur de test	Gestion logiciel interne		
Responsable de la sécurité ICT	Ingénieur des exigences ICT	Gestionnaire du support IT L1/L2		
Senior.Manager Solution Architecture	Ingénieur réseau	ICT Security Operations Manager		
Contrôleur ICT	Ingénieur système	Manager Account Delivery		
Responsable des approvisionnements	Lead .Net Azure	Manager d'applications		
	Machine Learning Scientist	Manager de services ICT		
	Manager de test	Manager des changements ICT		
	Responsable UX/UI Designer	Manager ERP Package Applications		
	Spécialiste en sécurité ICT	Manager Infrastructure Services		
	UX Designer	Médiamaticien		
	UX/UI Designer	Planificateur de production		
	Web Analyst	Product Manager		
	Web Designer	Spécialiste système		
	Webdesigner	SRE		
		Technical Product Manager		
		Technical Product Manager - Code Analysis		
		Technicien informatique		
		User Acces Agent		
		Contrôleur système		
		Opérateur ICT		

## Légende

 Intitulés de fonctions répertoriés par GRI et utilisées dans l'enquête par les entreprises (93,5% des observations)

 Intitulés de fonctions répertoriés par GRI non utilisés dans l'enquête par les entreprises

 Intitulés de fonctions utilisés par les entreprises mais non répertoriés par GRI (6,5% des observations)

## Effectif selon le secteur et différentes caractéristiques

T.02

	Plan (1)		Build (2)		Run (3)		PM (4)		Org (5)		Ensemble	
	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %
<b>Ensemble</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>	<b>663</b>	<b>100,0</b>	<b>268</b>	<b>100,0</b>	<b>104</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>	<b>1266</b>	<b>100,0</b>
<i>En % de l'ensemble des secteurs</i>		9,6		52,4		21,2		8,2		8,7		100,0
<b>Selon le sexe</b>												
Femmes	32	26,4	59	8,9	35	13,1	28	26,9	32	29,1	186	14,7
Hommes	89	73,6	604	91,1	233	86,9	76	73,1	78	70,9	1080	85,3
<b>Classe d'âge</b>												
18 à 25 ans	-	-	50	7,5	32	11,9	1	1,0	-	-	83	6,6
26 à 35 ans	30	24,8	287	43,3	108	40,3	30	28,8	36	32,7	491	38,8
36 à 45 ans	51	42,1	200	30,2	77	28,7	41	39,4	28	25,5	397	31,4
46 à 55 ans	28	23,1	92	13,9	35	13,1	25	24,0	35	31,8	215	17,0
plus de 55 ans	12	9,9	34	5,1	16	6,0	7	6,7	11	10,0	80	6,3
<b>Classe d'ancienneté</b>												
Pas d'ancienneté	15	12,4	116	17,5	68	25,4	18	17,3	18	16,4	235	18,6
1 à 2 ans	29	24,0	241	36,3	97	36,2	38	36,5	36	32,7	441	34,8
3 à 4 ans	23	19,0	119	17,9	34	12,7	17	16,3	18	16,4	211	16,7
5 à 9	36	29,8	115	17,3	51	19,0	22	21,2	16	14,5	240	19,0
10 ans ou plus	18	14,9	72	10,9	18	6,7	9	8,7	22	20,0	139	11,0

(1) Planification, direction, conseil

(2) Design, ingénierie, développement, implémentation

(3) Exploitation, administration, maintenance

(4) Project Management, gestion de projet, orientation projet

(5) Organisation, organisation fonctionnelle, organisation structurelle, conception de processus

## Effectif selon le secteur et différentes caractéristiques

T.02 (suite)

	Plan (1)		Build (2)		Run (3)		PM (4)		Org (5)		Ensemble	
	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %
<i>Selon le niveau de formation</i>												
Haute école universitaire (UNI, EPF)	71	58,7	360	54,3	77	28,7	62	59,6	77	70,0	647	51,1
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	27	22,3	151	22,8	45	16,8	23	22,1	16	14,5	262	20,7
Formation professionnelle supérieure, écoles supérieures	16	13,2	86	13,0	73	27,2	14	13,5	13	11,8	202	16,0
Brevet d'enseignement	-	-	3	0,5	5	1,9	1	1,0	2	1,8	11	0,9
Maturité gymnasiale, professionnelle ou spécialisée	3	2,5	22	3,3	14	5,2	1	1,0	-	-	40	3,2
Apprentissage complet (CFC), école de culture générale, AFP	4	3,3	8	1,2	18	6,7	1	1,0	1	0,9	32	2,5
Formation professionnelle acquise exclusivement en entreprise	-	-	14	2,1	19	7,1	-	-	1	0,9	34	2,7
Scolarité obligatoire, sans formation professionnelle complète	-	-	15	2,3	13	4,9	-	-	-	-	28	2,2
Autres formations complètes	-	-	4	0,6	4	1,5	2	1,9	-	-	10	0,8
<i>Selon la position professionnelle</i>												
cadre supérieur	7	5,8	22	3,3	11	4,1	6	5,8	8	7,3	54	4,3
cadre moyen	32	26,4	28	4,2	8	3,0	22	21,2	8	7,3	98	7,7
cadre inférieur	10	8,3	47	7,1	22	8,2	19	18,3	28	25,5	126	10,0
responsable de l'exécution des travaux	12	9,9	20	3,0	9	3,4	3	2,9	2	1,8	46	3,6
sans fonction d'encadrement	60	49,6	546	82,4	218	81,3	54	51,9	64	58,2	942	74,4

(1) Planification, direction, conseil

(2) Design, ingénierie, développement, implémentation

(3) Exploitation, administration, maintenance

(4) Project Management, gestion de projet, orientation projet

(5) Organisation, organisation fonctionnelle, organisation structurelle, conception de processus

## Salaires observés selon différentes caractéristiques

T.03

	Personnel sans fonction d'encadrement							Responsables de l'exécution des travaux et cadres inférieurs						
	Effectif	Salaires observés en francs par mois						Effectif	Salaires observés en francs par mois					
		C10	C15	C20	C25	C30	C50		C10	C15	C20	C25	C30	C50
<b>Ensemble</b>	<b>942</b>	<b>6 307</b>	<b>6 733</b>	<b>7 352</b>	<b>7 691</b>	<b>8 103</b>	<b>9 584</b>	<b>172</b>	<b>7 293</b>	<b>8 622</b>	<b>8 979</b>	<b>9 816</b>	<b>10 182</b>	<b>12 113</b>
a. Pas d'ancienneté	213	5 886	6 250	6 390	7 044	7 425	8 750	14	( )	( )	( )	( )	( )	( )
b. 1 à 2 ans	366	6 317	6 592	7 107	7 553	8 029	9 656	40	6 046	6 370	6 816	8 359	8 968	10 205
c. 3 à 4 ans	168	6 373	6 850	7 462	7 832	8 261	9 558	23	5 976	8 622	8 622	8 622	8 697	10 788
d. 5 à 9	137	7 417	7 866	8 179	8 625	8 979	9 917	53	8 900	9 006	10 074	11 077	11 271	12 180
e. 10 ans ou plus	58	8 208	8 400	9 013	9 326	9 589	11 245	42	10 062	11 065	11 356	11 805	12 283	13 424
<b>Selon le secteur</b>														
1 Plan	60	7 835	8 308	8 641	8 901	9 197	10 937	22	10 182	10 661	11 127	11 465	11 550	13 453
2 Build	546	6 765	7 415	7 804	8 154	8 451	9 798	67	8 622	8 816	9 167	9 486	10 002	11 509
3 Run	218	5 270	5 365	5 755	5 946	6 293	7 566	31	4 776	5 250	5 916	5 976	6 105	7 875
4 PM	54	7 682	8 553	8 750	9 334	9 737	10 777	22	10 765	11 271	11 852	12 060	12 111	12 845
5 Org	64	7 800	8 625	9 035	9 271	9 370	9 926	30	11 402	11 987	12 061	12 283	12 322	13 018
<b>1 Plan, 4 PM et 5 Org</b>														
a. Pas d'ancienneté	38	7 291	7 500	8 619	8 750	9 000	10 090	9	( )	( )	( )	( )	( )	( )
b. 1 à 2 ans	66	7 682	8 093	8 384	9 000	9 272	10 356	13	( )	( )	( )	( )	( )	( )
c. 3 à 4 ans	38	7 800	8 529	8 663	9 167	9 203	9 926	8	( )	( )	( )	( )	( )	( )
d. 5 à 9	23	9 069	9 334	9 917	10 159	10 569	10 978	26	11 127	11 271	11 550	11 987	12 084	12 904
e. 10 ans ou plus	13	( )	( )	( )	( )	( )	( )	18	( )	( )	( )	( )	( )	( )
<b>2 Build</b>														
a. Pas d'ancienneté	112	6 443	7 021	7 500	7 713	7 917	9 167	2	( )	( )	( )	( )	( )	( )
b. 1 à 2 ans	215	6 538	7 186	7 605	7 998	8 400	9 731	18	( )	( )	( )	( )	( )	( )
c. 3 à 4 ans	104	6 465	6 850	7 462	7 973	8 372	10 088	9	( )	( )	( )	( )	( )	( )
d. 5 à 9	80	7 924	8 042	8 347	8 668	9 039	10 018	20	7 831	8 449	8 753	8 993	9 411	11 471
e. 10 ans ou plus	35	8 400	8 816	9 045	9 326	9 488	11 008	18	( )	( )	( )	( )	( )	( )
<b>3 Run</b>														
a. Pas d'ancienneté	63	4 726	5 045	5 267	5 602	5 886	6 528	3	( )	( )	( )	( )	( )	( )
b. 1 à 2 ans	85	5 282	5 344	5 665	6 123	6 307	7 478	9	( )	( )	( )	( )	( )	( )
c. 3 à 4 ans	26	5 365	5 572	5 793	6 109	6 365	7 634	6	( )	( )	( )	( )	( )	( )
d. 5 à 9	34	5 631	5 878	6 338	7 171	7 421	8 947	7	( )	( )	( )	( )	( )	( )
e. 10 ans ou plus	10	( )	( )	( )	( )	( )	( )	6	( )	( )	( )	( )	( )	( )

## Salaires observés selon différentes caractéristiques

T.03 (suite)

	Cadres moyens et supérieurs							Ensemble						
	Salaires observés en francs par mois							Salaires observés en francs par mois						
	Effectif	C10	C15	C20	C25	C30	C50	Effectif	C10	C15	C20	C25	C30	C50
<b>Ensemble</b>	<b>152</b>	<b>10 167</b>	<b>10 628</b>	<b>11 012</b>	<b>11 259</b>	<b>11 611</b>	<b>12 677</b>	<b>1 266</b>	<b>6 390</b>	<b>7 164</b>	<b>7 680</b>	<b>8 167</b>	<b>8 622</b>	<b>10 281</b>
a. Pas d'ancienneté	8	()	()	()	()	()	()	235	5 886	6 269	6 472	7 284	7 500	9 000
b. 1 à 2 ans	35	10 101	10 346	10 462	10 628	10 927	12 011	441	6 330	6 753	7 250	7 795	8 259	9 876
c. 3 à 4 ans	20	9 115	9 662	10 355	10 559	10 699	11 240	211	6 465	6 967	7 581	8 084	8 622	10 013
d. 5 à 9	50	11 150	11 354	11 682	12 041	12 166	13 190	240	7 819	8 386	8 858	9 214	9 752	11 291
e. 10 ans ou plus	39	11 025	11 611	11 744	12 021	12 344	13 569	139	8 531	9 326	10 160	10 827	11 310	12 556
<b>Selon le secteur</b>														
1 Plan	39	10 346	10 628	10 833	11 012	11 116	11 744	121	8 663	9 196	9 917	10 417	10 649	11 375
2 Build	50	9 271	10 671	11 226	11 611	12 243	13 961	663	7 000	7 505	7 998	8 400	8 784	10 115
3 Run	19	()	()	()	()	()	()	268	5 270	5 417	5 810	6 099	6 357	7 783
4 PM	28	9 105	10 918	10 927	11 377	11 701	12 099	104	8 553	9 105	9 499	10 165	10 584	11 711
5 Org	16	()	()	()	()	()	()	110	8 875	9 279	9 462	9 871	9 939	11 268
<b>1 Plan, 4 PM et 5 Org</b>														
a. Pas d'ancienneté	4	()	()	()	()	()	()	51	7 500	7 804	8 750	9 000	9 279	10 413
b. 1 à 2 ans	24	10 101	10 167	10 346	10 523	10 918	11 908	103	8 093	8 553	9 272	9 727	9 912	10 917
c. 3 à 4 ans	12	()	()	()	()	()	()	58	8 529	9 035	9 167	9 325	9 471	10 653
d. 5 à 9	25	11 116	11 245	11 482	11 753	11 919	12 481	74	10 372	10 765	10 956	11 211	11 354	12 134
e. 10 ans ou plus	18	()	()	()	()	()	()	49	11 065	11 723	11 772	12 060	12 308	13 704
<b>2 Build</b>														
a. Pas d'ancienneté	2	()	()	()	()	()	()	116	6 443	7 284	7 500	7 781	7 923	9 209
b. 1 à 2 ans	8	()	()	()	()	()	()	241	6 592	7 250	7 792	8 154	8 543	9 896
c. 3 à 4 ans	6	()	()	()	()	()	()	119	6 470	6 941	7 566	8 176	8 622	10 140
d. 5 à 9	15	()	()	()	()	()	()	115	7 998	8 293	8 644	8 984	9 566	10 836
e. 10 ans ou plus	19	()	()	()	()	()	()	72	9 013	9 326	9 589	10 302	11 008	12 298
<b>3 Run</b>														
a. Pas d'ancienneté	2	()	()	()	()	()	()	68	4 726	5 045	5 250	5 510	5 886	6 638
b. 1 à 2 ans	3	()	()	()	()	()	()	97	5 282	5 344	5 783	5 987	6 293	7 417
c. 3 à 4 ans	2	()	()	()	()	()	()	34	5 365	5 776	5 793	5 976	6 365	7 826
d. 5 à 9	10	()	()	()	()	()	()	51	5 878	6 655	7 417	7 569	8 345	9 237
e. 10 ans ou plus	2	()	()	()	()	()	()	18	()	()	()	()	()	()

## Salaire estimés des profils-type retenus

T.04

### Profil

Secteur	Run
Position professionnelle	Non défini
Niveau de formation	Secondaire I ou II
Age moyen à l'embauche	31

### Salaire mensuel en franc

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	5 063	5 315	5 442	5 754	6 067	6 944
1	5 190	5 449	5 579	5 898	6 220	7 119
2	5 315	5 580	5 713	6 040	6 369	7 290
3	5 437	5 708	5 845	6 179	6 515	7 457
4	5 556	5 833	5 972	6 314	6 658	7 620
5	5 671	5 954	6 097	6 445	6 796	7 779
6	5 783	6 072	6 217	6 573	6 930	7 932
7	5 891	6 185	6 333	6 695	7 060	8 080
8	5 994	6 293	6 444	6 812	7 183	8 222
9	6 093	6 397	6 550	6 925	7 302	8 357
10	6 187	6 495	6 651	7 031	7 414	8 486
11	6 275	6 588	6 746	7 132	7 520	8 607
12	6 358	6 676	6 835	7 226	7 620	8 721
13	6 436	6 757	6 918	7 314	7 712	8 827
14	6 507	6 832	6 995	7 395	7 798	8 925
15	6 572	6 900	7 065	7 469	7 876	9 015
16	6 631	6 962	7 128	7 536	7 946	9 095
17	6 683	7 017	7 184	7 595	8 009	9 167
18	6 729	7 064	7 233	7 647	8 063	9 229
19	6 767	7 105	7 275	7 691	8 110	9 282
20	6 799	7 138	7 308	7 727	8 147	9 325

T.05

**Profil**

Secteur	Run
Position professionnelle	Non défini
Niveau de formation	Formation professionnelle supérieure, écoles supérieures
Age moyen à l'embauche	33

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	5 407	5 677	5 813	6 146	6 480	7 417
1	5 546	5 822	5 962	6 303	6 646	7 607
2	5 681	5 965	6 108	6 457	6 809	7 793
3	5 814	6 104	6 250	6 608	6 968	7 975
4	5 944	6 241	6 390	6 755	7 123	8 153
5	6 070	6 373	6 525	6 899	7 274	8 326
6	6 192	6 501	6 657	7 038	7 421	8 493
7	6 310	6 625	6 783	7 172	7 562	8 655
8	6 424	6 744	6 905	7 300	7 698	8 811
9	6 532	6 858	7 022	7 424	7 828	8 959
10	6 635	6 966	7 133	7 541	7 952	9 101
11	6 733	7 069	7 238	7 652	8 069	9 235
12	6 825	7 165	7 337	7 756	8 179	9 361
13	6 911	7 256	7 429	7 854	8 282	9 479
14	6 990	7 339	7 514	7 944	8 377	9 588
15	7 063	7 415	7 593	8 027	8 464	9 688
16	7 129	7 485	7 664	8 102	8 543	9 778
17	7 188	7 547	7 727	8 169	8 614	9 859
18	7 240	7 601	7 783	8 228	8 676	9 930
19	7 284	7 648	7 831	8 279	8 729	9 991
20	7 321	7 687	7 870	8 321	8 774	10 042

T.06

**Profil**

Secteur	Run
Position professionnelle	Non défini
Niveau de formation	Haute école universitaire (UNI, EPF), haute école spécialisée (HES)
Age moyen à l'embauche	34

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	5 699	5 984	6 127	6 477	6 830	7 817
1	5 847	6 139	6 286	6 646	7 008	8 021
2	5 993	6 292	6 442	6 811	7 182	8 220
3	6 136	6 442	6 596	6 973	7 353	8 416
4	6 275	6 588	6 746	7 132	7 520	8 607
5	6 411	6 731	6 892	7 286	7 683	8 793
6	6 543	6 869	7 033	7 436	7 840	8 974
7	6 670	7 003	7 170	7 580	7 993	9 149
8	6 792	7 131	7 302	7 720	8 140	9 317
9	6 910	7 255	7 428	7 853	8 281	9 478
10	7 022	7 372	7 549	7 981	8 415	9 632
11	7 128	7 484	7 663	8 101	8 543	9 777
12	7 229	7 589	7 771	8 215	8 663	9 915
13	7 323	7 688	7 872	8 322	8 775	10 044
14	7 410	7 779	7 965	8 421	8 880	10 163
15	7 490	7 864	8 052	8 512	8 976	10 274
16	7 563	7 941	8 130	8 596	9 064	10 374
17	7 629	8 010	8 201	8 670	9 142	10 464
18	7 687	8 071	8 264	8 736	9 212	10 544
19	7 737	8 123	8 318	8 794	9 272	10 613
20	7 780	8 168	8 363	8 842	9 323	10 671

T.07

**Profil**

Secteur	Build
Position professionnelle	Non défini
Niveau de formation	Secondaire I ou II
Age moyen à l'embauche	30

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	6 614	6 805	7 063	7 289	7 575	8 349
1	6 783	6 979	7 244	7 475	7 768	8 563
2	6 949	7 149	7 421	7 658	7 959	8 772
3	7 112	7 317	7 594	7 837	8 145	8 977
4	7 270	7 480	7 764	8 012	8 326	9 178
5	7 424	7 639	7 929	8 182	8 503	9 372
6	7 574	7 792	8 088	8 347	8 674	9 561
7	7 718	7 941	8 242	8 506	8 839	9 743
8	7 857	8 083	8 390	8 659	8 998	9 918
9	7 989	8 220	8 532	8 805	9 150	10 085
10	8 116	8 350	8 667	8 944	9 295	10 245
11	8 235	8 473	8 794	9 076	9 432	10 396
12	8 348	8 588	8 914	9 200	9 560	10 538
13	8 453	8 696	9 027	9 315	9 680	10 670
14	8 550	8 796	9 130	9 422	9 792	10 793
15	8 639	8 888	9 226	9 521	9 894	10 905
16	8 720	8 971	9 312	9 610	9 986	11 007
17	8 792	9 045	9 389	9 689	10 069	11 098
18	8 855	9 111	9 457	9 759	10 142	11 178
19	8 910	9 167	9 515	9 819	10 204	11 247
20	8 955	9 213	9 563	9 869	10 256	11 304

T.08

**Profil**

Secteur	Build
Position professionnelle	Non défini
Niveau de formation	Formation professionnelle supérieure, écoles supérieures
Age moyen à l'embauche	33

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	7 158	7 364	7 644	7 888	8 197	9 035
1	7 341	7 552	7 839	8 090	8 407	9 266
2	7 520	7 737	8 031	8 288	8 613	9 493
3	7 696	7 918	8 219	8 482	8 814	9 715
4	7 868	8 095	8 402	8 671	9 011	9 932
5	8 035	8 266	8 580	8 855	9 202	10 143
6	8 196	8 433	8 753	9 033	9 387	10 347
7	8 352	8 593	8 920	9 205	9 566	10 544
8	8 503	8 748	9 080	9 370	9 738	10 733
9	8 646	8 895	9 233	9 529	9 902	10 914
10	8 783	9 036	9 379	9 679	10 059	11 087
11	8 912	9 169	9 517	9 822	10 207	11 250
12	9 034	9 294	9 647	9 956	10 346	11 404
13	9 147	9 411	9 769	10 081	10 476	11 547
14	9 252	9 519	9 881	10 197	10 597	11 680
15	9 349	9 619	9 984	10 303	10 707	11 802
16	9 436	9 709	10 077	10 400	10 807	11 912
17	9 514	9 789	10 161	10 486	10 897	12 011
18	9 583	9 859	10 234	10 561	10 975	12 097
19	9 642	9 920	10 297	10 626	11 043	12 172
20	9 691	9 970	10 349	10 680	11 099	12 233

**Profil**

Secteur	Build
Position professionnelle	Non défini
Niveau de formation	Haute école universitaire (UNI, EPF), haute école spécialisée (HES)
Age moyen à l'embauche	32

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	7 334	7 546	7 832	8 083	8 399	9 258
1	7 531	7 748	8 042	8 299	8 625	9 506
2	7 724	7 947	8 249	8 513	8 847	9 751
3	7 915	8 143	8 452	8 723	9 065	9 991
4	8 101	8 335	8 651	8 928	9 278	10 227
5	8 283	8 522	8 846	9 129	9 487	10 456
6	8 460	8 704	9 035	9 324	9 689	10 680
7	8 632	8 881	9 218	9 513	9 886	10 897
8	8 798	9 052	9 395	9 696	10 076	11 106
9	8 957	9 216	9 566	9 872	10 259	11 308
10	9 110	9 373	9 729	10 040	10 434	11 500
11	9 256	9 523	9 884	10 200	10 600	11 684
12	9 394	9 664	10 031	10 352	10 758	11 858
13	9 523	9 798	10 170	10 495	10 907	12 022
14	9 645	9 923	10 300	10 629	11 046	12 175
15	9 757	10 039	10 420	10 753	11 175	12 317
16	9 860	10 145	10 530	10 867	11 293	12 447
17	9 954	10 241	10 630	10 970	11 400	12 566
18	10 038	10 328	10 720	11 063	11 497	12 672
19	10 112	10 404	10 799	11 145	11 581	12 765
20	10 176	10 470	10 867	11 215	11 654	12 846

T.10

**Profil**

Secteur	Plan, PM, Org
Position professionnelle	Cadres et responsables
Niveau de formation	Non défini
Age moyen à l'embauche	39

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	9 764	10 157	10 474	10 677	10 967	11 921
1	9 996	10 398	10 722	10 930	11 227	12 204
2	10 222	10 633	10 965	11 177	11 481	12 480
3	10 442	10 862	11 201	11 418	11 728	12 748
4	10 655	11 084	11 429	11 651	11 968	13 009
5	10 861	11 298	11 651	11 877	12 200	13 261
6	11 060	11 505	11 864	12 094	12 423	13 503
7	11 250	11 703	12 068	12 302	12 636	13 735
8	11 431	11 891	12 262	12 500	12 840	13 956
9	11 603	12 070	12 446	12 688	13 033	14 166
10	11 765	12 239	12 620	12 865	13 215	14 364
11	11 916	12 396	12 783	13 031	13 385	14 549
12	12 057	12 542	12 933	13 184	13 543	14 721
13	12 187	12 677	13 072	13 326	13 688	14 879
14	12 304	12 799	13 198	13 454	13 820	15 022
15	12 410	12 909	13 312	13 570	13 939	15 151
16	12 503	13 006	13 412	13 672	14 044	15 265
17	12 584	13 090	13 498	13 760	14 134	15 363
18	12 651	13 160	13 571	13 834	14 210	15 446
19	12 706	13 217	13 629	13 894	14 271	15 513
20	12 747	13 260	13 673	13 939	14 318	15 563

T.11

**Profil**

Secteur	Plan, PM, Org
Position professionnelle	Sans fonction d'encadrement
Niveau de formation	Non défini
Age moyen à l'embauche	35

**Salaire mensuel en franc**

Ancienneté	Quantile					
	C10	C15	C20	C25	C30	C50
0	7 762	8 075	8 327	8 488	8 719	9 477
1	7 959	8 280	8 538	8 703	8 940	9 718
2	8 153	8 481	8 745	8 915	9 157	9 954
3	8 342	8 677	8 948	9 121	9 369	10 184
4	8 526	8 869	9 146	9 323	9 577	10 409
5	8 705	9 056	9 338	9 519	9 778	10 628
6	8 879	9 236	9 524	9 709	9 973	10 840
7	9 046	9 410	9 704	9 892	10 161	11 044
8	9 207	9 577	9 876	10 068	10 341	11 241
9	9 360	9 737	10 041	10 236	10 514	11 428
10	9 507	9 889	10 198	10 395	10 678	11 607
11	9 645	10 033	10 346	10 546	10 833	11 775
12	9 774	10 168	10 485	10 688	10 979	11 934
13	9 895	10 294	10 615	10 821	11 115	12 081
14	10 007	10 410	10 735	10 943	11 240	12 218
15	10 110	10 517	10 844	11 055	11 355	12 343
16	10 202	10 613	10 944	11 156	11 459	12 456
17	10 285	10 699	11 032	11 246	11 552	12 557
18	10 357	10 774	11 110	11 325	11 633	12 645
19	10 418	10 838	11 176	11 392	11 702	12 720
20	10 469	10 891	11 230	11 448	11 759	12 782