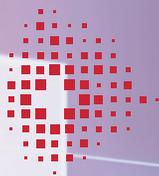


swissICT



15.44

3.25

SALAIRES ICT 2022

ENQUÊTE NATIONALE DE PROFESSIONS DE L'INFORMATIQUE

> JUNIOR (S1)

> PROFESSIONNEL (S2)

> SENIOR (S3)

Liste alphabétique des professions

	Page	Profession No.
Administrateur de bases de données	203	77
Administrateur réseau	163	39
Administrateur système	209	78
Analyste d'affaires	237	95
Architecte ICT	51	46
Auditeur ICT	non disponible	82
Chargé de support	197	73
Chef de projet	231	89
Collaborateur Helpdesk	169	41
Collaborateur de management de projet	225	84
Consultant en informatique	63	54
Contrôleur ICT	41	22
Contrôleur système	159	33
Data Scientist	99	36
DevOps Engineer	257	27
Développeur de logiciels	135	90
Développeur d'applications	93	35
ICT Security Operations Manager	147	21
ICT User Experience Architect	81	25
Informaticien de gestion	87	26
Ingénieur de bases de données	69	12
Ingénieur de test	117	58
Ingénieur des exigences ICT	129	67
Ingénieur réseau	105	37
Ingénieur système	123	65
Manager de la qualité ICT	47	44
Manager de processus métier	243	96
Manager de programmes	221	47
Manager de services ICT	215	94
Manager de test	111	49
Manager des changements ICT	191	69
Manager d'applications	153	28
Manager d'organisation	251	98
Médiamaticien	263	60
Opérateur ICT	185	64
Organisateur d'entreprise	247	97
Planificateur de production	175	51
Product Owner	non disponible	34
Responsable de la sécurité ICT	35	19
Responsable des approvisionnements	57	48
Scrum Master	non disponible	88
Spécialiste en sécurité ICT	75	20
Spécialiste système	141	14
Technicien informatique	179	62

Impressum

Salaires ICT - Enquête nationale 2022

Editeur version française	© GRI Groupement Romand de l'Informatique Rte de Genève 88 CH - 1004 Lausanne Internet : www.gri.ch Courriel : publication@gri.ch
Editeur version allemande	© swissICT Association suisse des technologies de l'information et de la communication Vulkanstrasse 120 CH - 8048 Zurich Internet : www.swissict.ch Courriel : info@swissict.ch
Impression	pixartprinting.ch
Graphiques et logiciel	Citrin Informatik GmbH, Uster
Commande et questions	auprès des éditeurs

Cet ouvrage et toutes les parties qui le composent sont protégés par le droit d'auteur. Sauf accord de l'éditeur, toute utilisation au-delà des limites étroites prévues par la Loi fédérale sur le droit d'auteur est illicite et punissable. Ceci s'applique en particulier aux reproductions, traductions ainsi qu'à la mémorisation et au traitement dans des systèmes électroniques.

Informations

Info

Planification (Plan)

1

Développement (Build)

2

Exploitation (Run)

3

Management de projets (MP)

4

Organisation et gestion d'entreprise

5

Professions orientées méthode Agile

7

Informatique d'applications (AWI)

8

Totaux par niveau de compétence

S

Introduction

Cette année, 290 entreprises ont participé à l'enquête sur les salaires et ont indiqué les salaires de 37 932 informaticiens et spécialistes en télécommunications. L'année précédente, 272 entreprises avaient répondu avec 36'950 mentions. Le jour de référence de la collecte des données est toujours le 1er mai.

La présente enquête est l'analyse la plus complète de ce type en Suisse. Elle fournit des indications sur le revenu d'environ 50 professions TIC différentes et 9 niveaux de compétence. En outre, elle permet d'analyser l'influence du secteur, de l'âge, de la taille de l'entreprise et de la région. Ces informations fournissent des bases pour les systèmes de rémunération, la budgétisation ou les négociations salariales.

La comparabilité des données et la qualité de cette étude dépendent essentiellement des descriptions précises des professions et des niveaux de compétence. Vous les trouverez sur www.berufe-der-ict.ch.

Les résultats sont disponibles sous forme de PDF, d'évaluation en ligne ou de fichier Excel. L'évaluation standard contient des analyses sur les trois niveaux de compétence Junior, Professionnel et Senior, l'évaluation détaillée contient des informations supplémentaires sur les fonctions de direction et les experts ainsi que sur la composition des salaires.

Histoire

En tant que prédécesseur de swissICT, l'association VLA (Verband der Lochkarten und Automations-Fachleute) a réalisé pour la première fois en 1969 une enquête sur les salaires avec 3 534 mentions. A l'époque, on distinguait quatre professions, à savoir les organisateurs (1 niveau de compétence), les programmeurs (3 niveaux), les opérateurs (3 niveaux) et les perforatrices (4 niveaux) (fabrication de cartes perforées). Les femmes représentaient près de 50% des effectifs, mais seulement grâce à un taux de féminisation de 100% chez les perforatrices! Dans les autres professions, les femmes représentaient 30% des opérateurs, 7% des programmeurs et 1% des organisateurs. Il s'agissait d'un domaine professionnel jeune avec des collaborateurs jeunes: 41% des données provenaient de personnes âgées de moins de 25 ans, 27% concernaient des personnes âgées de 26 à 30 ans et seulement 10% des personnes âgées de plus de 50 ans. Les salaires mensuels variaient entre 1 073 francs (perforatrices) et 2 644 francs (organisateur). Les programmeuses gagnaient 8% de moins que leurs collègues masculins et les opérateurs environ 20% de moins que les opératrices.

Depuis 1981, le nombre de salaires mentionnés a augmenté de manière significative, alors que le nombre d'entreprises participantes a diminué, puis stagné et n'a augmenté que ces dernières années. Au fil des ans, les entreprises participantes sont devenues plus grandes et fournissent plus de mentions par entreprise que dans les premières années (voir illustrations ci-dessous).

En 2008, swissICT a enquêté pour la première fois sur les salaires d'entrée et a distingué au départ trois catégories: apprentis, bacheliers et titulaires d'un master. Il s'agit des diplômes d'apprentissage avec ou sans maturité professionnelle, respectivement des diplômes de bachelor et de master des hautes écoles spécialisées ou des hautes écoles universitaires. Les résultats ont été mis à disposition sous forme de PDF séparé de 2008 à 2014. A partir de 2015, swissICT a intégré les salaires d'entrée dans les résultats des évaluations standard et détaillées.

À partir de 2016, les calculs des quantiles (médiane, quartiles, déciles) ont été pondérés de manière à ce qu'au maximum 34% des données proviennent d'une seule entreprise, ceci en référence aux normes internationales. Les calculs sont effectués selon le type 8 dans le logiciel de statistiques R. Une documentation séparée sur les calculs peut être mise à disposition sur demande.

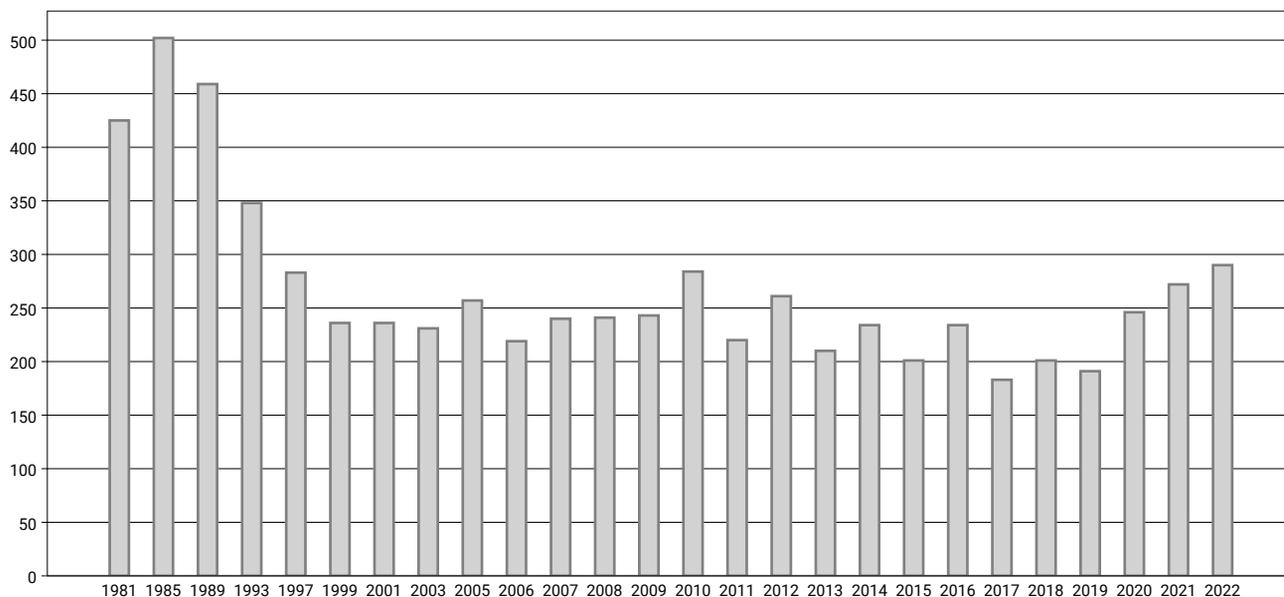
Les deux associations SVD (Association suisse pour le traitement des données) et WIF (Association professionnelle pour l'informatique de gestion) ont mené ensemble cette enquête sur les salaires depuis 1981 et ont fusionné en 2000 pour former swissICT.

Évolution depuis 1981

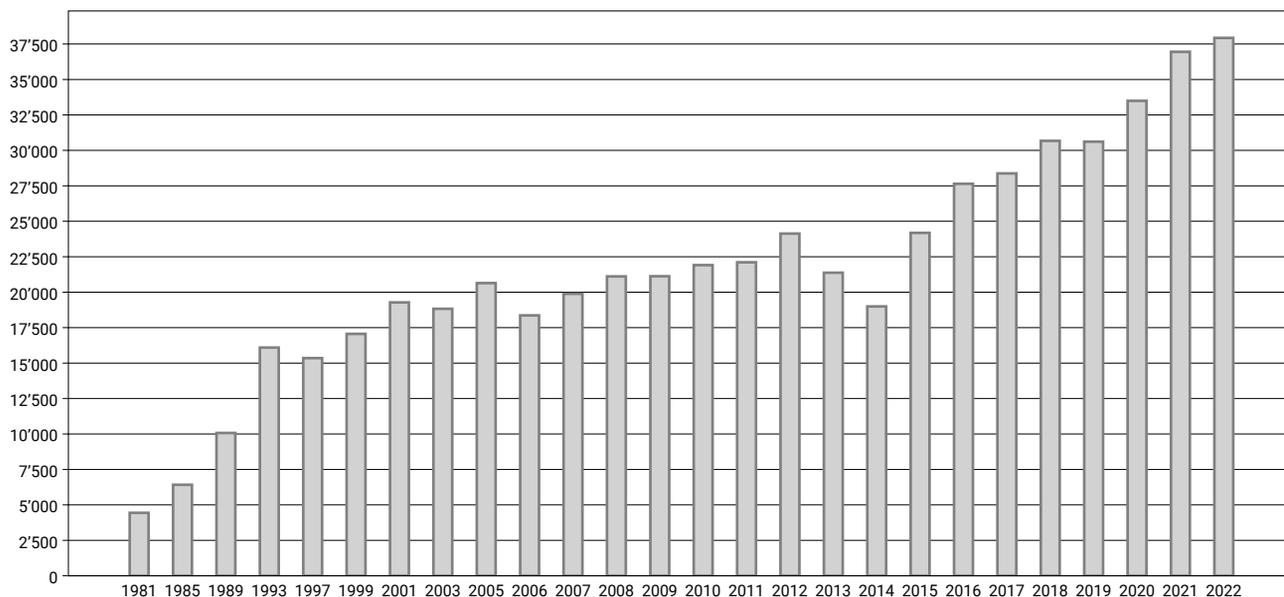
Depuis 1981, le nombre de mentions est passé d'environ 4'500 à près de 38'000. De 1981 à 1991, le nombre de mentions a augmenté jusqu'à 15'000, a stagné jusqu'à la fin des années 90, a augmenté lentement jusqu'à plus de 20'000 en 2005 et a ensuite oscillé pendant une dizaine d'années entre environ 18'000 et 22'000. À partir de 2015, une augmentation continue a de nouveau eu lieu jusqu'à un pic de près de 38'000 mentions en 2022.

Le nombre d'entreprises participantes a atteint un pic de plus de 500 en 1987, a diminué de moitié au cours des années 90 et a stagné pendant une vingtaine d'années autour de 200 à 250 participants. Au cours des deux dernières années, il y a eu une nouvelle augmentation pour atteindre environ 290 participants (2022).

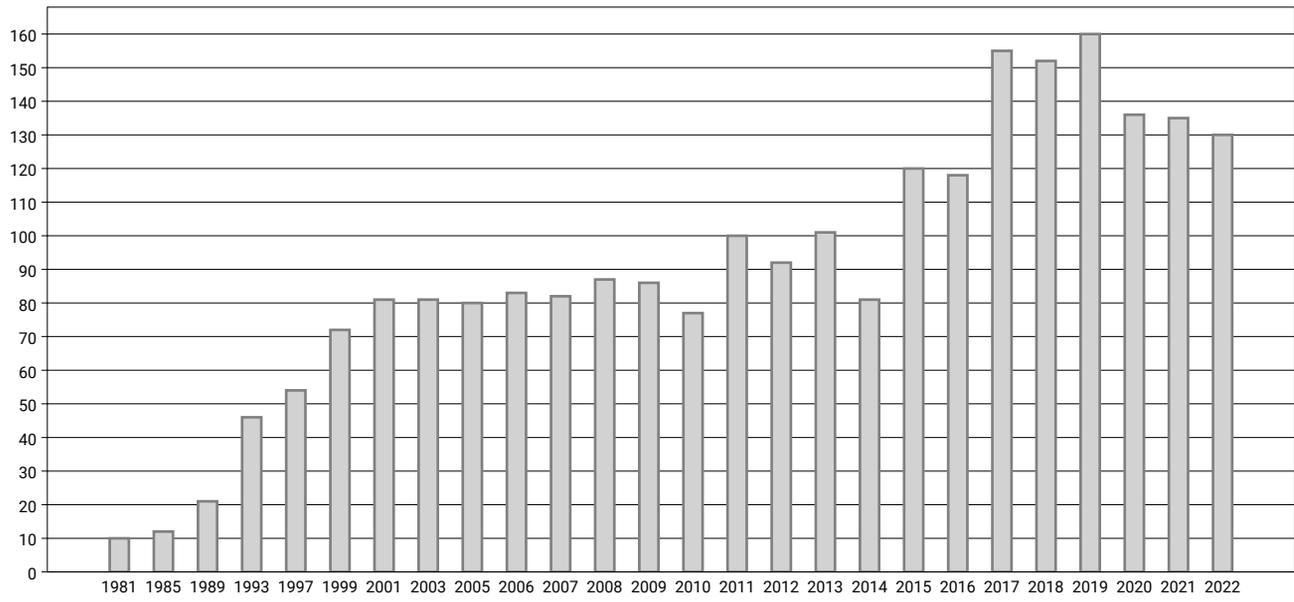
Evolution des entreprises participantes



Evolution du nombre de salaires pris en compte



Evolution du nombre moyen de salaires par entreprise



Résultats

Résultats standard

L'eBook standard (PDF) présente des évaluations du revenu annuel fixe pour S1 Junior, S2 Professional et S3 Senior. Ces trois niveaux de compétence contiennent un peu plus de 70% de toutes les données.

Résultats détaillés

L'eBook détaillé (PDF) contient des évaluations pour les neuf niveaux de compétence, pour d'autres éléments du revenu annuel (total cash, part variable) ainsi que pour les nouvelles embauches et les déciles (quantiles 10%, 90%).

Des évaluations en ligne permettent d'effectuer des sélections (p. ex. secteurs, taille de l'entreprise), des évaluations supplémentaires (p. ex. variable, rémunération différée) et de comparer ses propres données avec le marché. Les résultats peuvent être enregistrés sous forme de fichier Excel ou PDF.

Informations analysées

Dans le cadre de l'enquête sur les salaires, des informations sur les collaborateurs et les entreprises sont collectées.

Les données spécifiques aux collaborateurs incluent le revenu annuel fixe et variable, la rémunération différée, la profession et le niveau de compétence, l'âge, le sexe, la date d'entrée en fonction, le taux d'occupation (en pourcentage) ainsi que le lieu de travail (canton). Les informations spécifiques aux entreprises comprennent le secteur d'activité, le nombre de collaborateurs de l'entreprise et l'informatique.

Revenu annuel fixe

Le jour de référence est le 1er mai de l'année de l'enquête. Le salaire annuel fixe comprend le salaire brut convenu par contrat pour un taux d'occupation de 100% et tous les éléments réguliers du revenu tels que les primes régulières de fin d'année, le 13e mois, les allocations de renchérissement, les allocations de marché, les allocations de fonction, etc. (voir tableau suivant «Aperçu des parts de salaire relevées»).

Le revenu annuel des personnes travaillant à temps partiel est extrapolé à un taux d'occupation complet (100%). Le revenu annuel des personnes qui ont travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise est extrapolé sur une année civile.

Ne sont pas comprises dans le salaire annuel les allocations telles que les allocations de nuit, de travail en équipe, de piquet, de jours fériés, pour enfants, familiales, de vacances, etc., ainsi que les indemnités pour heures supplémentaires, formation et perfectionnement, frais forfaitaires et individuels, abonnements généraux et demi-tarifs, etc. Les cadeaux tels que les primes d'ancienneté et autres cadeaux, les réductions pour les contributions au sport et au bien-être, les assurances, les hypothèques, les participations en actions, etc. ne sont pas non plus à inclure.

Revenu annuel variable

Le revenu annuel variable comprend toutes les prestations irrégulières sous forme d'argent ou de participations, qui sont volontaires et dépendent de la marche des affaires ou de la performance personnelle du collaborateur. Il s'agit notamment des bonus irréguliers, des provisions, des commissions, des participations aux bénéfices, etc.

Pour les employés à temps partiel, le revenu annuel variable effectif est saisi; cela signifie qu'il n'est pas extrapolé à un taux d'occupation complet (100%).

En règle générale, le revenu annuel variable concerne les résultats ou la réalisation des objectifs de la période précédente, mais n'est souvent versé que pendant l'année en cours. Sont pris en compte les paiements de salaires variables effectués au cours des 12 mois précédant la date de référence (= 1er mai de l'année en cours).

Total cash (revenu annuel fixe plus variable)

La somme du salaire annuel fixe de l'année précédente plus le salaire annuel variable versé au cours des 12 mois précédant la date de référence (qui se rapporte en général aux résultats de l'année précédente) produisent le total cash.

Attention: en raison du calcul «revenu annuel fixe de l'année précédente plus revenu variable des 12 derniers mois», le total cash peut être inférieur au revenu annuel fixe (de l'année en cours).

Les entrées en cours d'année après le 1er janvier de l'année précédente ainsi que les collaborateurs à temps partiel ne sont pas pris en compte dans le calcul du total cash.

Rémunération différée

Les rémunérations différées comprennent les rémunérations variables basées sur les performances de l'exercice précédent, attribuées pendant l'année en cours, mais qui ne seront payées ou disponibles que dans les années suivantes. L'attribution peut se faire sous forme d'espèces, d'actions, de parts de fonds ou d'autres instruments financiers, ou de droits à des instruments financiers correspondants. La valeur se réfère à la date d'attribution. La valeur effective après la période de blocage ou de vesting n'est pas prélevée.

Non comptabilisées: autres rémunérations

Aucune autre indemnité n'est saisie dans cette enquête sur les salaires. Cela comprend toutes les autres indemnités qui ne font pas partie du salaire fixe ou variable ou de la rémunération différée, par exemple les allocations pour travail en équipe, de piquet, heures supplémentaires, travail de nuit et jours fériés, les allocations pour enfants et familiales, les frais ou indemnités assimilées à des frais, les participations à la formation et au perfectionnement, les abonnements généraux et demi-tarifs, le leasing automobile ou les réductions pour les assurances et les hypothèques. Voir aussi «Aperçu des parts de salaire prélevées».

Aperçu du revenu annuel fixe et variable

Revenu annuel fixe	Revenu annuel variable	Rémunération différée
Salaire de base	Provisions et commissions	Participations en actions
Primes de fin d'année, 13ème mois de salaire	Bonus	Parts de fonds
Gratifications régulières	Participation irrégulière aux résultats	Droits acquis
Primes régulières d'ancienneté		Versement en espèces différé
Allocations régulières en fonction de l'âge		autres dispositifs financiers
Primes de fonction régulières		
Indemnités régulières de résidence et primes régulières d'inflation		
Allocations régulières de marché		

Autres rémunérations non perçues		
Formation initiale et continue	Abonnements généraux et demi-tarif	Indemnités d'équipe
Leasing automobile	Frais individuels	Jetons de présence
Primes pour travail de nuit et jours fériés	Contributions au sport et au bien-être	Frais professionnels
Cadeaux d'ancienneté et autres cadeaux	Frais forfaitaires	Indemnité pour heures supplémentaires
Allocations familiales et allocations pour enfants	Indemnités de piquet	Primes de fidélité
Indemnités de vacances	Chèques REKA / WIR	Avantages

Professions

Aperçu des groupes professionnels avec les professions respectives

Plan - Planification, direction, conseil

- Direction générale
- Architecte ICT
- Contrôleur ICT
- Consultant en informatique
- Manager de la qualité ICT
- Responsable sécurité ICT
- ICT-Sourcing-Manager

Build - Design, ingénierie, développement, implémentation

- Direction générale
- Data Scientist
- Développeur d'applications
- ICT User Experience Architect
- Informaticien de gestion
- Ingénieur de bases de données
- Ingénieur de test
- Ingénieur des exigences
- Ingénieur logiciel
- Ingénieur réseau
- Ingénieur système
- Manager de test
- Spécialiste en sécurité

Run - Exploitation, administration, maintenance

- Direction générale
- Administrateur bases de données
- Administrateur réseau
- Administrateur système
- Chargé de support informatique
- Collaborateur Helpdesk
- Contrôleur système
- ICT Security Operations Manag.
- Manager d'applications
- Manager de services ICT
- Manager des changements
- Opérateur ICT
- Planificateur de production
- Spécialiste système
- Technicien informatique

PM - Project Management, gestion de projet, orientation projet

- Direction générale
- Chef de projet
- Collaborateur manag. de projet
- Manager de programmes

ORG - Organisation, organisation fonctionnelle, organisation structurelle, conception de processus, description de poste

- Direction générale
- Analyste d'affaires
- Manager d'organisation
- Manager de processus métier
- Organisateur d'entreprise

Professions orientées méthode Agile

- DevOps Engineer
- Product Owner
- Scrum Master
- Release Train Engineer (RTE)
- Product Manager

Informatique d'applications

- Médiamaticien

Niveaux de compétence

Depuis 2009, on distingue 9 niveaux de compétence, à savoir cinq niveaux de compétence pour les spécialistes S1-S5 et quatre niveaux de gestion M1-M4. S signifie « spécialiste », M « management ». Vous trouverez les descriptions actuelles des niveaux de compétence sous berufe-der-ict.ch/informationen-zu-denberufsbeschreibungen#Titel2.

«PROFFESIONS ICT» – APERÇU DES NIVEAUX DE COMPÉTENCES

À l'exception des profils professionnels agiles

Critères	S1 Junior	S2 Professional	S3 Senior	S4 Expert	S5 Senior Expert
Expérience dans le domaine	< 3 ans d'expérience	> 3 ans d'expérience	> 5 ans d'expérience	> 8 ans d'expérience	> 8 ans d'expérience
Connaissances dans le domaine	connaissances de base	seulement direct	connaissances approfondies	connaissances étendues	réputation d'expert, niveau d'enseignement supérieur
Connaissances des domaines voisins		connaissances de base	bonnes connaissances	connaissances approfondies	connaissances approfondies
Professions ICT	nécessite un accompagnement professionnel	demande de l'aide si nécessaire	peut guider des personnes expérimentées	peut guider des équipes de spécialiste	peut guider des équipes de spécialiste
Complexité de la tâche			conception, conseil, résolution de problèmes exigeants	conception, conseil, résolution de problèmes exigeants	conception, conseil, résolution de problèmes exigeants
Classement comme cadre dans une grande entreprise			peut être classé comme cadre	peut être cadre ou membre de la direction, peut diriger une petite équipe	peut être cadre ou membre de la direction, peut diriger une petite équipe

Critères	M1 Management inférieur	M2 Management moyen	M3 Management supérieur	M4 Direction générale
Gestion de personnel	seulement direct	direct et indirect, dirige généralement des collaborateurs M1	direct et indirect, dirige généralement des collaborateurs M2	direct et indirect, dirige généralement des collaborateurs M3
Nombre de collaborateurs	jusqu'à 10	entre 11 et 30	entre 31 et 100	plus de 100
Directeur / Associé d'un entreprise ICT de moins de 30 collaborateurs			membre de la direction, associé de l'entreprise	
<i>Fonction possible</i>	<i>ex : chef d'équipe</i>	<i>ex : chef de service</i>	<i>ex : chef de service, chef de département</i>	<i>ex : chef de département</i>

«PROFESSIONS DE L'ICT» AGILE SERVANT LEADERS (Facilitateur leader)

Aperçu des niveaux de compétence

- Selon la profession, seuls les niveaux S ou seuls les niveaux M sont utilisés.
- Niveaux S : **DevOps Engineer** n'a pas de fonction de Servant Leader. Donc, à partir de 2022, seuls les niveaux S1 à S5 lui seront attribués. Les responsables d'équipes DevOps seront représentés comme direction générale Build ou développeur d'applications M1 à M4.
- Niveaux M : Toutes les autres professions agiles sont des Servant Leaders. A partir de 2022, deux niveaux M1/M2 ou M2/M3 seront attribués par profession.

	M1 Management inférieur	M2 Management moyen	M3 Management supérieur	M4 Direction générale
Scrum Master 1. Nombre d'équipes 2. Expérience	1. responsable de seulement 1 équipe 2. < 3 ans d'expérience	1. responsable de 1 à 3 équipes 2. > 3 ans d'expérience		
Product Owner 1. Nombre d'équipes 2. Expérience	1. responsable de 1 seul produit 2. < 3 ans d'expérience	1. responsable de 1 à plusieurs produits 2. > 3 ans d'expérience		
Release Train Engineer 1. Taille de l'ART 2. Expérience		1. ART / Value Stream jusqu'à environ 80 collaborateurs 2. < 3 ans d'expérience	1. ART / Value Stream jusqu'à environ 80 collaborateurs 2. > 3 ans d'expérience	
Product Manager 1. Nombre de groupes de produits 2. Taille de l'ART / Nombre de collaborateurs 3. Communication avec les parties prenantes		1. responsable de 1 groupe de produits 2. ART / Value Stream inférieur à 80 collaborateurs 3. Exigences moyennes en matière de communication	1. responsable de 1 ou plusieurs groupes de produits 2. ART / Value Stream supérieur à 80 collaborateurs 3. Exigences élevées en matière de communication	

Signification de ART et Value Stream

ART = Agile Release Train (Facilitateur Agile) : 1 ART peut superviser jusqu'à 7 équipes Scrum (entre 3 et 7 équipes) selon scaledagileframework.com/agile-release-train : Virtual Organization comprenant 50 à 125 personnes

Value Stream : 1 Value Stream comprend jusqu'à 4 ARTs (entre 3 et 4 ARTs) selon scaledagileframework.com/value-streams

Régions

Pour chaque collaborateur, il est saisi dans quel canton la personne travaille. Pour l'analyse, les cantons sont répartis dans les régions suivantes:

Région	Canton(s)
Zurich	ZH
Bâle	BS, BL
Berne	BE
Suisse orientale	AI, AR, FL, GL, GR, SG, SH, TG
Suisse centrale	LU, NW, OW, SZ, UR, ZG
Moyen-Pays (Mittelland)	AG, SO
Suisse romande	FR, GE, JU, NE, VD, VS
Tessin	TI

Date d'entrée et nouvelles embauches

Les nouvelles embauches désignent les collaborateurs qui sont entrés dans l'entreprise au cours de l'année, c'est-à-dire entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Sexe

Selon les besoins internes, swissICT établit des analyses ciblées pour l'évaluation de la répartition des sexes.

Indice des prix à la consommation

L'indice national des prix à la consommation est utilisé pour des analyses ciblées, corrigées de l'inflation, des évolutions salariales sur plusieurs années.

Les évolutions sur plusieurs années sont utilisées.

Niveau de l'indice des 10 dernières années (décembre 2015 = 100 points):

Avril 2022	104,2 points
Avril 2021	101,6 points
Avril 2020	101,3 points
Avril 2019	102,4 points
Avril 2018	101,7 points
Avril 2017	100,9 points
Avril 2016	100,4 points
Avril 2015	100,8 points
Avril 2014	101,9 points
Avril 2013	101,9 points

Analyses statistiques et graphiques

Nombre minimal d'entreprises

Les analyses des salaires sont effectuées par profession et par niveau de compétence, sous forme de tableaux par âge, secteur, taille de l'entreprise, taille de l'informatique et région. Les échantillons pour de telles sous-évaluations sont souvent petits. Afin de garantir la confidentialité des résultats, les évaluations ne sont réalisées qu'à partir d'un nombre minimal d'entreprises:

- À partir de 3 entreprises: nombre de mentions, âge moyen, valeur moyenne, médian
- À partir de 5 entreprises: quartiles 25%, 75%
- À partir de 11 entreprises: déciles 10%, 90%

En raison de ces restrictions, le nombre de mentions pour le secteur, l'âge, la taille de l'entreprise, etc. est souvent inférieur au total des mentions.

Quantiles: médiane, quartile et décile

La médiane est un solide indicateur d'une valeur statistique moyenne, utilisée pour les répartitions inégales (pas de répartitions normales). 50% des valeurs sont plus petites et 50% des valeurs sont plus grandes que la médiane.

Les quartiles (Q25 et Q75) et les déciles (Q10 et Q90) sont une mesure de la dispersion des données. Les quartiles inférieur et supérieur sont définis de telle sorte que 25% des données sont plus petites et 75% plus grandes (Q25), respectivement 75% des données sont plus petites et 25% plus grandes (Q75). L'écart interquartile contient donc les 50% médians de toutes les mentions. Pour les déciles, nous utilisons les limites de 10% et 90%, dont l'étendue couvre les 80% moyens des mentions.

Calculs pondérés

Conformément aux normes des fournisseurs internationaux, les calculs statistiques de la moyenne et des quantiles sont pondérés de manière à ce que 34% au plus des données proviennent d'une seule entreprise. Les résultats peuvent ainsi différer des calculs traditionnels (non pondérés). Il existe différentes méthodes de pondération des quantiles. Nos calculs sont effectués selon le type 8 dans le logiciel statistique R.

Professions

Mentions et entreprises par profession et niveau de compétence

	Nombre d'entreprises	Nombre de dénominations
Planification (Plan)		
19-S1 Responsable de la sécurité ICT Junior	8	13
19-S2 Responsable de la sécurité ICT Professionnel	17	60
19-S3 Responsable de la sécurité ICT Senior	26	112
22-S1 Contrôleur ICT Junior	5	7
22-S2 Contrôleur ICT Professionnel	7	11
22-S3 Contrôleur ICT Senior	11	19
44-S1 Manager de la qualité ICT Junior	3	4
44-S2 Manager de la qualité ICT Professionnel	9	35
44-S3 Manager de la qualité ICT Senior	13	69
46-S1 Architecte ICT Junior	8	11
46-S2 Architecte ICT Professionnel	46	101
46-S3 Architecte ICT Senior	69	591
48-S1 Responsable des approvisionnements Junior	6	9
48-S2 Responsable des approvisionnements Professionnel	7	20
48-S3 Responsable des approvisionnements Senior	11	47
54-S1 Consultant en informatique Junior	20	161
54-S2 Consultant en informatique Professionnel	40	441
54-S3 Consultant en informatique Senior	48	653
Développement (Build)		
12-S1 Ingénieur de bases de données Junior	10	11
12-S2 Ingénieur de bases de données Professionnel	23	45
12-S3 Ingénieur de bases de données Senior	31	170
20-S1 Spécialiste en sécurité ICT Junior	12	18
20-S2 Spécialiste en sécurité ICT Professionnel	23	77
20-S3 Spécialiste en sécurité ICT Senior	30	158
25-S1 ICT User Experience Architect Junior	10	10
25-S2 ICT User Experience Architect Professionnel	25	45
25-S3 ICT User Experience Architect Senior	26	69
26-S1 Informaticien de gestion Junior	18	96
26-S2 Informaticien de gestion Professionnel	25	404
26-S3 Informaticien de gestion Senior	30	448
35-S1 Développeur d'applications Junior	90	376
35-S2 Développeur d'applications Professionnel	120	985
35-S3 Développeur d'applications Senior	111	1666
36-S1 Data Scientist Junior	16	31
36-S2 Data Scientist Professionnel	35	199
36-S3 Data Scientist Senior	38	341
37-S1 Ingénieur réseau Junior	18	45
37-S2 Ingénieur réseau Professionnel	35	207
37-S3 Ingénieur réseau Senior	46	320
49-S1 Manager de test Junior	8	16
49-S2 Manager de test Professionnel	21	54
49-S3 Manager de test Senior	28	112
58-S1 Ingénieur de test Junior	15	29

58-S2	Ingénieur de test Professionnel	28	153
58-S3	Ingénieur de test Senior	33	255
65-S1	Ingénieur système Junior	51	171
65-S2	Ingénieur système Professionnel	85	616
65-S3	Ingénieur système Senior	86	1131
67-S1	Ingénieur des exigences ICT Junior	11	52
67-S2	Ingénieur des exigences ICT Professionnel	21	187
67-S3	Ingénieur des exigences ICT Senior	27	224
90-S1	Développeur de logiciels Junior	39	197
90-S2	Développeur de logiciels Professionnel	50	617
90-S3	Développeur de logiciels Senior	62	1047

Exploitation (Run)

14-S1	Spécialiste système Junior	38	148
14-S2	Spécialiste système Professionnel	58	378
14-S3	Spécialiste système Senior	62	395
21-S1	ICT Security Operations Manager Junior	4	10
21-S2	ICT Security Operations Manager Professionnel	12	34
21-S3	ICT Security Operations Manager Senior	12	39
28-S1	Manager d'applications Junior	43	213
28-S2	Manager d'applications Professionnel	77	529
28-S3	Manager d'applications Senior	75	613
33-S1	Contrôleur système Junior	3	3
33-S2	Contrôleur système Professionnel	7	11
33-S3	Contrôleur système Senior	5	14
39-S1	Administrateur réseau Junior	12	21
39-S2	Administrateur réseau Professionnel	14	32
39-S3	Administrateur réseau Senior	18	43
41-S1	Collaborateur Helpdesk Junior	52	225
41-S2	Collaborateur Helpdesk Professionnel	62	328
41-S3	Collaborateur Helpdesk Senior	37	179
51-S1	Planificateur de production Junior	2	2
51-S2	Planificateur de production Professionnel	7	37
51-S3	Planificateur de production Senior	9	36
62-S1	Technicien informatique Junior	25	470
62-S2	Technicien informatique Professionnel	28	283
62-S3	Technicien informatique Senior	18	83
64-S1	Opérateur ICT Junior	8	11
64-S2	Opérateur ICT Professionnel	16	61
64-S3	Opérateur ICT Senior	11	61
69-S1	Manager des changements ICT Junior	4	7
69-S2	Manager des changements ICT Professionnel	13	27
69-S3	Manager des changements ICT Senior	16	44
73-S1	Chargé de support Junior	73	359
73-S2	Chargé de support Professionnel	93	505
73-S3	Chargé de support Senior	60	355
77-S1	Administrateur de bases de données Junior	6	9
77-S2	Administrateur de bases de données Professionnel	9	23
77-S3	Administrateur de bases de données Senior	10	20
78-S1	Administrateur système Junior	30	146
78-S2	Administrateur système Professionnel	49	392
78-S3	Administrateur système Senior	45	315
94-S1	Manager de services ICT Junior	19	58

94-S2	Manager de services ICT Professionnel	39	142
94-S3	Manager de services ICT Senior	46	282

Management de projets (MP)

47-S1	Manager de programmes Junior	2	3
47-S2	Manager de programmes Professionnel	8	29
47-S3	Manager de programmes Senior	11	82
84-S1	Collaborateur de management de projet Junior	9	27
84-S2	Collaborateur de management de projet Professionnel	19	54
84-S3	Collaborateur de management de projet Senior	14	141
89-S1	Chef de projet Junior	39	81
89-S2	Chef de projet Professionnel	100	356
89-S3	Chef de projet Senior	117	742

Organisation et gestion d'entreprise

95-S1	Analyste d'affaires Junior	29	119
95-S2	Analyste d'affaires Professionnel	52	407
95-S3	Analyste d'affaires Senior	61	713
96-S1	Manager de processus métier Junior	3	3
96-S2	Manager de processus métier Professionnel	7	19
96-S3	Manager de processus métier Senior	15	69
97-S1	Organisateur d'entreprise Junior	3	5
97-S2	Organisateur d'entreprise Professionnel	5	7
97-S3	Organisateur d'entreprise Senior	2	9
98-S1	Manager d'organisation Junior	5	7
98-S2	Manager d'organisation Professionnel	10	39
98-S3	Manager d'organisation Senior	11	71

Professions orientées méthode Agile

27-S1	DevOps Engineer Junior	20	193
27-S2	DevOps Engineer Professionnel	30	518
27-S3	DevOps Engineer Senior	39	2022

Informatique d'applications (AWI)

60-S1	Médiamaticien Junior	2	3
60-S2	Médiamaticien Professionnel	3	8
60-S3	Médiamaticien Senior	3	4

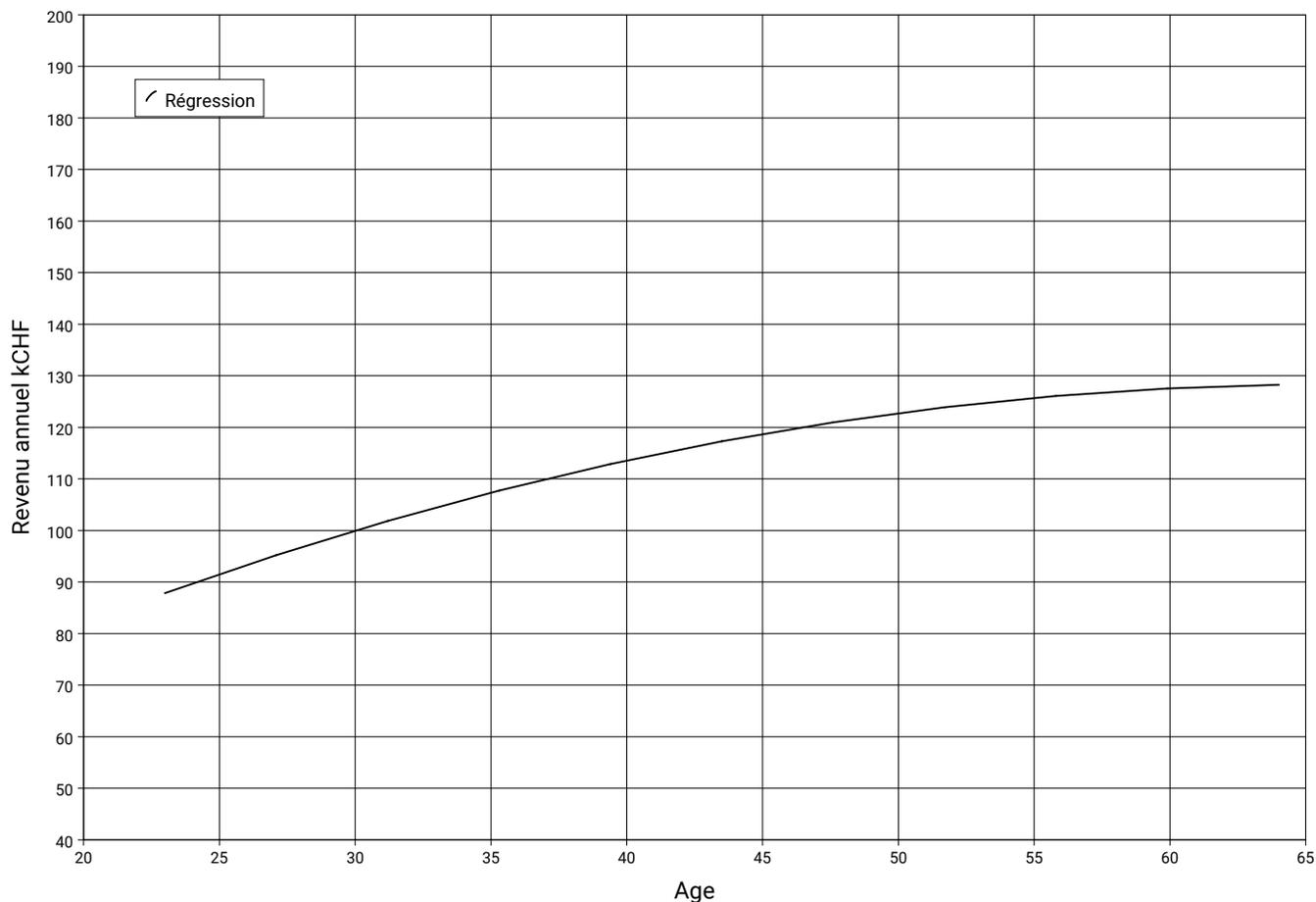
26-S2 Informaticien de gestion

Professionnel

Description

Concevoir, réaliser, développer, évaluer et acquérir des solutions ICT. Planifier et accompagner la mise en œuvre des solutions ICT.

Régression des revenus annuels en fonction de l'âge



Groupes d'âge	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
< 25 ans						
25 - 29 ans	51	27.6	95'161	89'062	94'250	100'083
30 - 34 ans	82	32.0	103'693	97'431	103'291	110'608
35 - 39 ans	66	37.2	108'481	96'811	111'963	116'679
40 - 44 ans	48	42.1	117'333	106'905	117'641	126'146
45 - 49 ans	37	46.9	123'720	116'044	127'570	132'210
50 - 54 ans	50	51.9	120'580	111'596	121'485	130'011
> 54 ans	69	58.7	127'742	120'486	129'551	135'918

26-S2

26-S2 Informaticien de gestion

Professionnel

Branches	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
Commerce						
Industrie chimique et pharmaceutique						
Construction						
Distribution d'eau et d'énergie						
Autres industries						
Sociétés financières						
Assurances (hors assurances sociales)	159	39.2	116'738		118'210	
Sociétés de services informatiques	42	39.2	109'231	100'000	107'400	120'383
Télécommunication						
Transport						
Santé et social						
Formation						
Administrations publiques (et ass. sociales)	32	45.8	118'174		113'574	
Autres services						

Collaborateurs de l'entreprise	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
< 51 employés	10	37.9	104'845		100'000	
51 - 100 employés	13	38.3	105'053		96'314	
101 - 250 employés						
251 - 500 employés						
501 - 1000 employés						
1001 - 2000 employés	71	43.4	121'050		117'065	
> 2000 employés	281	42.3	111'923	99'731	112'416	124'923

Taille du service informatique	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
< 6 employés						
6 - 10 employés						
11 - 20 employés						
21 - 30 employés	9	30.4	94'347		93'464	
31 - 50 employés						
51 - 100 employés	20	42.5	114'672	102'649	113'802	127'916
> 100 employés	365	42.0	113'446	100'067	113'100	126'662

Régions	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
Zurich	84	41.7	112'403	99'355	115'095	124'564
Bâle	62	43.6	107'974	97'997	106'405	116'351
Berne	159	43.8	119'794	104'793	116'574	134'572
Suisse orientale	55	38.5	105'941	90'325	104'268	118'838
Suisse centrale	12	35.1	102'916		105'187	
Région Argovie et Soleure	4	41.5	96'976		101'071	
Suisse romande						
Tessin						

Total	404	41.8	113'055	100'000	112'812	126'220
--------------	------------	-------------	----------------	----------------	----------------	----------------

26-S2

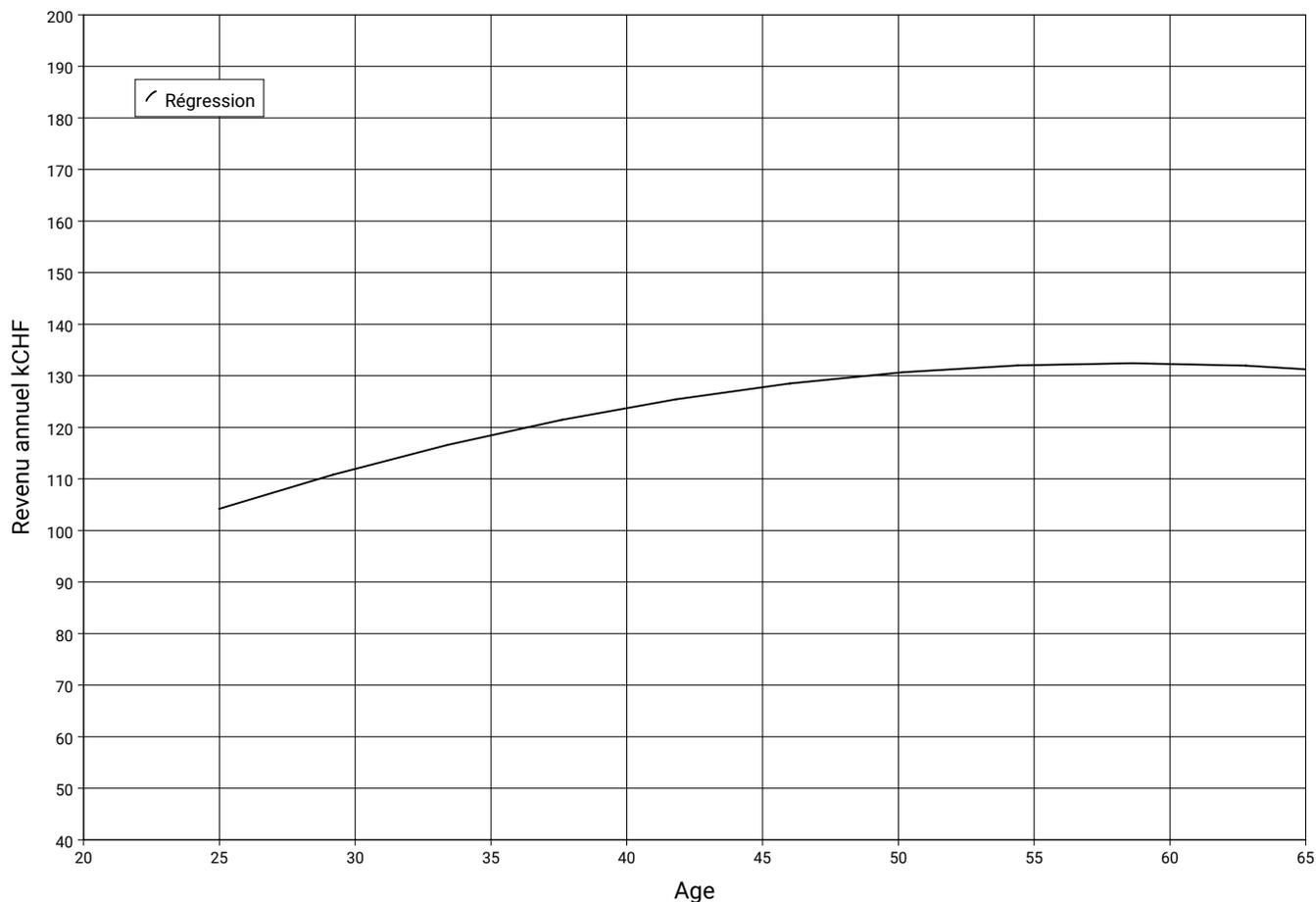
26-S3 Informaticien de gestion

Senior

Description

Concevoir, réaliser, développer, évaluer et acquérir des solutions ICT. Planifier et accompagner la mise en œuvre des solutions ICT.

Régression des revenus annuels en fonction de l'âge



26-S3

Groupes d'âge	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
< 25 ans						
25 - 29 ans	3	26.3	97'946		97'500	
30 - 34 ans	28	32.2	113'663	107'845	112'515	115'700
35 - 39 ans	86	37.1	122'146	115'456	122'811	130'079
40 - 44 ans	67	42.3	125'573	119'600	126'415	134'146
45 - 49 ans	63	47.0	129'239	121'052	127'667	137'329
50 - 54 ans	82	52.6	130'394	122'652	130'849	136'181
> 54 ans	119	59.2	133'140	125'515	134'330	138'677

26-S3 Informaticien de gestion

Senior

Branches	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
Commerce	54	51.7	124'348		124'079	
Industrie chimique et pharmaceutique						
Construction						
Distribution d'eau et d'énergie						
Autres industries						
Sociétés financières	94	44.6	128'461	120'000	130'575	131'709
Assurances (hors assurances sociales)						
Sociétés de services informatiques	45	45.7	124'960		125'512	
Télécommunication						
Transport						
Santé et social						
Formation						
Administrations publiques (et ass. sociales)	39	48.1	131'314		125'413	
Autres services	10	42.7	118'135		121'046	

Collaborateurs de l'entreprise	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
< 51 employés	4	41.8	116'082		120'587	
51 - 100 employés	9	45.1	115'896		112'178	
101 - 250 employés						
251 - 500 employés						
501 - 1000 employés	25	45.8	130'034		125'819	
1001 - 2000 employés	61	48.9	138'595		141'256	
> 2000 employés	318	47.7	125'303	117'678	126'412	134'741

Taille du service informatique	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
< 6 employés						
6 - 10 employés						
11 - 20 employés						
21 - 30 employés						
31 - 50 employés						
51 - 100 employés	48	47.8	122'815	116'765	123'664	127'630
> 100 employés	392	47.6	127'992	119'816	129'342	136'428

Régions	Nombre	Age	Salaire annuel			
			Moyen	25%	Médiane	75%
Zurich	145	47.0	130'414	124'906	132'619	137'371
Bâle	62	49.9	122'631		118'635	
Berne	127	46.1	130'829	120'000	130'696	140'690
Suisse orientale	57	50.6	126'129	121'031	125'515	133'212
Suisse centrale	27	47.2	125'919	124'706	127'630	130'929
Région Argovie et Soleure						
Suisse romande	23	47.9	125'576		123'899	
Tessin						

Total	448	47.6	127'250	119'585	127'630	135'522
--------------	------------	-------------	----------------	----------------	----------------	----------------

26-S3