



SUPPLÉMENT EBOOK REPORT **SALAIRES ICT 2026**

MENTIONS LÉGALES

SALAIRES ICT 2026

Editeur version française et © 2026 par :

GRI, Groupement Romand de l'Informatique, Rte de Genève 88,
1004 Lausanne. Tous droits réservés.
☎ +41 21 652 30 70, ✉ publication@gri.ch, 🌐 gri.ch

Éditeur version allemande et © 2026 par :

swissICT, Association suisse des technologies de l'information
et de la communication. Tous droits réservés.

Contenu et mise en page : Cornelia Ammon, Robert Bornträger,
Giovanni Groppo, Jürgen Fischer, Jürg Baumgartner, Myriam Thalmann,
Nicole Käser, Patrick Schmidlin, Peter Rohrer, Riva Ricardo, Urs Gurtner.

Conception/graphisme : Minz, Agentur für visuelle Kommunikation GmbH,
Lucerne

Logiciel/graphisme : Renuo SA, Wallisellen

Questions et commandes : swissICT, Vulkanstrasse 120, 8048 Zurich
☎ +41 43 336 40 20, ✉ info@swissict.ch, 🌐 swissict.ch

Tous les droits relatifs à l'enquête sur les salaires, y compris sa structure, sa sélection, sa conception, sa mise en page et son graphisme sont détenus par swissICT. L'auteur de la commande d'un exemplaire de l'enquête sur les salaires acquiert le simple droit non exclusif et non transmissible d'utiliser l'enquête sur les salaires à ses propres fins au sein de son propre service. Toute autre utilisation ou exploitation dépassant ce cadre, notamment toute forme de reproduction, de réimpression, la diffusion intégrale ou partielle de l'enquête sur les salaires ou de ses données ou contenus, le téléchargement ou la proposition de téléchargement ainsi que la modification de l'enquête sur les salaires ou de son contenu ne sont autorisés qu'avec l'accord écrit préalable de swissICT. Par la commande et l'acquisition d'un exemplaire de l'enquête sur les salaires, vous acceptez ces conditions d'utilisation.



TABLE

DES

MATIÈRES

ÉDITORIAL	5
UTILISATION DE L'E-BOOK	6
INTRODUCTION	7
HISTOIRE ET ÉVOLUTION	9
INFORMATIONS ANALYSÉES	
Salaire annuel de base	13
Bonus cible annuel / Bonus de l'année précédente	13
Salaire cible (salaire annuel de base plus bonus annuel cible)	13
Total cash (salaire annuel de base de l'année précédente plus bonus	13
Deferred compensation	13
Non comptabilisées : autres rémunérations	13
Aperçu : revenu annuel fixe et variable	14
Date d'entrée et nouvelles embauches	14
Sexe	14
Indice suisse des prix à la consommation	14
Régions avec aperçu visuel	15
RÔLES ET LEVEL	16
TRAVAILLER AVEC LES RÉSULTATS STATISTIQUES	20



TABLE DES MATIÈRES

ANALYSES STATISTIQUES ET GRAPHIQUES	
Nombre minimal d'entreprises	23
Quantiles : médiane, quartile et décile	23
Calculs pondérés	23



ÉDITORIAL

En 2026, le secteur suisse des TIC se trouve confronté à une situation complexe, marquée par une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée, une évolution technologique fulgurante et des changements profonds dans les modes de travail et d'organisation. En tant que responsable du groupe de travail «Salaires» chez swissICT, j'ai eu le privilège d'accompagner une nouvelle fois l'étude salariale de cette année. Mes collègues du groupe de travail et moi-même le faisons toujours avec l'ambition de fournir des repères en matière de rémunération des professionnels des TIC en Suisse, sur un marché du travail extrêmement dynamique.

En 2026, le secteur suisse des TIC se trouve confronté à une situation complexe, marquée par une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée, une évolution technologique fulgurante et des changements profonds dans les modes de travail et d'organisation. En tant que responsable du groupe de travail «Salaires» chez swissICT, j'ai eu le privilège d'accompagner une nouvelle fois l'étude salariale de cette année. Mes collègues du groupe de travail et moi-même le faisons toujours avec l'ambition de fournir des repères en matière de rémunération des professionnels des TIC en Suisse, sur un marché du travail extrêmement dynamique.

La pénurie de personnel qualifié dans le secteur des TIC reste le thème dominant. Malgré un ralentissement conjoncturel dans certains secteurs, la demande continue de dépasser nettement l'offre. Ce phénomène est particulièrement marqué pour les profils possédant des compétences en ingénierie de l'IA, en architecture cloud, en cybersécurité et en gouvernance des données.

Parallèlement, la conception même de la rémunération évolue. Les structures salariales classiques s'effondrent. Les composantes variables, les modèles de rémunération liés aux projets et,

de plus en plus, la rémunération basée sur les compétences gagnent en importance. Les entreprises qui façonnent activement cette transition renforcent non seulement leur compétitivité sur le marché du travail, mais favorisent aussi de manière ciblée la mobilité interne et le développement professionnel.

En 2026, le marché du travail sera marqué par des modèles de travail hybrides. Le télétravail s'est imposé, mais le travail totalement indépendant du lieu reste l'exception. Un juste milieu s'est imposé : la flexibilité est attendue tant de la part de l'employeur que de l'employé, tandis que la collaboration sur place et une culture d'équipe vivante regagnent en importance. En matière de rémunération, on constate que les zones salariales géographiques perdent de leur pertinence, tandis que de nouvelles questions relatives à l'équité et à la transparence se posent. La présente étude salariale apporte ici des repères et donne un aperçu de la situation actuelle dans le secteur des TIC.

Le marché du travail suisse des TIC reste exigeant, complexe et en constante évolution. Tant pour les entreprises que pour les profession-

nels, une transparence solide sur les structures salariales est essentielle pour prendre les bonnes décisions et mener un dialogue d'égal à égal sur la question des salaires. Avec la présente étude salariale 2026, nous apportons cette année encore notre contribution : fondée sur des données, ancrée dans la pratique et tournée vers l'avenir de notre secteur.



Urs Gurtner

Responsable du groupe de travail «Salaires»,
swissICT
Expert en ressources humaines, CFF



UTILISATION DE L'E-BOOK

Utilisez les hyperliens intégrés pour naviguer dans et hors de l'e-book et parcourez sans effort les rapports de l'enquête sur les salaires ICT.

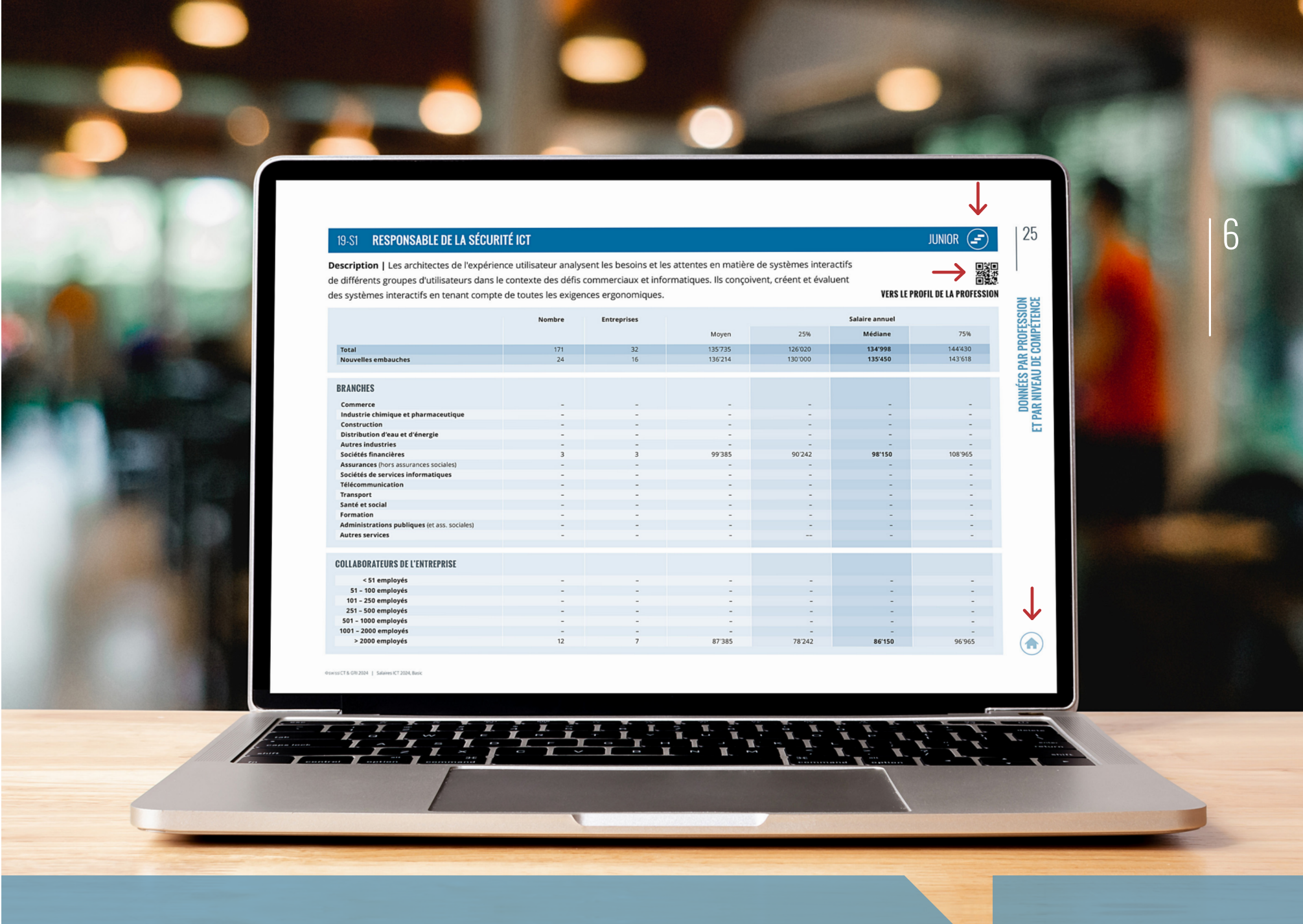


TABLE DES MATIÈRES

Vous trouverez la table des matières aux pages 3 et 4 de l'e-book. Tous les titres de la table des matières sont interactifs et permettent d'accéder directement au chapitre correspondant par simple clic.



VERS LES RÔLES

Le code QR et le lien correspondant vous permettent d'accéder directement au rôle professionnel correspondant sur rollen-der-ict.ch.



VERS L'APERÇU DES LEVEL

Cette icône vous permet d'accéder directement à l'aperçu des level ainsi qu'à leurs explications.



RETOUR À LA TABLE DES MATIÈRES

L'icône de la maison se trouve en bas à droite sur toutes les pages qui suivent. En cliquant sur cette icône, vous revenez à la table des matières dans le PDF.



INTRODUCTION



INTRODUCTION

8

Cette année, 214 entreprises ont participé à l'enquête salariale et ont indiqué les salaires de 37'112 informaticiens ou spécialistes en télécommunications. L'année précédente, il y avait 231 entreprises avec 39'511 salaires annoncés. La date de référence pour la collecte des données est le 1^{er} mai.

La présente enquête est l'analyse la plus complète de ce type en Suisse. Elle fournit des informations sur le revenu d'une cinquantaine de rôles ICT différents et de neuf level. L'impact du secteur, de l'âge, de la taille de l'entreprise et de la région est également analysé. Ces informations fournissent les bases pour les systèmes salariaux, la budgétisation ou les négociations salariales.

La comparabilité des données et la qualité de cette étude dépendent essentiellement de la précision des descriptions des rôles et des level. Vous les trouverez sur rollen-der-ict.ch. Les résultats sont disponibles au format PDF.

L'évaluation en ligne ou sur la base d'un fichier Excel sont disponibles. L'e-book Basic contient des évaluations pour les trois level Junior, Professionnel et Senior, tandis que l'e-book Premium contient des informations supplémentaires sur les fonctions de direction et les niveaux (level) experts ainsi que sur la composition du salaire (salaire de base, total cash).

Nous vous invitons cordialement à participer à la prochaine enquête sur l'étude salariale de swissICT, afin de bénéficier des nombreux avantages. Vous trouverez plus d'informations en scannant le QR-code fourni ou en visitant le site :

swissict.ch/salaere-der-ict-voranmeldung



**POUR LA PRÉINSCRIPTION
ÉTUDE SALARIALE ICT 2027**



HISTOIRE ET ÉVOLUTION



HISTOIRE ET ÉVOLUTION

Les enquêtes salariales de swissICT ont été introduites en 1969 et ont depuis connu une évolution impressionnante. Sur la base de seulement 3'534 salaires annoncés et d'une forte participation de jeunes actifs, l'enquête n'a cessé d'évoluer. Aujourd'hui, elle enregistre près de 40'000 salaires annoncés, démontrant ainsi une pertinence et une adaptation continues aux exigences du secteur de l'ICT. Grâce à la participation croissante des entreprises et à des méthodes d'enquête modernes, swissICT est parfaitement équipée pour fournir des informations précieuses sur les structures salariales des rôles de l'informatique et faire progresser le secteur.

entre CHF 1'073.- (perforatrices) et CHF 2'644.- (organisateurs). Les programmeuses gagnaient 8 % de moins que leurs collègues masculins et les opératrices environ 20 % de moins que les opérateurs.

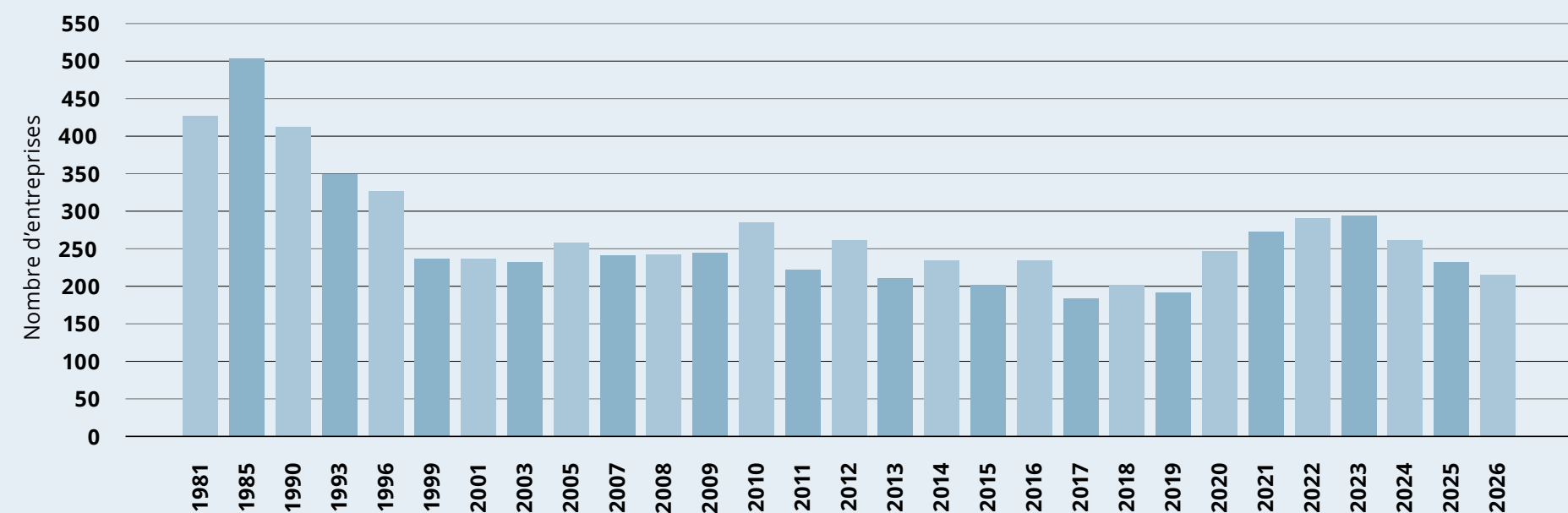
Depuis 1981, le nombre de salaires annoncés a considérablement augmenté, tandis que le nombre d'entreprises participantes a diminué. Le nombre de salaires annoncés a ensuite stagné et n'a repris sa progression que ces dernières années. Au fil des ans, les entreprises participantes sont devenues plus grandes et ont fourni plus de réponses par entreprise qu'au début (voir les graphiques ci-dessous).

En 2008, swissICT a collecté pour la première fois des salaires d'entrée et différencié dans un premier temps trois catégories : diplômes de fin de formation, de Bachelor et de Master. Par la suite, une distinction a été faite entre les diplômes avec ou sans maturité professionnelle et les diplômes de Bachelor et de Master des hautes écoles spécialisées ou des hautes écoles universitaires. Les résultats ont été mis à disposition de 2008 à 2014 sous forme de PDF distinct. À partir de 2015, swissICT a intégré les salaires initiaux dans les résultats des rapports Basic et Premium.

Histoire

Prédécesseur de swissICT, la VLA (Verband der Lochkarten- und Automations-Fachleute) a mené pour la première fois une enquête salariale en 1969 avec 3'534 salaires annoncés. À l'époque, on distinguait quatre rôles, à savoir les organisateurs (1 level), les programmeurs (2 level), les opérateurs (3 level) et les perforatrices (4 level) (fabrication de cartes perforées). La proportion de femmes s'élevait à près de 50 %, mais uniquement parce qu'elles représentaient 100 % des effectifs chez les perforatrices! Dans les autres rôles, les femmes représentaient 30 % (opératrices), 7 % (programmeuses) et 1 % (organisatrices) des effectifs. C'était un domaine professionnel récent avec des collaborateurs tout aussi jeunes : 41 % des données concernaient des personnes âgées de moins de 25 ans, 27 % des personnes de 26-30 ans et seulement 10 % des personnes de plus de 50 ans. Les salaires mensuels variaient

ÉVOLUTION DES ENTREPRISES PARTICIPANTES



Évolution du nombre d'entreprises participant à l'enquête sur les salaires de swissICT depuis 1981.

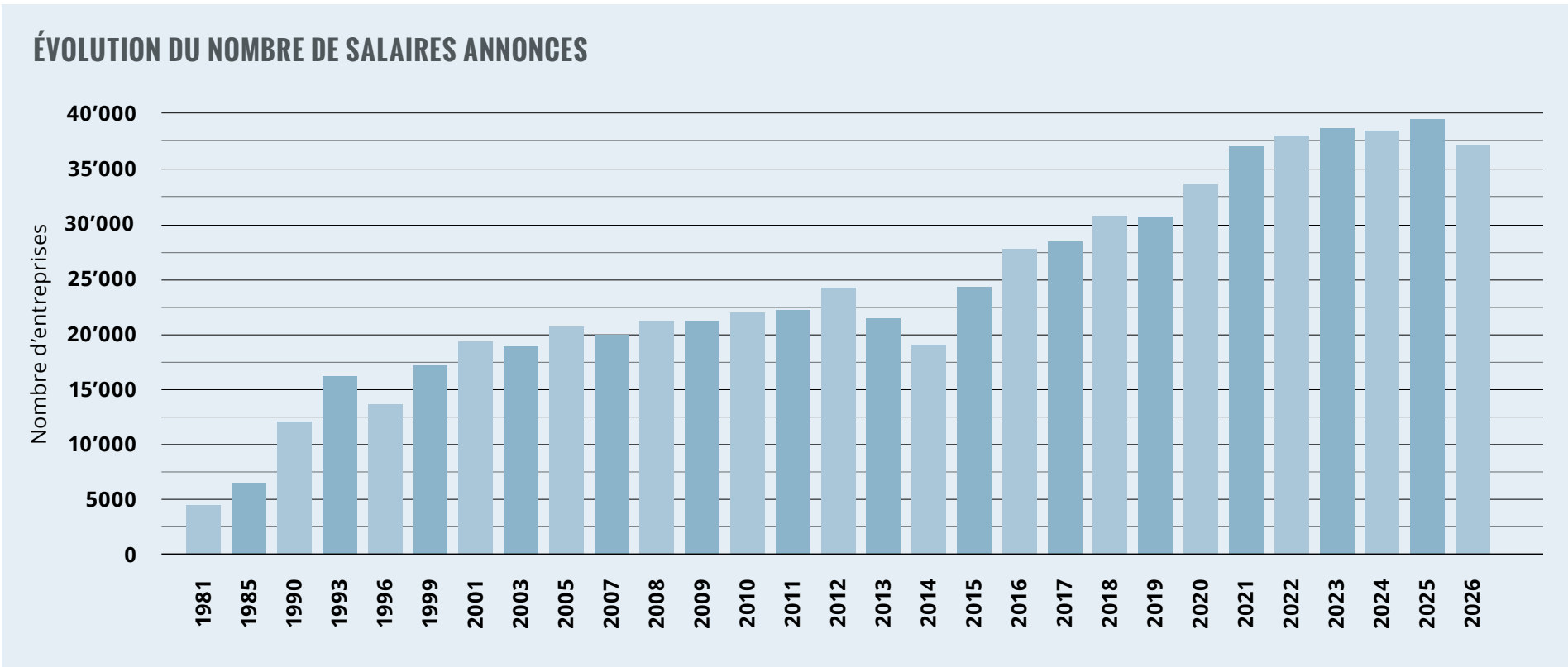


À partir de 2016, les calculs des quantiles (médiane, quartile, décile) ont été pondérés de telle sorte qu'un maximum de 34% des données provient d'une seule entreprise, conformément aux normes internationales. Les calculs sont effectués selon le type 8 dans le logiciel de statistiques R. Une documentation séparée des calculs peut être mise à disposition sur demande.

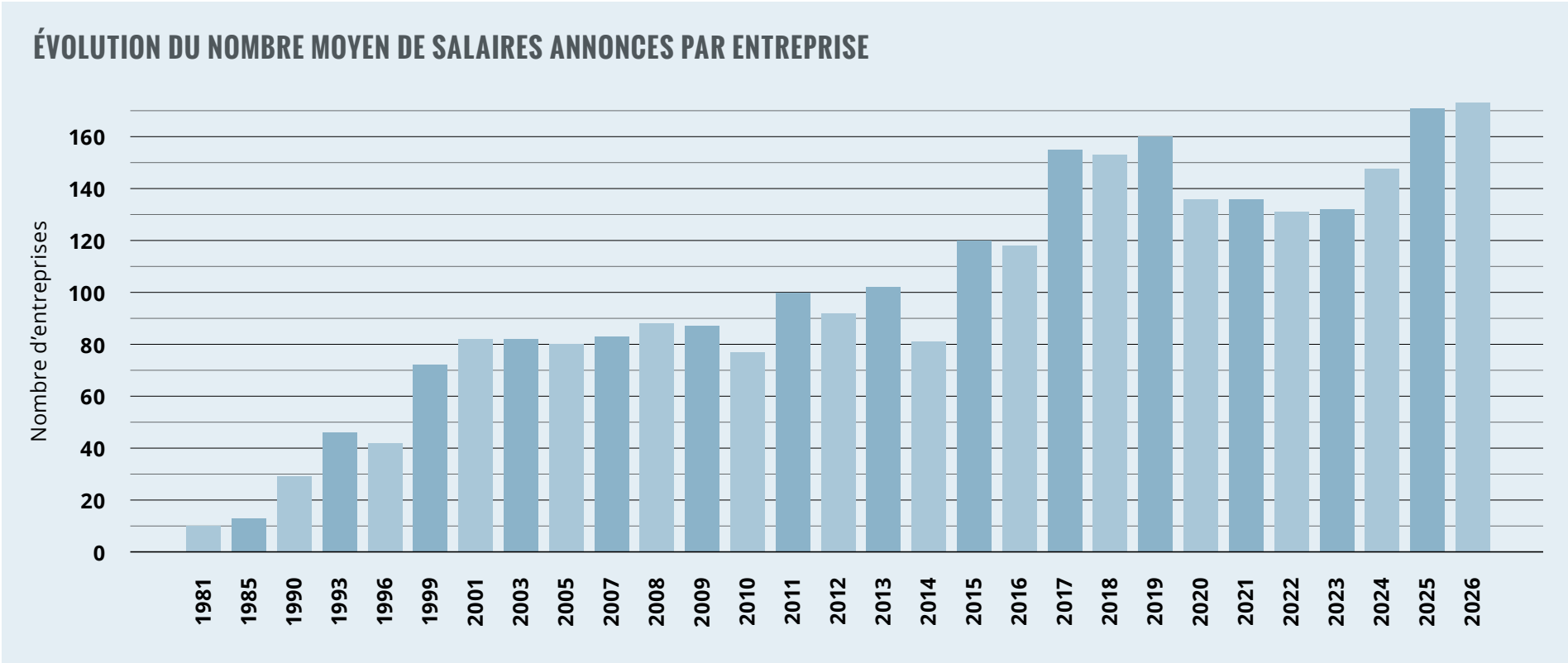
Les deux associations SVD (Schweizerische Vereinigung für Datenverarbeitung) et WIF (Wirtschaftsinformatik-Fachverband) ont réalisé ensemble cette enquête salariale depuis 1981 et ont fusionné en 2000 pour former swissICT.

Évolution depuis 1981

Depuis 1981, le nombre de salaires annoncés est passé d'environ 4'500 à environ 40'000. Entre 1981 et 1991, le nombre de salaires annoncés est passé à 15'000, a stagné jusqu'à la fin des années 1990, a lentement augmenté jusqu'en 2005 pour atteindre plus de 20'000, puis a varié entre 18'000 et 22'000 environ pendant une dizaine d'années. À partir de 2015, il y a eu une nouvelle augmentation continue jusqu'au niveau record actuel d'environ 40'000 salaires annoncés. Le nombre d'entreprises participantes a culminé à plus de 500 en 1987, a diminué de moitié au cours des années 1990 et a stagné pendant une vingtaine d'années avec environ 200 à 250 participants. Au cours des trois dernières années, le nombre de participants est passé à environ 300.



Évolution du nombre de salaires annoncés dans le cadre de l'enquête sur les salaires de swissICT depuis 1981.



Évolution du nombre moyen de salaires annoncés par entreprise participante dans le cadre de l'étude sur les salaires de swissICT depuis 1981.



INFORMATIONS ANALYSÉES



INFORMATIONS ANALYSÉES

Des informations sur les collaborateurs et les entreprises sont collectées dans le cadre de l'enquête sur les salaires. Les données spécifiques au collaborateur sont le salaire annuel de base, le bonus d'objectif annuel et le bonus de l'année précédente, Deferred Compensation, la rôle et le level, l'âge, le sexe, la date d'entrée, le taux d'occupation (en %) et le lieu de travail (canton). Les informations spécifiques à l'entreprise sont le secteur ainsi que le nombre de collaborateurs de l'entreprise et du service informatique.

Salaire annuel de base

La date de référence est le 1^{er} mai de l'année de l'enquête. Le salaire annuel de base englobe le salaire brut convenu contractuellement pour un taux d'occupation de 100 % et toutes les composantes régulières du revenu telles que les primes annuelles régulières, le 13^e salaire mensuel, les allocations de renchérissement, les primes de marché ou de fonction, etc. (voir tableau ci-après «Aperçu des parts de salaire prélevées»).

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

Ne sont pas à inclure dans le salaire annuel de base les indemnités telles que les indemnités de nuit, de poste, de piquet, de jour férié, pour enfants, pour famille et pour vacances, etc., ainsi que les compensations pour les heures supplémentaires, la formation et le perfectionnement, les dépenses forfaitaires et personnelles, les abonnements généraux et demi-tarif, etc., ni

les cadeaux tels que les cadeaux d'ancienneté, les avantages pour les contributions aux sports et au bien-être, les assurances, les hypothèques, les participations, etc.

Bonus cible annuel / Bonus de l'année précédente

Le bonus cible annuel et le bonus de l'année précédente comprennent toutes les prestations irrégulières sous forme d'argent ou de participations, qui sont facultatives et dépendent de la marche des affaires ou de la performance personnelle du collaborateur. Il s'agit notamment des paiements irréguliers de bonus, provisions, commissions, participations aux résultats, etc.

En règle générale, le bonus cible annuel ne contient pas d'incitations à la performance à long terme (Long Term Incentives, LTI) telles que des participations en actions, à l'exception des incitations à court et à long terme qui ne peuvent pas être déclarées séparément par une entreprise et dont la majeure partie (> 80 %) est à court terme.

Le bonus cible annuel comprend la part variable prévisible du salaire (prime, provision, commission) pour l'année en cours et est versé dans les 12 mois suivant la date de référence (1^{er} mai). Il correspond à la valeur qui est versée lorsque les objectifs définis pour la marche des affaires et/ou pour la performance personnelle sont atteints à 100 %. Le versement effectif l'année suivante dépend de la réalisation des objectifs et peut être supérieur ou inférieur à la valeur cible. En cas d'engagement au cours de l'année en cours ou d'engagement à temps partiel, le bonus cible annuel est extrapolé sur 12 mois et à 100 %.

Le bonus cible annuel peut être fixé dans le contrat de travail sous forme de pourcentage du salaire annuel de base ou sous forme de montant en CHF. Les provisions et commissions se rapportent généralement à des chiffres clés liés à la vente ou à l'activité, tels que les chiffres d'affaires réalisés, les marges sur coûts variables ou le nombre de nouveaux clients.

Le bonus de l'année précédente comprend la part variable du salaire (prime, provision, commission) qui a été versée dans les 12 mois précédant la date de référence (1^{er} mai). Il dépend généralement de l'atteinte des objectifs de l'année précédente. Pour les employés à temps partiel, le bonus effectif de l'année précédente est pris en compte, c'est-à-dire qu'il n'est pas extrapolé pour un taux d'occupation à temps plein (100 %).

Salaire cible (salaire annuel de base plus bonus cible annuel)

La somme du salaire annuel de base de l'année en cours et du bonus cible annuel escompté

donne le salaire cible. Tous les collaborateurs entrés en fonction jusqu'au jour de référence inclus (1^{er} mai) sont pris en compte et extrapolés sur une année complète. Les salaires des collaborateurs à temps partiel sont également extrapolés pour un taux d'occupation à temps plein de 100 %.

Total cash (salaire annuel de base de l'année précédente plus bonus de l'année précédente)

La somme du salaire annuel de base de l'année précédente et du bonus versé au cours des 12 derniers mois précédant la date de référence donne le total des liquidités. Pour calculer le total des liquidités, tous les collaborateurs à taux d'occupation de 100 % qui ont été employés tout au long de l'année précédente (date d'entrée <= 1.1) sont pris en compte.

Deferred compensation

Deferred compensation regroupe les rémunérations variables qui reposent sur les performances de l'exercice annuel précédent, qui ont été attribuées dans l'année en cours, mais qui seront seulement versées ou disponibles dans les années qui viennent. L'attribution peut avoir lieu en espèces, actions, fonds ou tout autre instrument financier, ou en droits aux instruments financiers correspondants. La valeur se rapporte au moment de l'attribution. La valeur effective après le Vesting ou la période de blocage n'est pas recueillie.



Non comptabilisés : autres rémunérations

Aucune autre rémunération n'est saisie dans cette enquête sur les salaires. Il s'agit de toutes les autres indemnités qui ne font pas partie du salaire fixe ou variable ou de la «Deferred Compensation», par exemple les suppléments pour le travail en équipe, le travail de piquet, le travail supplémentaire, le travail de nuit et les jours fériés, les allocations familiales et pour enfants, les frais ou indemnités assimilées aux frais, la participation à la formation initiale et continue, les abonnements généraux et demi-tarif, la voiture de fonction pour l'utilisation privée, le leasing automobile ou les réductions sur les assurances et les hypothèques. Voir aussi «Aperçu des parts de salaire prélevées».

Date d'entrée et nouvelles embauches

Les nouvelles embauches désignent les collaborateurs qui ont rejoint l'entreprise au cours de l'année, c'est-à-dire entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Sexe

Si nécessaire, swissICT établit des évaluations spéciales pour évaluer la répartition par sexe.

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, 13 ^{ème} 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 enf.	Indemnités de piquet	Primes de fidélité
Indemnités de vacances	Chèques REKA / WIR	Avantages



Indice suisse des prix à la consommation

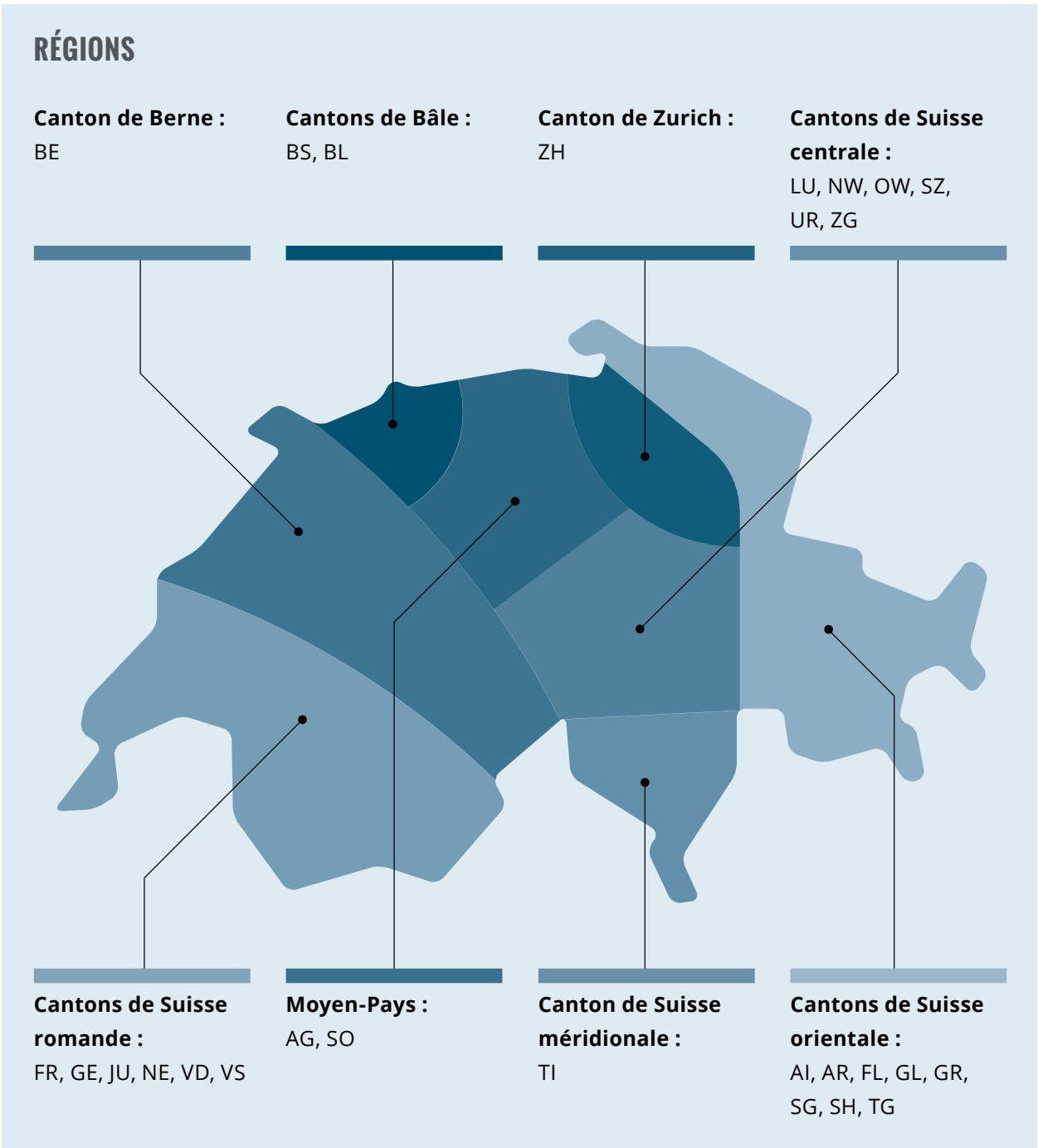
L'indice suisse des prix à la consommation est utilisé pour des évaluations spéciales corrigées du renchérissement de l'évolution des salaires sur plusieurs années.

Niveau de l'indice des dix dernières années (Déc. 2020 = 100 points) :

Avril 2026 :	108.1 points
Avril 2025 :	107.5 points
Avril 2024 :	107.4 points
Avril 2023 :	106.0 points
Avril 2022 :	103.3 points
Avril 2021 :	100.8 points
Avril 2020 :	100.4 points
Avril 2019 :	101.5 points
Avril 2018 :	100.8 points
Avril 2017 :	100.0 points

Régions

Le canton dans lequel la personne travaille est saisi pour chaque collaborateur. Pour l'analyse, les cantons sont attribués aux régions suivantes :



RÔLES ET LEVEL



RÔLES ET LEVEL

APERÇU DES GROUPES DE RÔLES AVEC LES RÔLES CORRESPONDANTES

□ Direction générale: ICT ou ICT et Organisation	09	□ Spécialiste réseau	37	□ Technicien.ne ICT	62
		□ Ingénieur.e logiciel	90	□ Administrateur/Administratrice réseau	39
Planification, pilotage et conseil (plan)		□ Architecte User Expérience	25		
□ Direction générale	02	□ Informaticien.ne de gestion	26	Gestion de projet (GP)	
□ Architecte ICT	46			□ Direction générale	05
□ ICT-Controller	22	Exploitation, administration et assistance (Run)		□ Project Management Officer	84
□ Conseiller/Conseillère ICT	54	□ Direction générale	04	□ Responsable de projet	89
□ ICT Quality Manager	44	□ Gestionnaire d'applications	28	□ Responsable de programme	47
□ Responsable de la sécurité informatique	19	□ Administrateur/Administratrice des bases de données	77		
□ Responsable Sourcing ICT	48	□ Responsable du changement TIC	69	Organisation et gestion d'entreprise (ORG)	
Conception, ingénierie, mise à disposition et implémentation (Build)		□ Collaborateur/Collaboratrice Helpdesk ICT	41	□ Direction générale	06
□ Direction générale	03	□ Opérateur/Opératrice ICT	64	□ Business Analyst	95
□ Développeur/Développeuse d'applications	35	□ Planificateur/Planificatrice de production ICT	51	□ Responsable de processus	96
□ Data Scientist	36	□ ICT Security Operations Manager	21	□ Organisateur/Organisatrice d'entreprise	97
□ Spécialiste des bases de données	12	□ Service Manager ICT	94	□ Manager d'organisation	98
□ ICT Requirements Engineer	67	□ Agent.e d'assistance ICT	73		
□ Spécialiste de la sécurité ICT	20	□ Administrateur/Administratrice du système informatique ICT	78	Rôles de la méthodologie (Agile)	
□ Ingénieur.e systèmes informatiques ICT	65	□ Contrôleur/Contrôleuse système ICT	33	□ DevOps Engineer	27
□ Ingénieur.e de test ICT	58	□ Spécialiste des systèmes informatiques ICT	14	□ Product Owner	34
□ ICT Test Manager	49			□ Scrum Master	88
				□ Release Train Engineer (RTE)	86
				□ Product Manager	87





LEVEL

Depuis 2009, on distingue neuf level, à savoir cinq level pour les spécialistes S1–S5 et quatre niveaux d’encadrement M1–M4. S signifie Spécialiste et M Management.
Vous trouverez les descriptions actuelles des level sur : rollen-der-ict.ch/level

«RÔLES ICT» APERÇU DES LEVEL – À L’EXCEPTION DES RÔLES 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	bonnes connaissances	connaissances approfondies	connaissances étendues	réputation d’expert, niveau d’enseignement supérieur
Connaissances des domaines voisins	–	connaissances de base	bonnes connaissances	connaissances approfondies	connaissances approfondies
Indépendance, coaching	nécessite un accompagnement professionnel	demande de l’aide si nécessaire	peut guider des personnes expérimentées	peut guider des équipes de spécialistes	peut guider des équipes de spécialistes
Complexité de la tâche	–	–	conception, conseil, résolution de problèmes exigeants	Conception, conseil, résolution de problèmes complexes	Conception, conseil, résolution de problèmes très complexes
Classement comme cadre dans une grande entreprise	–	–	peut être classé comme cadre	peut être cdr. ou mbr. de la dir. peut dir. une petite équipe	peut être cdr. ou mbr. de la dir. peut dir. une petite équipe

Critères		M1 Management inférieur	M2 Management moyen	M3 Management supérieur	M4 Management générale
Gestion de personnel	–	seulement direct	direct et indirect, dirige gén. des coll. M1	dirige 2 niveaux de direction, dirige gén. des coll. M2	dirige plusieurs niveaux de direction, dirige gén. des coll. M3
Nombre de collaborateurs	–	jusqu’à 10	entre 11 et 30	entre 31 et 100	plus de 100
Directeur / Associé d’une entreprise ICT, ≥ 30 collaborateurs	–	–	–	membre de la direction, associé de l’entreprise	–
Fonction possible	–	ex : chef d’équipe	ex : chef de service	ex : chef de service/département	ex : chef de département

LEVEL

«RÔLES DE L'ICT» AGILE SERVANT LEADERS (FACILITATEUR LEADER) – APERÇU DES LEVEL

- Selon la rôle, seuls les niveaux S ou seuls les niveaux M sont utilisés.
- Niveau 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.
- Niveau M : Toutes les autres rôles agiles sont des Servant Leaders. A partir de 2022, deux niveaux M1/M2 ou M2/M3 seront attribués par rôle.

	M1 Management inférieur	M2 Management moyen	M3 Management supérieur	M4 Direction générale
Scrum Master Nombre d'équipes Expérience	responsable de seulement 1 équipe < 3 ans d'expérience	responsable de 1 à 3 équipes > 3 ans d'expérience	–	–
Product Owner Nombre d'équipes Expérience	responsable de 1 seul produit < 3 ans d'expérience	responsable de 1 à plusieurs produits > 3 ans d'expérience	–	–
Release Train Engineer Taille de l'ART Expérience	–	ART / Value Stream jusqu'à environ 80 collaborateurs < 3 ans d'expérience	ART / Value Stream de plus de 80 collaborateurs > 3 ans d'expérience	–
Product Manager Nombre de groupes de produits Taille de l'ART / Nombre de collaborateurs Communication avec les parties prenantes	–	responsable de 1 groupe de produits ART / Value Stream inférieur à 80 collaborateurs Exigences moyennes en matière de communication	responsable de 1 ou plusieurs groupes de produits ART / Value Stream supérieur à 80 collaborateurs 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 (généralement entre 3 et 7 équipes); voir scaledagileframework.com/agile-release-train :

1 ART est une organisation virtuelle comprenant généralement entre 50 à 125 personnes.

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



TRAVAILLER AVEC LES RÉSULTATS STATISTIQUES



TRAVAILLER AVEC LES RÉSULTATS STATISTIQUES

Déterminer la fonction

Quelle combinaison de rôle ICT et de level correspond le mieux à l'activité professionnelle exercée par une personne ? Il se peut qu'une personne exerce plusieurs rôles ICT différents dans sa fonction. Dans ce cas, il vaut la peine de vérifier les valeurs des différentes fonctions lors de l'évaluation du salaire.

Vous trouverez la liste des rôles ICT actuels et des level en plusieurs langues sur :

rollen-der-ict.ch

Le total avec les quantiles représente les valeurs les plus importantes

Au sein d'une fonction (rôle ICT et level), les valeurs de toutes les données collectées sur la ligne Total doivent servir de point de départ pour l'évaluation du salaire. Les quartiles de 25 % à 75 % ou les déciles de 10 % à 90 % servent généralement d'étendue pour une fourchette salariale un peu plus étroite ou plus large. Si l'étendue n'est pas adaptée, l'attribution des fonctions/compétences doit être réexaminée et, le cas échéant, adaptée.

Prise en compte d'autres variables

Dans les rapports sur les salaires, vous trouverez des analyses supplémentaires par région, secteur d'activité, taille de l'entreprise, taille de l'informatique et âge. Les salaires dans les agglomérations urbaines sont généralement légèrement plus élevés que dans les régions rurales et peuvent être plus élevés dans certains secteurs que dans d'autres. Les informations complémentaires sur les variables collectées sont conçues comme des outils permettant de corriger les salaires à la hausse ou à la baisse par rapport aux valeurs totales. Cependant, ces données reposent souvent sur de petits échantillons qui doivent ensuite faire l'objet d'une évaluation critique (voir ci-dessous «Attention aux petits échantillons»).

Attention aux petits échantillons

Les résultats basés sur des informations provenant de moins de 10 entreprises et de moins de 30 salaires annoncés peuvent être très dispersés et peuvent ne plus être représentatifs. Dès lors que les évaluations de variables individuelles sont prises en compte (voir ci-dessus), les petits échantillons constituent la règle plutôt que l'exception. Dans de tels cas, il est judicieux de vérifier également les valeurs des level immédia-

tement supérieurs et immédiatement inférieurs. En outre, l'impact général d'une variable telle qu'une région ou un secteur peut être évalué sur la base des totaux de toutes les données figurant à la fin du rapport.

Âge et expérience

Le salaire d'une personne devrait dépendre en premier lieu de la fonction exercée, c'est-à-dire du rôle ICT et du level. Avec l'expérience acquise au sein de la fonction, le salaire augmente généralement jusqu'à atteindre un maximum possible. L'étendue possible au sein d'une fonction définit les entreprises avec leur système de rémunération. Parfois, l'âge est utilisé comme mesure de l'expérience. Il convient toutefois de tenir compte du fait que, pour des raisons historiques, les salaires des collaborateurs plus âgés peuvent être nettement supérieurs aux salaires du marché. Par conséquent, il convient d'utiliser en premier lieu les valeurs totales avec les quantiles correspondants (percentiles) pour définir une étendue pour les personnes ayant plus ou moins d'expérience dans une fonction.



ANALYSES STATISTIQUES ET GRAPHIQUES



ANALYSES STATISTIQUES ET GRAPHIQUES

Nombre minimal d'entreprises

Les salaires sont évalués par rôles et par level, sous forme de tableau par secteur, taille de l'entreprise, taille de l'informatique, région et âge. Les échantillons pour de telles sous-évaluations sont souvent petits. Afin de garantir la confidentialité des résultats, des évaluations sont établies à partir d'un nombre minimum de trois entreprises : en raison de ces restrictions, le nombre de salaires annoncés par secteur, âge, taille de l'entreprise, etc. est souvent inférieur au total des salaires annoncés.

Quantiles : médiane, quartile et décile

La médiane est une mesure stable d'une valeur statistique moyenne utilisée dans les distributions biaisées (pas de distribution normale). 50 % des valeurs sont inférieures et 50 % des valeurs sont supérieures à 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 manière à ce que 25 % des données soient plus petites et 75 % plus grandes (Q25) et 75 % plus petites et 25 % plus grandes (Q75). L'étendue entre les deux quartiles comprend donc la moitié médiane (50 %) de tous les salaires annoncés. Pour les déciles, nous utili-

sons les limites de 10 % et de 90 % dont l'étendue couvre les 80 % médians des salaires annoncés.

Calculs pondérés

Conformément aux normes des fournisseurs internationaux, les calculs statistiques de la moyenne et des quantiles sont pondérés de manière à ce qu'un maximum de 34 % des données proviennent d'une seule entreprise. De ce fait, les résultats peuvent 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 de statistiques R. Une documentation séparée des calculs peut être mise à disposition sur demande.





Editeur version française

GRI, Groupement Romand de l'Informatique
Rte de Genève 88
1004 Lausanne

☎ +41 21 652 30 70

✉ publication@gri.ch

🌐 gri.ch



Questions et commandes

swissICT
Vulkanstrasse 120
8048 Zurich

☎ +41 43 336 40 20

✉ info@swissict.ch

🌐 swissict.ch

