



# emploi

## La formation continue et l'expérience à l'étranger font grimper les salaires

**L'étude de Swiss Engineering montre que l'ancienneté n'est pas la seule variable qui influence positivement la rémunération des ingénieurs et des architectes.**

Laurent Buschini

Les ingénieurs et les architectes font partie des professions recherchées en Suisse (lire l'encadré ci-contre). Comme chaque année, Swiss Engineering a réalisé son étude annuelle sur les salaires. Une enquête dont l'un des objectifs est d'offrir une transparence optimale sur la rémunération dans ce domaine professionnel.

Exactement 2653 ingénieurs et architectes ont répondu à son questionnaire. Ce qui représente près d'un quart des membres de Swiss Engineering, qui en compte 11'500 en Suisse. Le résultat? En 2022, le salaire médian annuel des ingénieurs et des architectes s'est élevé à 119'000 francs pour un emploi à plein temps. Ce qui veut dire que la moitié des professionnels concernés ont gagné davantage que cette somme et l'autre moitié moins. Toutefois, des disparités existent: un quart des participants perçoivent un salaire supérieur à 144'000 francs alors que les 25% des professionnels les moins bien payés obtiennent un salaire inférieur à 95'000 francs.

Comment expliquer un tel écart? Les facteurs sont multiples. Le premier d'entre eux est l'expé-



Les femmes représentent 10% des participants à l'étude de Swiss Engineering. Une femme sur deux n'a pas de fonction dirigeante, contre un quart chez les hommes. GETTY IMAGES

119'000

En francs, le salaire médian annuel des ingénieurs et des architectes en 2022 en Suisse, ce qui signifie que la moitié d'entre eux gagnent plus que cette somme et l'autre moitié moins.

rience. Le salaire médian augmente avec l'âge des ingénieurs et des architectes. Dans tous les domaines d'activité, la rémunération est supérieure pour les participants à l'étude âgés entre 45 et 54 ans par rapport à leurs collègues plus jeunes (35-44 ans) et nette-

ment plus élevée que ceux qui ont moins de 34 ans. Les salaires des plus âgés (55 ans et plus) ne sont par contre pas plus élevés en moyenne que ceux de la classe des 45-54 ans. Dans certains secteurs, ils ont même tendance à baisser.

### La formation rapporte

Mais l'âge n'est pas le seul critère d'influence sur le salaire. La formation joue un rôle important, tout comme l'expérience à l'étranger. Un participant à l'étude sur cinq (22%) a suivi une formation continue en économie d'entreprise. Un participant sur trois a suivi une formation continue dans un autre domaine. À chaque fois, la proportion des personnes qui se forment est plus grande à mesure de l'avance-

ment en âge. La motivation personnelle est le moteur principal qui pousse les gens à se former. Les professionnels qui se forment en raison d'une injonction de leur employeur représentent une proportion marginale.

Quelle que soit la motivation, la formation paie. Les personnes qui ont suivi une formation en gestion d'entreprise ont un salaire médian de 148'000 francs, soit nettement plus que celles qui ne l'ont pas suivie (110'000 francs). L'écart de salaire entre une personne qui a suivi une formation continue et une autre qui n'en dispose pas atteint environ 40'000 francs par année.

De même, une expérience professionnelle à l'étranger fait mon-

### Jeunes diplômés recherchés

L'étude annuelle sur les salaires des ingénieurs et des architectes menée par Swiss Engineering (lire ci-contre) montre que la relève pêche au niveau des effectifs. En conséquence, les jeunes professionnels, ingénieurs et architectes sont très recherchés. La durée moyenne de recherche d'emploi entre l'obtention du diplôme et le premier poste de travail est de trois mois seulement. Mieux: un jeune diplômé sur trois a signé son contrat de travail dans le mois qui a suivi la fin de sa formation. La proportion est encore plus élevée dans certains domaines comme

l'informatique ou la recherche et l'enseignement, où la proportion atteint 50%. Seuls 2% des diplômés ont dû attendre sept mois ou davantage avant de trouver leur premier emploi. Le salaire médian des jeunes diplômés est de 85'000 francs par année, tous secteurs confondus. Mais il existe de grandes différences. Ainsi, le salaire médian annuel des jeunes diplômés dans la pharma est de 105'000 francs, domaine qui rémunère le mieux. De son côté, l'architecture ferme la marche avec un salaire médian de 70'000 francs. **LBU**

ter la rémunération annuelle de 20'000 francs par rapport aux professionnels qui n'ont pas cette ligne à leur CV.

### Satisfaction du salaire

Malgré ces différences notables, une majorité (70%) des ingénieurs et des architectes se disent satisfaits, voire très contents de leur rémunération par rapport à leurs capacités et à leurs prestations fournies au travail. Sans surprise la proportion de satisfaction est plus élevée chez les cadres, supérieurs et intermédiaires, et chez les spécialistes (la proportion varie entre 81 et 68%) que chez les collaborateurs sans fonction dirigeante (63%).

La proportion des professionnels totalement mécontents de leur salaire est très faible, jamais plus de 5%. Sauf chez les stagiaires: ils ne sont que 26% à trouver leur rémunération satisfaisante contre 20% qui la jugent pas du tout satisfaisante et 35% qui ne la trouvent plutôt pas convenable.

Certains secteurs d'activité sont plus généreux que d'autres pour des postes équivalents à responsabilités. Ainsi les participants à l'étude employés dans la pharma ou les télécoms sont les mieux payés lorsqu'ils occupent un poste de direction. Ce sont les seuls salaires qui dépassent en moyenne les 200'000 francs annuels. Des collaborateurs sans fonction de direction du domaine des télécommunications ou de l'administration publique gagnent davantage que des cadres intermédiaires ou des spécialistes dans l'industrie électrique, la métallurgie ou la construction.

Environ 10% des participants sont des femmes. Leur taux d'activité est plus faible que celui des hommes. Une femme sur deux travaille à temps complet contre trois hommes sur quatre. Mais quasi une femme sur deux (46%) est dans la catégorie collaboratrice sans fonction dirigeante. Chez les hommes, la proportion tombe à 27%.

## Gouverner par les compromis

### L'œil du pro

Carine Dilitz  
Directrice générale Oasys Consultants



La conjugaison des crises écologiques et des pénuries énergétiques annoncées complexifie le quotidien des entreprises. Le cadre dans lequel se mouvait jusque-là chaque société en matière d'efficacité organisationnelle et d'efficacité économique, de bien-être environnemental et humain est bouleversé. C'est une reconfiguration complète de la constellation de tous ces éléments qui surgit.

Or, les réponses esquissées sur le plan politique et par les organisations économiques, si elles sont

nombreuses et se traduisent par une multiplicité d'initiatives, restent souvent contradictoires et imparfaites. Par conséquent, nombre d'entreprises se retrouvent confrontées à des tensions multiples et leurs dirigeants affrontent des injonctions parfois paradoxales. Comment préserver notre environnement tout en assurant une rentabilité permettant de garantir des conditions sociales acceptables? Au quotidien, élaborer des réponses peut s'avérer ardu. Il faut par moments reconnaître qu'il est tout bonnement impossible de vouloir conjuguer ces différentes dimensions, parce qu'elles sont opposées par essence. Dans ce contexte rendu encore plus complexe par l'incertitude croissante, comment prendre de bonnes décisions?

Une première piste réside dans la sacro-sainte culture suisse du

compromis. À savoir, essayer de faire un pas de plus dans chaque direction devenue essentielle, mais garder à l'esprit que vouloir régler plusieurs problématiques à la fois et à travers une unique solution s'avère utopique. D'autre part, et c'est aussi une richesse proprement helvétique, oser miser sur l'innovation et la créativité internes à chaque organisation. En entreprise, les solutions peuvent émerger à tous les niveaux. Quels que soient son poste et sa fonction, chacun est susceptible d'avoir des idées pour soi ou pour toute la structure. Qu'il s'agisse d'économiser de l'énergie ou de digitaliser une partie de l'activité pour l'optimiser, il existe toujours des possibilités d'amélioration.

C'est peut-être là, dans la capacité d'adaptation et l'agilité propres à chaque structure que

réside le levier le plus crucial à activer. Dans un environnement neuf et marqué par les incertitudes et l'ambiguïté, alors que les réponses globales sont encore en cours d'élaboration, les entreprises doivent pouvoir composer avec le provisoire et le court terme, voire transformer ces contraintes en atouts. Puisque dans cet espace économique en recomposition, il n'existe pas de réponse unique, ni de voies toutes tracées, à elles d'inventer de nouvelles manières de faire. La recherche de la durabilité comme la réponse aux crises variées demande de gouverner par le compromis. En gardant à l'esprit qu'il s'agit d'une réponse partielle, et provisoire... mais qui n'empêche nullement d'avancer.

cdilitz@oasys.ch

### Enseignement

6%

Soit la croissance attendue du nombre d'enseignants de l'école obligatoire d'ici à 2031 en Suisse, selon une étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS) publiée la semaine passée. Cette hausse est due à l'augmentation du nombre d'élèves (+8% d'ici à 2031 pour le degré primaire et +9% dans le secondaire). La hausse concerne l'ensemble du pays sauf le Tessin, où une baisse du nombre d'enseignants est projetée. En chiffres, il faudra recruter entre 43'000 et 47'000 enseignants pour le degré primaire alors que la demande se situera entre 26'000 et 29'000 nouveaux enseignants pour le degré secondaire. **LBU**

### Championnats

#### Sept médailles suisses pour les WorldSkills 2022

Dans ce supplément, nous vous présentons la semaine dernière Daniel Fornos Diaz, représentant notre pays au Championnat du monde de bijouterie à Genève. Le Genevois de 23 ans a terminé 7<sup>e</sup> de l'épreuve et a décroché une médaille d'excellence. La victoire est revenue à une bijoutière iranienne, Raziye Jilili. La Suisse a décroché deux titres mondiaux: en pâtisserie-confiserie, à Lucerne, grâce à l'Argovienne Juliana Thöny, et en industrie 4.0 à Stuttgart, en Allemagne, avec la paire zurichoise composée de Yunus Ruff et de Silvan Wiedmer. La Suisse a aussi remporté deux médailles d'argent et trois de bronze, dont celle du Neuchâtelois Romain Mingard en menuiserie, à Bâle, seule médaille romande. **LBU**