

Édition
2023

Étude salariale

RH

 **careerplus**
sur mesure, sans mesure

Resumé

Les employeurs et les employés du secteur des ressources humaines (RH) s'intéressent de près à la question de l'équité salariale et de l'adéquation du salaire.

Notre récente étude sur les salaires dans le groupe professionnel des RH montre que la formation continue, les connaissances en langues étrangères et l'expérience de direction ont une influence décisive sur l'évolution des salaires.

L'étude fournit des informations intéressantes sur l'évolution des salaires dans le groupe professionnel des RH. Selon l'analyse de 1844 profils, les directeurs-trices RH sont les spécialistes les mieux payés dans le domaine des ressources humaines. Ils gagnent en moyenne CHF 139 500 par an et sont donc un bon exemple des avantages financiers qu'apporte une formation continue. Lorsque les directeurs-trices investissent dans des études dans une haute école spécialisée ou une université, leur salaire augmente de 16%. En outre, plus un/une directeur-trice RH a de l'expérience, plus son salaire est élevé.

Mis à part la formation continue et l'expérience, les connaissances en langues étrangères sont également un facteur important pour l'évolution du salaire. Dans le profil d'emploi de spécialiste RH, 94% des personnes analysées parlent couramment au moins une langue étrangère et obtiennent ainsi des valeurs médianes jusqu'à 24% plus élevées que les personnes sans connaissances linguistiques. Le fait que l'expérience de direction influence positivement le salaire n'est pas très surprenant. Dans le profil d'emploi directeur-trice RH, la capacité à diriger une équipe de plus de cinq collaborateurs entraîne une augmentation de salaire de CHF 17 500 par rapport aux cadres qui dirigent cinq collaborateurs au maximum.

L'étude contient également des informations sur des profils professionnels apparentés, comme Assistant·e administratif·ve ou Assistant·e de direction. Ces profils peuvent assister la direction dans les tâches administratives en lien avec la gestion des ressources humaines. Cette étude salariale vous propose des faits et chiffres pertinents sur le marché du travail suisse et sur les salaires dans le domaine des ressources humaines. Vous y trouverez des informations détaillées sur le salaire, les domaines d'activité, les principaux critères de recrutement ainsi que les possibilités d'évolution par profil professionnel analysé. Pour calculer le salaire, vous trouverez un formulaire ad hoc à la page 29.

CHF 139 500

**Salaire d'un/une
directeur·trice RH**

CHF 17 500

**Différentiel de salaire
d'un/une directeur·trice RH
qui dirige plus de
cinq personnes**

Sommaire

4	Interview
5	Faits et chiffres
7	Méthode
9	Assistant·e RH
11	Généraliste RH
13	Spécialiste RH
15	Spécialiste Payroll
17	Responsable de l'administration du personnel
19	HR Business Partner
21	Responsable RH
23	Directeur·trice RH
25	Assistant·e administratif·ve
27	Assistant·e de direction
29	Formulaire de calcul de salaire
30	Exemple de calcul de salaire
32	Les prestations de Careerplus

Interview d'Eglantine Jamet

Comment les salaires évoluent-ils dans le domaine des RH?
Et dans quelle mesure l'étude salariale contribue-t-elle à l'égalité des chances et à la diversité au sein des entreprises? Eglantine Jamet d'Artemia Executive apporte des éclaircissements.

Quelles sont les principales conclusions de l'étude salariale?

L'expérience de direction, les connaissances en langues étrangères, ainsi que la formation initiale et continue ont une incidence décisive sur le salaire. Mais cela n'est pas automatique et dépend beaucoup des secteurs. L'éventail des tâches, qui s'élargit et devient plus intéressant au fur et à mesure que l'on se perfectionne, ainsi que les responsabilités managériales entraînent aussi une augmentation du salaire.

L'étude a-t-elle donné lieu à des surprises?

Les résultats se recoupent relativement bien avec mes attentes et mon expérience. Ce qui m'a frappée, c'est l'augmentation significative de la rémunération des spécialistes Payroll par rapport à l'étude de 2019. Les spécialistes Payroll sont très recherchés, ce qui se reflète dans le niveau du salaire.

L'étude salariale favorise la transparence des salaires. Pourquoi la transparence des salaires est-elle importante pour les entreprises?

La transparence des salaires rend la rémunération compréhensible et équitable. Il n'est toutefois pas nécessaire de divulguer les salaires dans le détail, des fourchettes salariales peuvent suffire. Une grille salariale équitable permet de déterminer le salaire en fonction de la valeur ajoutée et des compétences qu'apporte la personne, et non de l'habileté à négocier.

Cela réduit les risques de discrimination, notamment pour les candidates, car on sait que les femmes ont plus de difficultés à négocier dans ce type de situation, et aussi que cela peut être moins bien perçu de leur part. Cela permet aussi de donner moins de poids aux écarts liés à la capacité à s'affirmer et à oser, qui n'est pas toujours corrélée à la performance!



Qu'apporte l'étude salariale?

L'étude salariale fournit un bon point de repère pour définir la grille salariale et les exigences salariales. Si le salaire se fonde de manière équitable sur les compétences requises, il est compréhensible pour les collaborateurs et collaboratrices. L'entreprise signale ainsi qu'elle valorise les performances de son personnel. Des grilles salariales claires renforcent en outre l'attractivité de l'entreprise – un avantage non négligeable dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Quelle est la meilleure façon d'aborder les questions salariales?

Argumentez en vous appuyant sur des faits et non pas de manière émotionnelle. L'étude soutient cette idée, car elle permet de comparer ses propres exigences salariales avec les salaires usuels sur le marché. Ceux-ci dépendent fortement de la branche et de l'expérience. Les employeurs appliquent les critères de l'étude salariale en fonction du profil.

Éléments biographiques

Eglantine Jamet est co-fondatrice d'Artemia Executive, une entreprise spécialisée dans le recrutement de cadres, de membres de Direction et de Conseils d'administration, avec la mission d'apporter une plus grande mixité entre hommes et femmes dans les postes à responsabilité. Eglantine Jamet est docteure en sciences sociales, spécialiste des questions de genre et de diversité depuis 20 ans, à la fois dans la recherche académique et dans le monde de l'entreprise.
www.artemia-executive.com

Faits et chiffres sur le marché suisse

2,2%

Taux de chômage 2022

CHF 79 980

Salaire annuel
moyen brut en Suisse

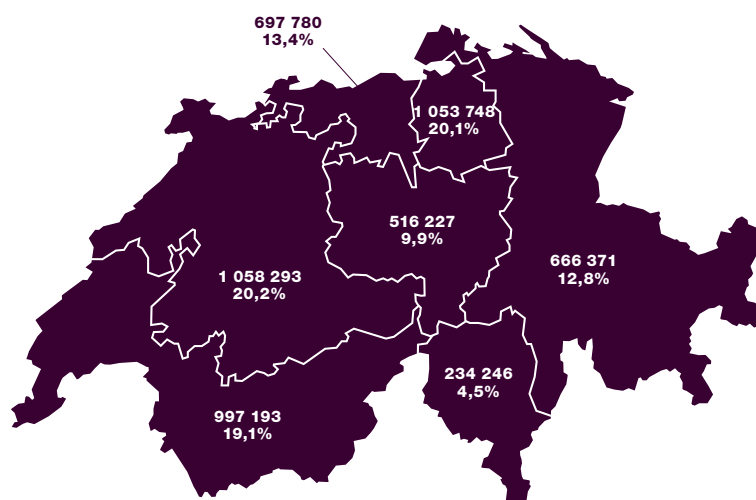
CHF 105 250

Salaire médian en Suisse
calculé sur la base de
notre échantillon RH

Le taux de chômage moyen de 3,1% en 2020 et de 3,0% en 2021 est tombé à 2,2% en 2022, soit la valeur la plus basse depuis plus de 20 ans (Office fédéral de la statistique, janvier 2023).

De 2019 et 2021, en moyenne 5,16 millions de personnes étaient employées en Suisse dans les secteurs secondaire et tertiaire, c'est-à-dire dans l'industrie et les services. 46% étaient des femmes et 54% des hommes. Pour montrer la densité de l'emploi en Suisse, le pays a été subdivisé en sept régions: Suisse romande, Suisse du Nord-Ouest, Plateau, Zurich, Suisse orientale, Suisse centrale et Tessin.

La figure ci-dessous montre la moyenne des chiffres de l'emploi par région pour les années 2019, 2020 et 2021 ainsi que la répartition en pourcentage sur l'ensemble de la Suisse.



	Secteurs secondaire et tertiaire, toutes les fonctions	Répartition en pour cent
Total Suisse	5 223 858	100%
Suisse romande	997 193	19,1%
Plateau	1 058 293	20,2%
Suisse du Nord-Ouest	697 780	13,4%
Zurich	1 053 748	20,1%
Suisse orientale	666 371	12,8%
Suisse centrale	516 227	9,9%
Tessin	234 246	4,5%

Source: Office fédéral de la statistique, 2022

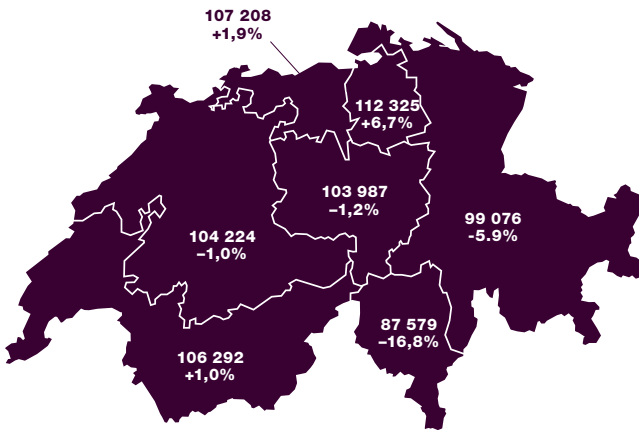
Répartition des salaires

Selon l'Office fédéral de la statistique (2020), le salaire annuel brut moyen dans les secteurs secondaire et tertiaire en Suisse pour une activité à plein temps se calcule sur une base de 52 semaines à 40 heures de travail par semaine et s'élève à environ CHF 79 980.

Cette étude analyse les rémunérations dans le groupe professionnel des ressources humaines. Dans ce domaine, le salaire annuel brut médian est de CHF 105 250, soit 31,6%

de plus que la moyenne suisse (base de données Careerplus, 2023). Les candidat-e-s de notre échantillon disposent d'une expérience spécialisée dans l'une des fonctions répertoriées à la page suivante. Les salaires sont donc supérieurs au salaire annuel brut moyen en Suisse. Les données sur les salaires annuels incluent les bonus.

La figure ci-dessous montre la répartition régionale de la rémunération annuelle moyenne dans le groupe professionnel Ressources humaines (base de données Careerplus, 2023) en relation avec la différence régionale en pourcentage sur la base de l'indice régional de l'Office fédéral de la statistique.

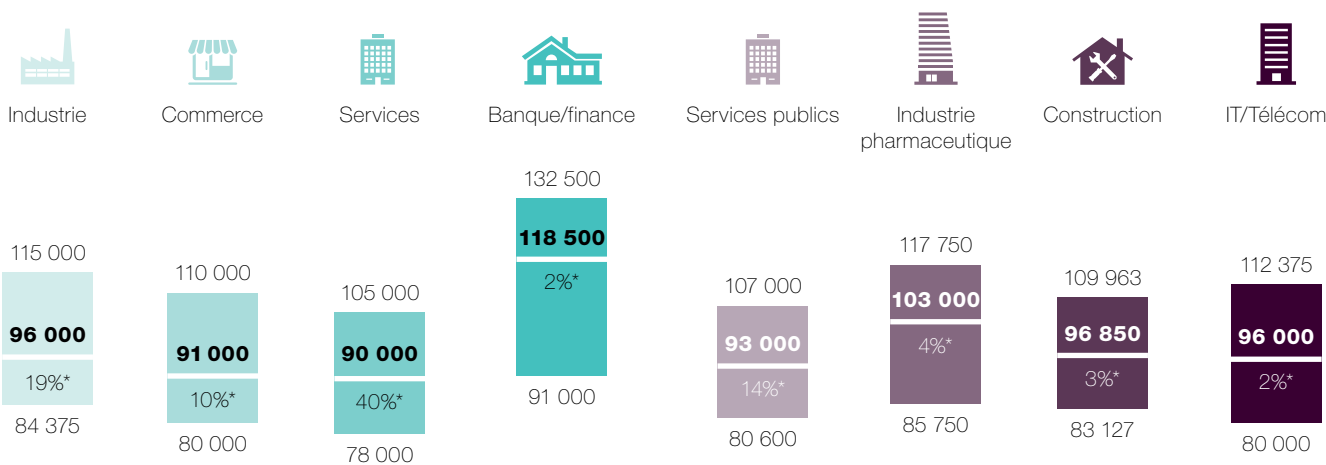


	Salaire annuel	Salaire mensuel	Différence régionale en %
Médiane de l'échantillon	105 250	8771	–
Suisse romande	106 292	8858	+1,0%
Plateau	104 224	8685	–1,0%
Suisse du Nord-Ouest	107 208	8934	+1,9%
Zurich	112 325	9360	+6,7%
Suisse orientale	99 076	8256	–5,9%
Suisse centrale	103 987	8666	–1,2%
Tessin	87 579	7298	–16,8%

Source: Careerplus 2023, sur la base de l'index régional de l'Office fédéral de la statistique, 2020

Aperçu par secteur économique

Ce récapitulatif montre les variations du salaire annuel moyen de CHF 105 250 dans le groupe professionnel Ressources humaines en fonction des secteurs économiques.



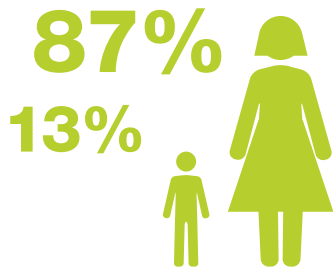
* Variations par rapport à la médiane de l'échantillon

Base de données Careerplus, 2023

Méthode

1844

**Nombre de personnes
ayant participé à notre
étude salariale**



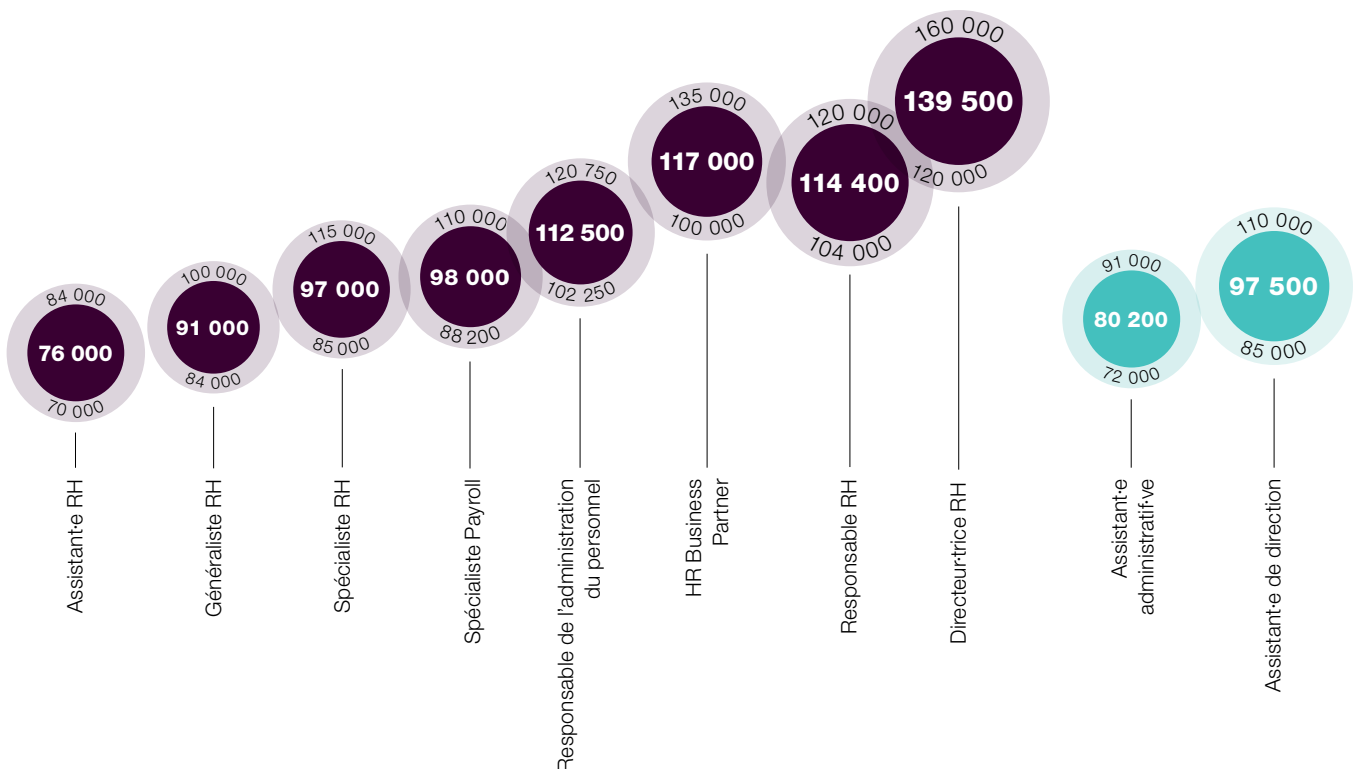
Répartition selon le genre

La présente étude sur les salaires se base sur un échantillon de 1844 personnes du domaine des ressources humaines qui ont pris contact avec Careerplus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022 pour chercher un nouvel emploi (base de données Careerplus 2023). Il est important de noter que cette étude ne se base pas sur des données empiriques et ne prétend pas être exhaustive ni scientifique. Les candidat·es ont été classé·es dans les fonctions ci-après conformément à leur dernier emploi ou leur poste actuel:

- Assistant·e RH
- Spécialiste Payroll
- Généraliste RH
- Responsable de l'administration du personnel
- Responsable RH
- Spécialiste RH
- HR Business Partner

Les profils assistant·e administratif·ve et assistant·e de direction ont été examinés sur la base d'un échantillon de 683 personnes. Les mêmes critères d'évaluation ont été utilisés. Il est toutefois important de noter que ces personnes n'ont pas été prises en compte dans les calculs généraux et doivent donc être considérées comme un groupe à part entière. Ces résultats sont donc indépendants des profils RH classiques mentionnés ci-dessus.

Les salaires ont été analysés sur la base des critères suivants: l'âge, le plus haut niveau de formation initiale ou continue atteint, les connaissances en langues,



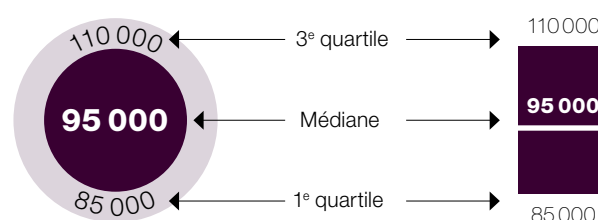
les responsabilités en terme de gestion et le lieu de travail. En raison de données insuffisantes concernant le lieu de travail, nous n'avons pas pu relever avec pertinence les indications par région et par fonction. C'est pourquoi nous nous référons à l'évaluation régionale citée à la page 6 sur les données du salaire médian de l'Office fédéral de la statistique.

Présentation des résultats

Le volume total des données – qui exclut les profils de l'assistant-e administratif-tive et de l'assistant-e de direction – se compose de 87% de femmes et de 13% d'hommes. Toutes les données salariales présentées dans cette étude correspondent à des salaires annuels bruts, y compris les éventuelles parts variables, pour un taux d'activité de 100%. Les données sont exprimées en francs suisses, et les chiffres sont arrondis à l'entier.

Évaluation des valeurs salariales

Afin de pouvoir présenter des fourchettes salariales aussi proches que possible de la réalité, nous avons choisi pour cette étude la médiane comme valeur. Celle-ci est nettement plus pertinente qu'une moyenne arithmétique, qui peut être déformée par des valeurs extrêmes tout en haut et tout en bas de la fourchette des salaires. Afin de mettre en évidence la dispersion de la fourchette salariale, nous indiquons par ailleurs les 1^{er} et 3^e quartiles et les présentons sous forme de graphique. La médiane est une valeur moyenne pour les distributions dans les statistiques. Si une liste de valeurs est classée par ordre de grandeur, la médiane se trouve au milieu. Par exemple: pour les valeurs 4, 1, 37, 2, 1, le chiffre 2 correspond à la médiane, c'est-à-dire la valeur moyenne dans 1, 1, 2, 4, 37. Pour déterminer les quartiles, la série de chiffres (classés par ordre croissant) est répartie en quatre plages. Pour une quantité de données de 100, la valeur à la 25^e position représente le 1^{er} quartile, la valeur en 50^e position représente la médiane et la valeur en 75^e position le 3^e quartile. L'indication des 1^{er} et 3^e quartiles reflète 50% des données.



Comment utiliser cette étude?

Afin de pouvoir déterminer une échelle salariale la plus significative possible pour une personne avec un profil déterminé, vous trouvez un formulaire de calcul à la page 29. Grâce aux critères d'évaluation individuels de cette étude, vous pouvez calculer le salaire médian de chaque fonction.

Descriptif de fonction

Assistant·e RH

L'assistant·e RH est chargé·e des dossiers des collaborateurs lors de leur arrivée et de leur départ. Il/Elle établit les contrats et les certificats de travail et assure les tâches administratives comme la préparation des salaires et les mutations. Dans de plus petites entreprises, il/elle peut aussi être chargé·e – lors de la procédure de recrutement – de la correspondance, de l'organisation et de la coordination des entretiens d'embauche. Il/Elle soutient parfois aussi son équipe dans le domaine du développement du personnel et dans le cadre de projets RH et joue le rôle d'interface avec les assurances sociales. Il/Elle rend compte au/à la généraliste RH ou au/à la responsable RH auquel/à laquelle il/elle est directement subordonné·e.

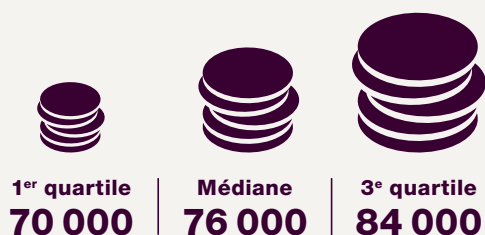
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Formation commerciale
- Certificat de Gestionnaire RH ou d'assistant·e en assurances sociales
- Bonnes connaissances de Microsoft Office
- Souci du détail et orientation service

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



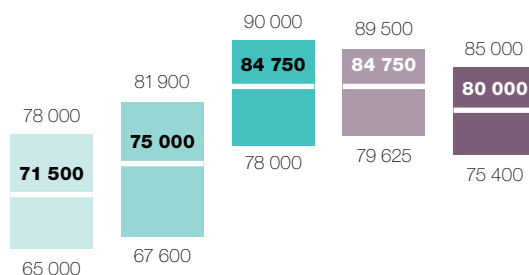
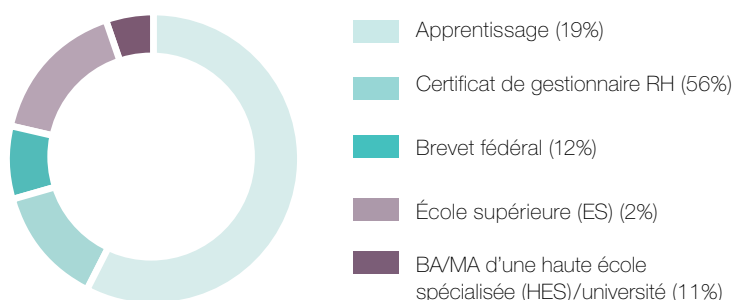
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE

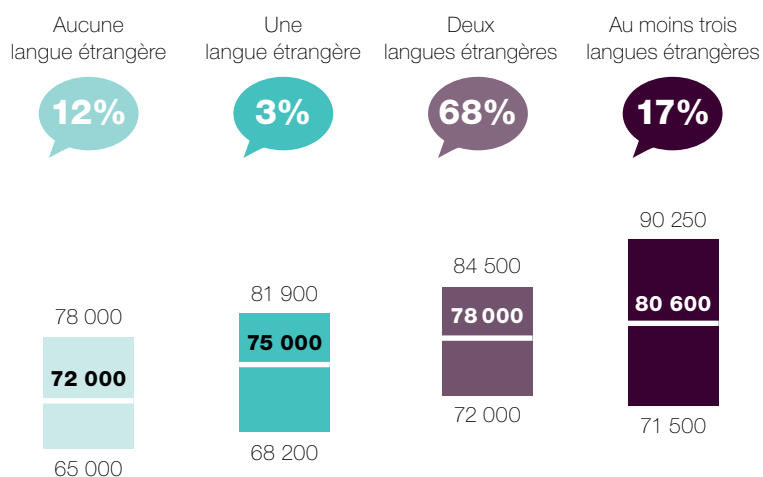
jusqu'à 25 ans	67 600
26-30 ans	74 000
31-40 ans	79 300
41-50 ans	81 900
à partir de 51 ans	83 200

RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- Plus de 75% des personnes du groupe professionnel disposent d'un certificat de gestionnaire RH, ce qui n'engendre qu'une différence minimale au niveau du salaire médian. L'expérience se reflète dans les quartiles 1 à 3.
- Le salaire le plus élevé est atteint avec un brevet fédéral ou un diplôme d'une école supérieure, ce qui correspond au niveau de généraliste RH du point de vue technique.

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



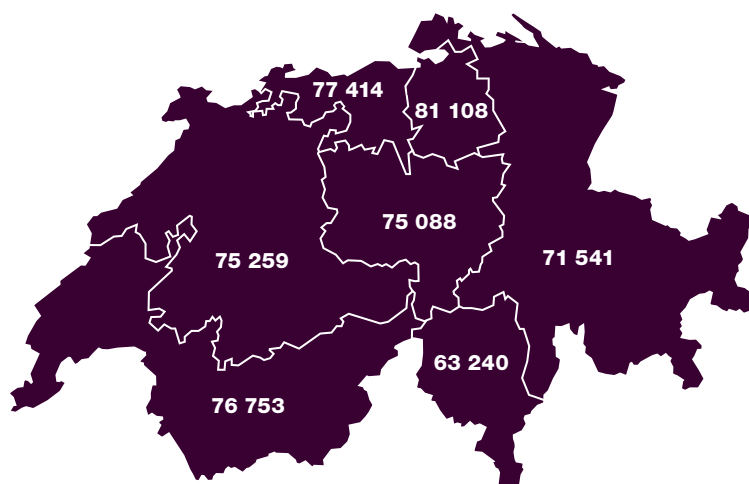
- Spécialiste RH avec brevet fédéral
- Spécialiste des assurances sociales avec brevet fédéral
- Haute école spécialisée
- École supérieure

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Généraliste RH
- Spécialiste RH dans le domaine Payroll, recrutement, formation ou développement du personnel

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Descriptif de fonction

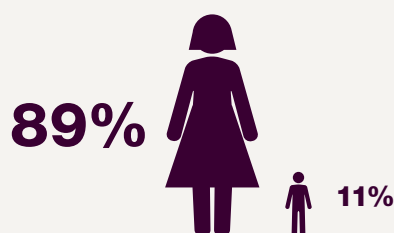
Généraliste RH

Selon la taille de l'entreprise, le/la généraliste RH peut être responsable de l'ensemble des ressources humaines, y compris de la comptabilité salariale, des assurances sociales, de l'administration RH et d'être l'interlocuteur de la ligne hiérarchique. Il/Elle mène en outre des entretiens individuels ainsi que des entretiens de qualification et de licenciement et est responsable de la gestion des conflits. Ses responsabilités incluent également des projets RH généraux et stratégiques. Le/La généraliste RH est subordonné-e au responsable RH dans les grandes et moyennes entreprises et directement à la direction dans les petites entreprises.

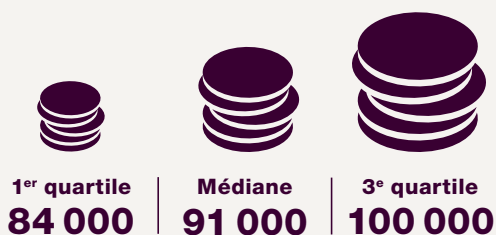
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Formation de gestionnaire RH/Brevet fédéral
- Formation continue supérieure dans une ES ou une HES
- Bonnes capacités d'organisation et de communication et sens élevé des responsabilités
- Auto-organisation et forte auto-motivation
- Capacité à travailler de manière fiable, précise et rapide

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



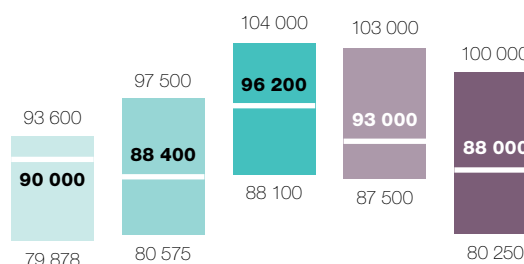
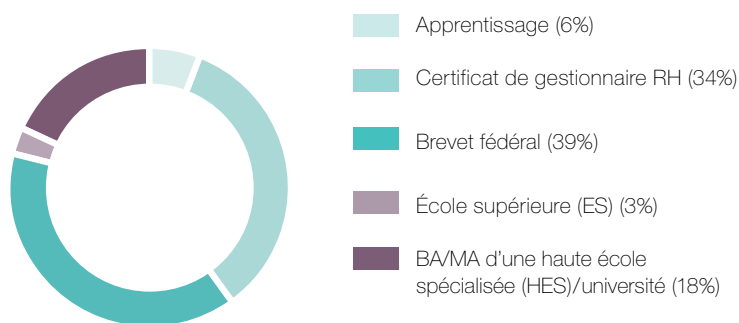
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE

jusqu'à 25 ans	74 100
26-30 ans	83 600
31-40 ans	90 000
41-50 ans	96 000
à partir de 51 ans	100 000

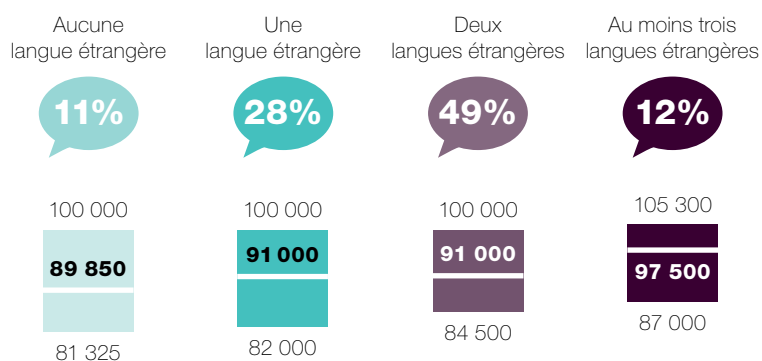
RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- Avec un brevet fédéral, le salaire maximal peut atteindre CHF 104 000 dans le 3^e quartile. Environ 40% disposent de cette formation continue très prisée et recherchée.
- Les formations continues liées à la profession (brevet fédéral, école supérieure) ont un impact plus important sur le salaire que les études (HES ou université).

Descriptif de fonction **Généraliste RH**

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



- Les compétences linguistiques n'ont une influence sur le salaire que si la personne parle plus de trois langues étrangères.

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



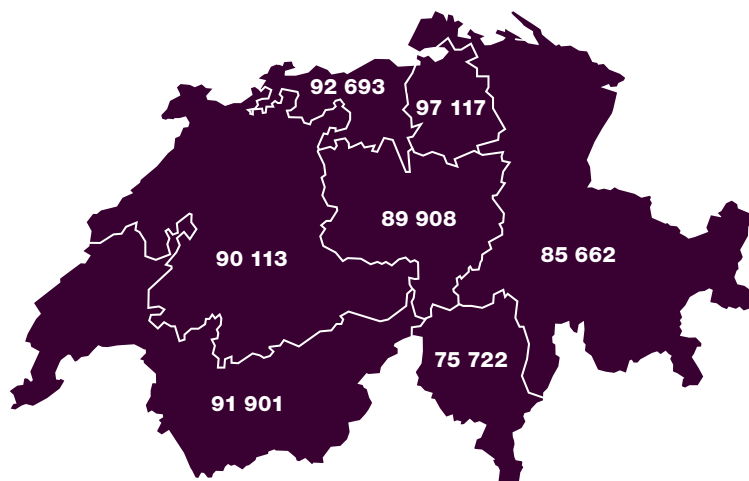
- CAS ou MAS spécifique dans une haute école (p. ex. gestion du personnel, Compensation & Benefits Management)
- Brevet Fédéral de Spécialiste RH

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Spécialiste RH
- HR Business Partner
- Responsable RH
- Directeur-trice RH

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Descriptif de fonction

Spécialiste RH

Le/La spécialiste RH est généralement actif·ve dans les domaines du recrutement, de la formation ou du développement du personnel. En tant que spécialiste du recrutement, il/elle est l'interlocuteur·trice de la ligne hiérarchique et la conseille lors du recrutement de nouveaux collaborateur·trice·s. Il/Elle est responsable de l'ensemble du processus de recrutement, y compris de l'élaboration des profils et de la rédaction des offres d'emploi, de la présélection des candidats, des entretiens d'embauche et des négociations salariales. Plus le temps passe, plus les mesures spécifiques de recrutement de personnel telles que l'active sourcing font partie du domaine d'activité. Le/La spécialiste de la formation conçoit, de manière autonome ou en collaboration avec la ligne hiérarchique, des offres de formation et de perfectionnement et organise souvent les cours de manière autonome. Le/La spécialiste du développement du personnel identifie les personnes clés et s'occupe de leurs plans de développement. Il/Elle est également responsable de la gestion de la rétention. En règle générale, un·e spécialiste RH rend compte à la direction des ressources humaines et lui est directement subordonné·e.

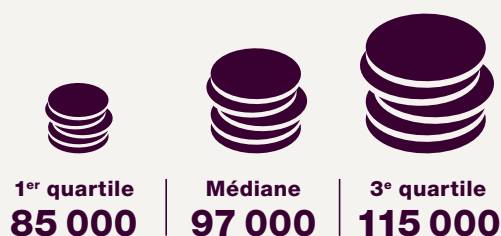
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Spécialiste RH avec brevet fédéral
- Un diplôme universitaire spécifique (BA ou MA) est un avantage
- Excellentes capacités de communication et mentalité de service
- Engagement élevé, responsabilité personnelle et compétences sociales
- Pensée analytique et en réseau

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



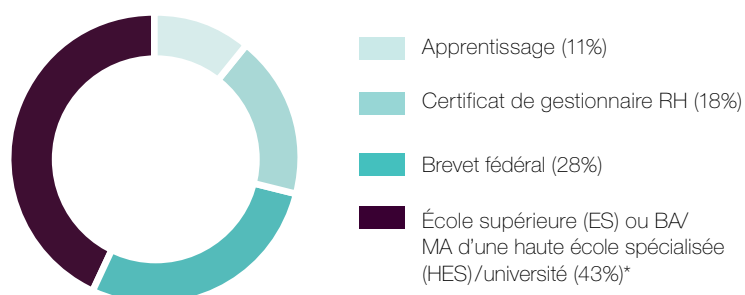
SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE

jusqu'à 30 ans 81 500

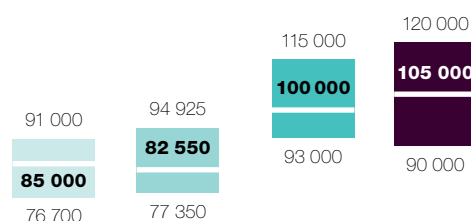
31–40 ans 94 500

à partir de 41 ans 110 000

RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



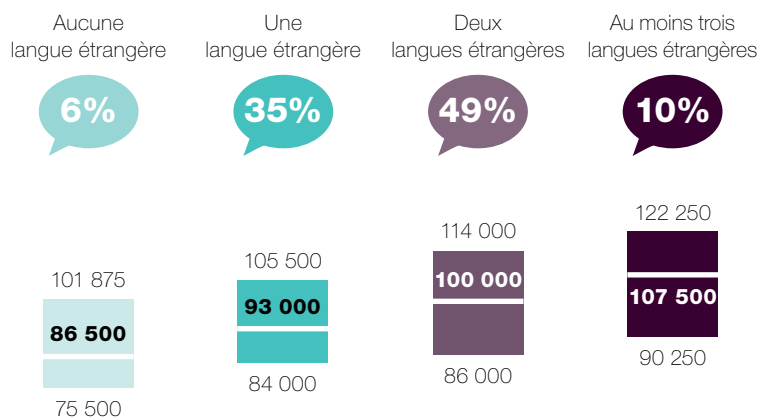
* regroupés en raison de la quantité de données trop faible.



- Plus de 40% ont suivi des études et obtiennent dans le 3^e quartile un salaire maximal de CHF 120 000. La voie de la formation d'employé·e spécialisé·e/brevet fédéral est plutôt généraliste. C'est pourquoi le salaire est moins élevé.
- Les spécialistes de moins de 30 ans sont souvent en début de carrière et sont fraîchement diplômés, leur salaire est donc inférieur d'environ 25% à celui des plus de 40 ans.

Descriptif de fonction **Spécialiste RH**

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



- Plus un-e spécialiste RH maîtrise de langues, plus il/elle est polyvalent-e, ce qui se reflète dans son salaire.

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



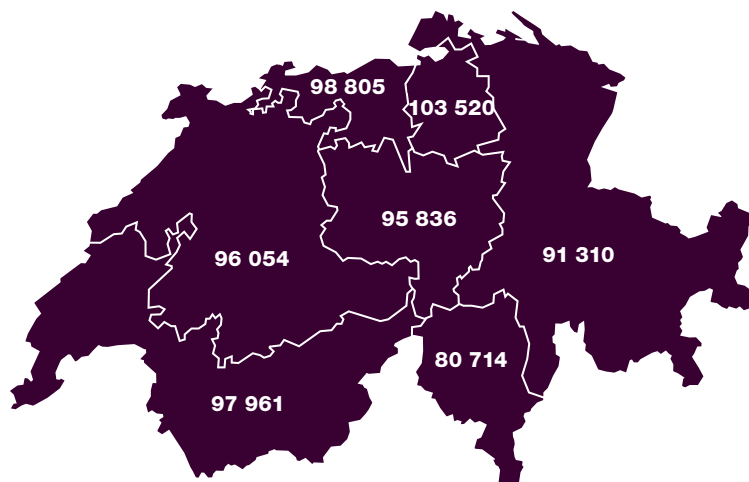
- CAS dans un domaine de spécialisation
- Formation continue spécifique (p. ex. active sourcing)
- Responsable RH diplômé EPD ES
- MAS ou master

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Responsable RH
- HR Business Partner

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Descriptif de fonction

Spécialiste Payroll

Le/La spécialiste Payroll saisit et gère les données des collaborateurs et est responsable de leur rémunération mensuelle. Selon la taille de l'entreprise et l'organisation, cela comprend également le domaine Compensation et Benefits Management. Il/Elle est également responsable du traitement et de la comptabilisation des salaires ainsi que des ordres de paiement et de transfert et contrôle les comptes transitoires en coordination avec la comptabilité financière. Il/Elle établit les boucllements annuels et est responsable du traitement des assurances sociales, y compris des travaux de fin d'année. Parmi les tâches stratégiques figure la mise à disposition d'évaluations pour la ligne hiérarchique et pour l'ensemble de l'entreprise. Le/La spécialiste Payroll est subordonné-e au/à la responsable Payroll ou au/à la responsable RH, auquel/à laquelle il/elle rend compte.

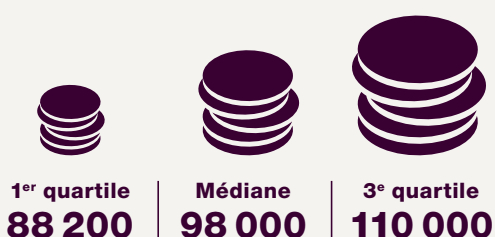
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Spécialiste RH avec brevet fédéral ou spécialiste en assurances sociales avec brevet fédéral
- Formation continue dans le domaine Payroll, p. ex. spécialiste Payroll
- Expérience professionnelle de plusieurs années
- Très bonnes connaissances d'ERP et de Microsoft Office (surtout d'Excel)
- Capacité à travailler de manière minutieuse, structurée et autonome
- Orientation vers le service et affinité pour les chiffres

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE

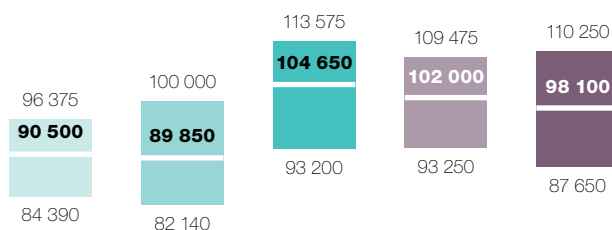
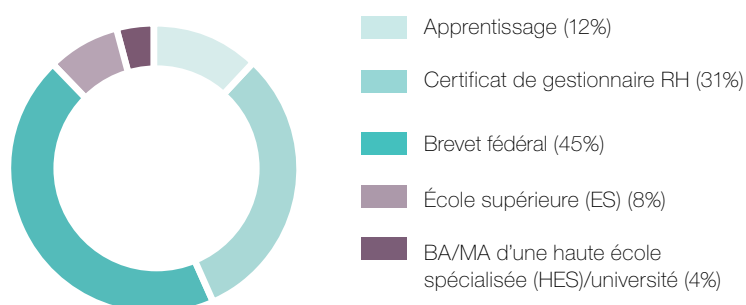
jusqu'à 30 ans 80 300

21-40 ans 94 300

41-50 ans 100 100

à partir de 51 ans 105 000

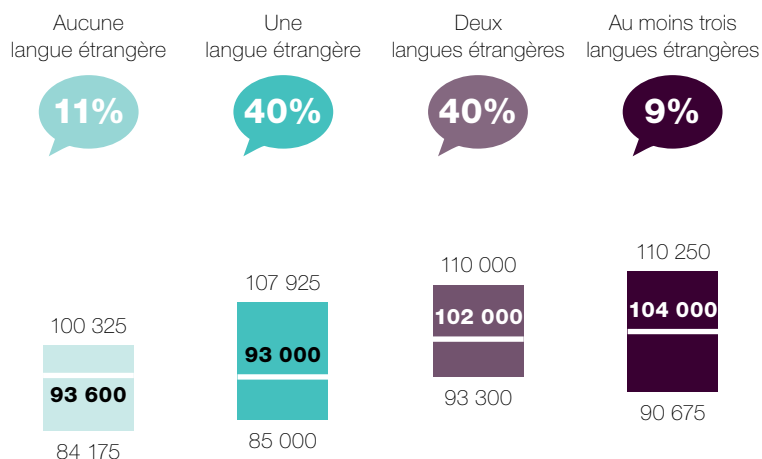
RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- Le salaire le plus élevé est obtenu avec le brevet fédéral, avec CHF 113 000 dans le 3^e quartile. Le parcours professionnel avec une expérience opérationnelle est le mieux rémunéré dans cette position.
- Les personnes ayant suivi un certificat de gestionnaire RH sont souvent relativement jeunes et moins spécifiquement formées, c'est pourquoi leur salaire est plus bas que pour les autres formations continues.
- 85% ont plus de 30 ans – ils se spécialisent au cours de leur carrière. Cela se reflète également dans le salaire: Les 31-40 ans gagnent à peine 25% de plus dans le 3^e quartile que les 18-30 ans.

Descriptif de fonction **Spécialiste Payroll**

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



- À partir de deux langues étrangères ou plus, les connaissances linguistiques ont une influence positive sur le salaire. Les spécialistes Payroll sont souvent en contact direct avec les collaborateurs, et il est alors avantageux de pouvoir communiquer dans leur langue.

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



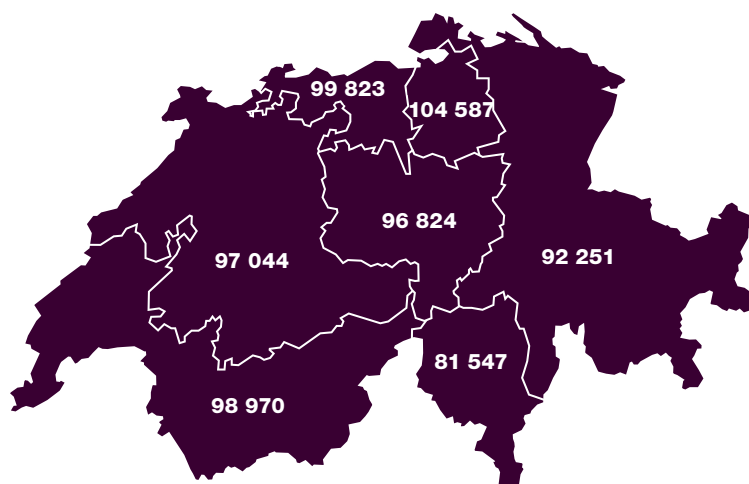
- Brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales
- MAS (p. ex. Social Insurance Management)
- MBA

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Responsable Payroll
- Responsable de l'administration du personnel

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Descriptif de fonction

Responsable de l'administration du personnel

Le/La responsable de l'administration du personnel est chargé-e de tous les processus relatifs au suivi du personnel, à l'administration des salaires et au licenciement du personnel. En outre, il/elle soutient et coaché les cadres pour les questions administratives liées au personnel et fait le lien avec le service financier en établissant des statistiques et des rapports pour ce dernier. Le/La responsable de l'administration du personnel est subordonné-e au/à la responsable RH à qui il/elle rend compte ou au directeur-trice RH.

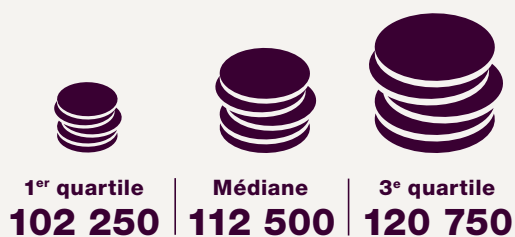
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Spécialiste RH avec brevet fédéral
- Plusieurs années d'expérience professionnelle et de direction
- Connaissances en langues étrangères
- Bonne capacité de communication
- Capacité d'intégration, flexibilité et résistance au stress
- Capacité à orienter les objectifs et les tâches en fonction des résultats et à les mettre en œuvre avec l'équipe
- Méthode de travail structurée et axée sur les processus

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



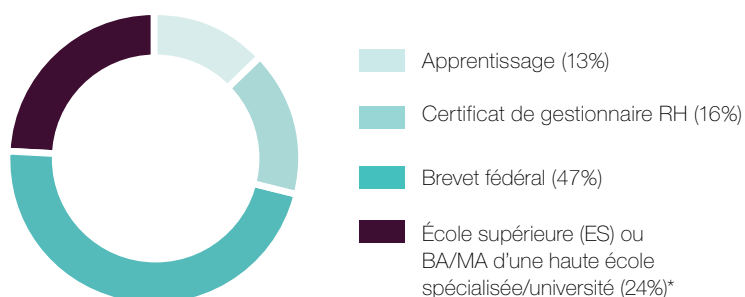
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



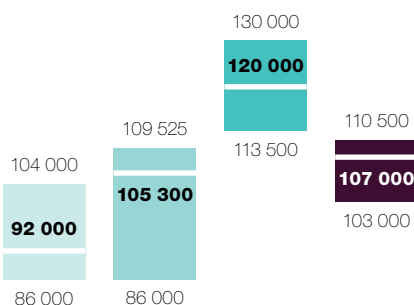
SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE



RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



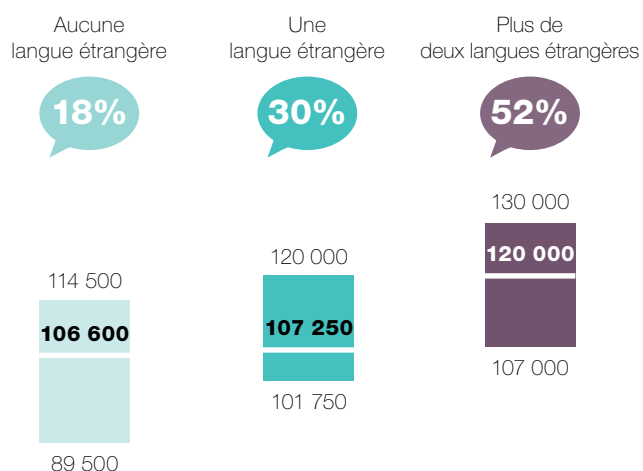
* Regroupés en raison de la quantité de données trop faible.



- Comme les responsables de l'administration du personnel sont souvent encore très impliqués dans les tâches quotidiennes, le salaire des titulaires d'un brevet fédéral est le plus élevé dans le 3^e quartile et atteint CHF 130 000.
- Le salaire des responsables de l'administration du personnel évolue de manière presque linéaire avec l'âge. Plus la personne est expérimentée, plus son salaire est élevé.
- Un diplôme d'une haute école ou d'une université n'apporte pas d'avantage salarial, car ce poste ne comporte souvent pas de composante stratégique, mais se concentre sur des responsabilités opérationnelles.

Descriptif de fonction Responsable de l'administration du personnel

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



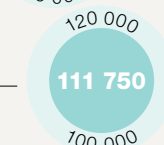
- La maîtrise des langues nationales suisses est souvent demandée, si bien qu'on constate un net bond du salaire médian à partir de deux langues étrangères.

SALAIRE MÉDIAN/POSITION DIRIGEANTE

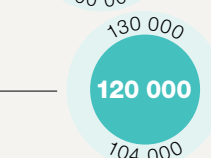
0 collaborateurs (33%)



1-4 collaborateurs (34%)

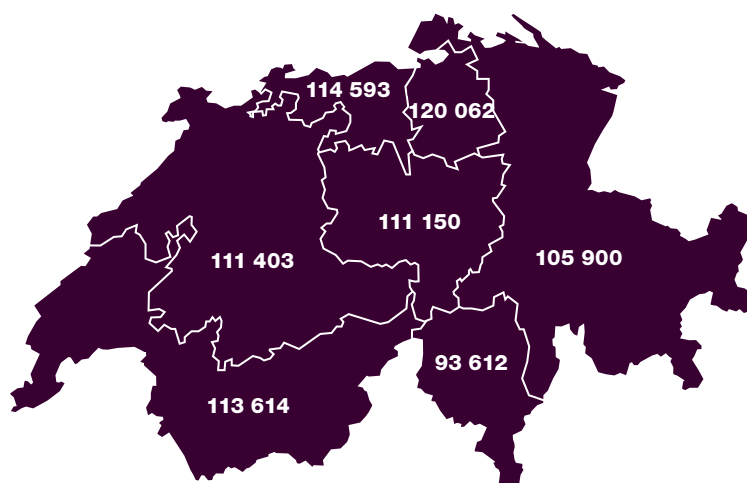


>5 collaborateurs (33%)



- Qu'ils n'aient pas de fonction de direction ou qu'ils soient à la tête d'une petite équipe, ils portent l'entière responsabilité de leur domaine. C'est la raison pour laquelle le salaire est similaire. Ce n'est qu'à partir de la gestion de cinq collaborateurs qu'une progression salariale apparaît.

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



- Formation continue HES (p. ex. CAS)
- Formation continue ES
- Bachelor ou master
- MBA (p. ex. HR Management)

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- HR Business Partner
- Responsable RH

Descriptif de fonction

HR Business Partner

La tâche principale d'un-e HR Business Partner est le suivi stratégique interne et orienté processus ainsi que le conseil à la ligne hiérarchique en matière de ressources humaines. Il/Elle est responsable d'identifier les talents et clarifie les éventuels besoins de développement avec la ligne hiérarchique. En collaboration avec le/la responsable des ressources humaines, il/elle développe des stratégies RH locales ou globales et joue un rôle moteur dans leur mise en œuvre. Le recrutement au niveau opérationnel et stratégique ainsi que la gestion des performances font partie de ses attributions. Il/Elle collabore également à des projets et réalise des analyses. Le/La HR Business Partner est subordonné-e au/à la responsable RH ou à la direction et leur est directement subordonné-e.

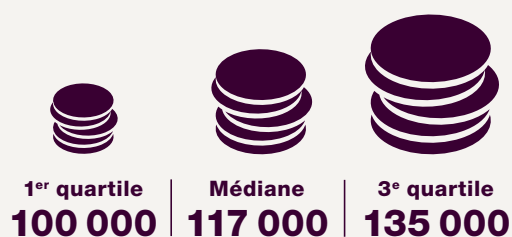
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Spécialiste RH avec brevet fédéral
- Des études en gestion des ressources humaines, en économie d'entreprise ou en psychologie constituent un avantage
- Expérience professionnelle de plusieurs années
- Bonnes connaissances en langues étrangères
- Compétences sociales, empathie et esprit d'initiative prononcé
- Pensée entrepreneuriale

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



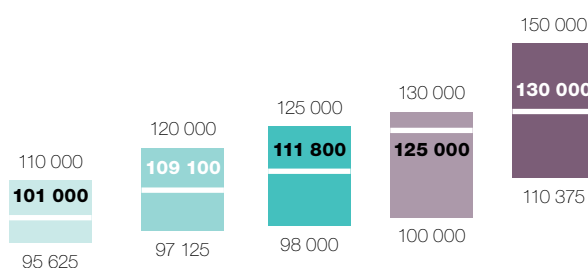
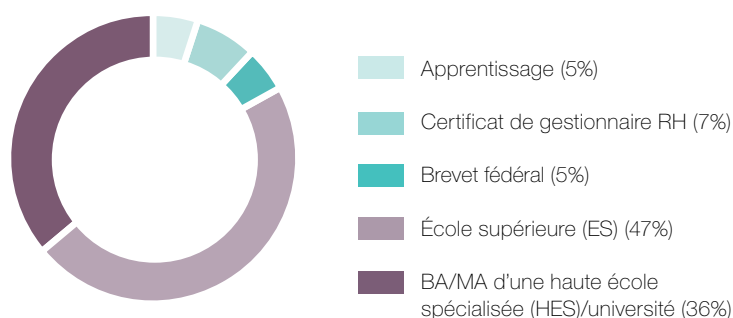
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE



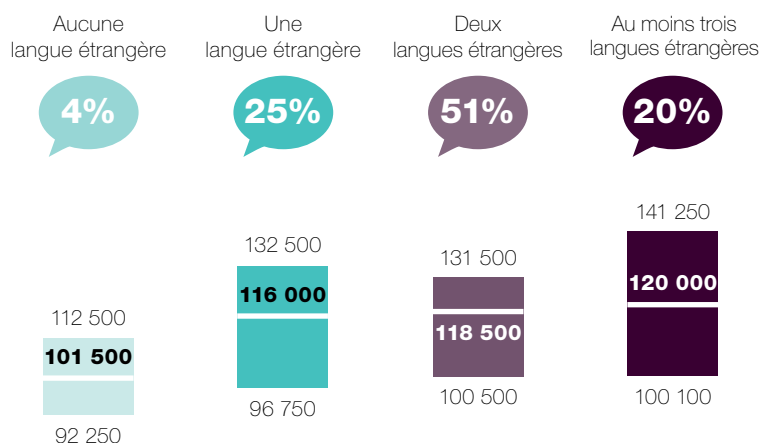
RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- Un BA/MA a une forte influence sur le salaire – Il atteint CHF 150 000 dans le 3^e quartile. Cela souligne l'aspect stratégique de la profession.
- Seuls 8% ont moins de 30 ans. Ce poste ne peut pas être occupé immédiatement, mais après avoir acquis une expérience professionnelle après l'obtention du diplôme ou par la voie professionnelle après quelques années en tant que généraliste RH avec des tâches supplémentaires.

Descriptif de fonction HR Business Partner

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



- 96% des HR Business Partner parlent au moins une langue étrangère. Ce rôle n'existe souvent qu'à partir d'une certaine taille d'entreprise et dans les entreprises internationales. C'est pourquoi les connaissances en anglais sont particulièrement récompensées.

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



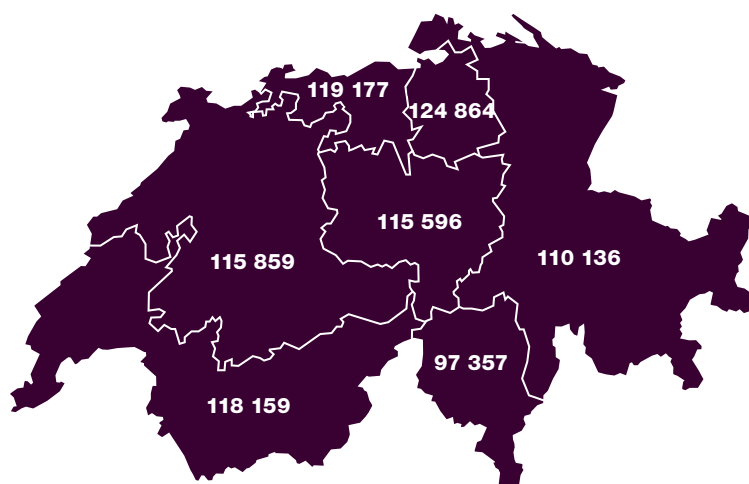
- CAS (p. ex. Coaching)
- MBA ou MAS (p. ex. HR Management, Leadership, Développement organisationnel)

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Responsable RH
- Directeur-trice RH

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Descriptif de fonction

Responsable RH

Un·e responsable RH est responsable de la gestion organisationnelle, technique et personnelle ainsi que du développement de l'ensemble du département RH. En tant que partenaire compétent de la ligne hiérarchique, il/elle est responsable du traitement de l'administration RH et de la garantie de tous les processus RH, de la planification au départ en passant par le développement. Il/Elle lance et dirige des projets concernant par exemple l'évaluation du personnel et la rémunération des bonus. La/le responsable RH est rattaché·e au/ à la Directeur·trice RH ou à la direction.

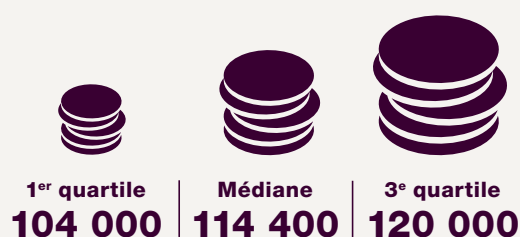
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Formation continue dans les domaines des RH, de la gestion d'entreprise ou de la psychologie du travail et de l'organisation
- Spécialiste RH avec brevet fédéral
- Expérience professionnelle de plusieurs années
- Ouverture aux changements
- Capacité à travailler de manière structurée, autonome et responsable
- Bonnes compétences en communication

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



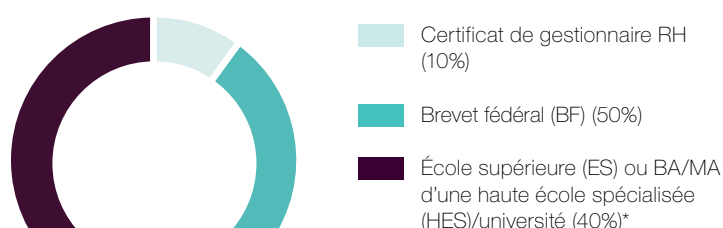
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



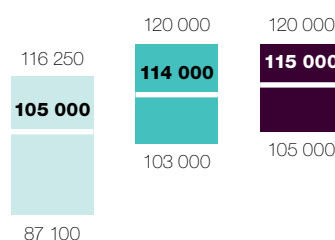
SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE



RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



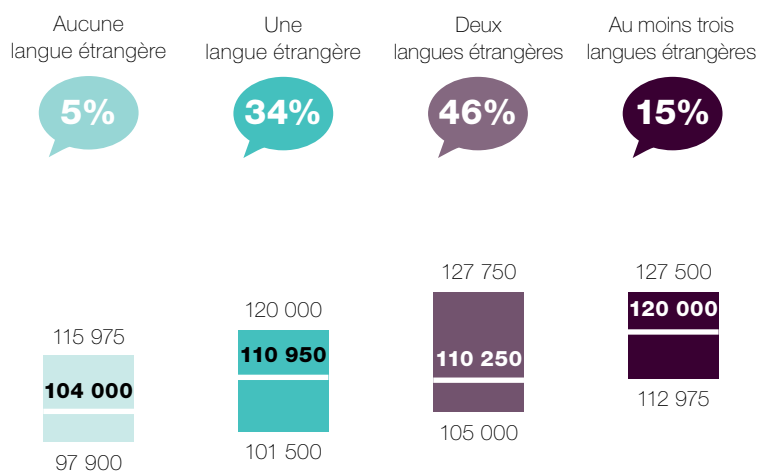
* Regroupés en raison de la quantité de données trop faible.



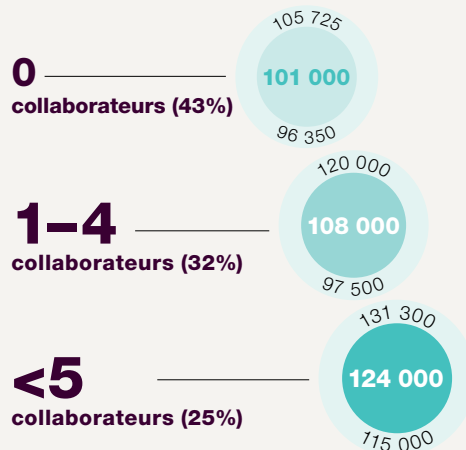
- Environ 50% d'entre eux accèdent à cette position par la voie professionnelle et environ 40% par des études. Mais cela ne se reflète guère dans le salaire.

Descriptif de fonction Responsable RH

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES

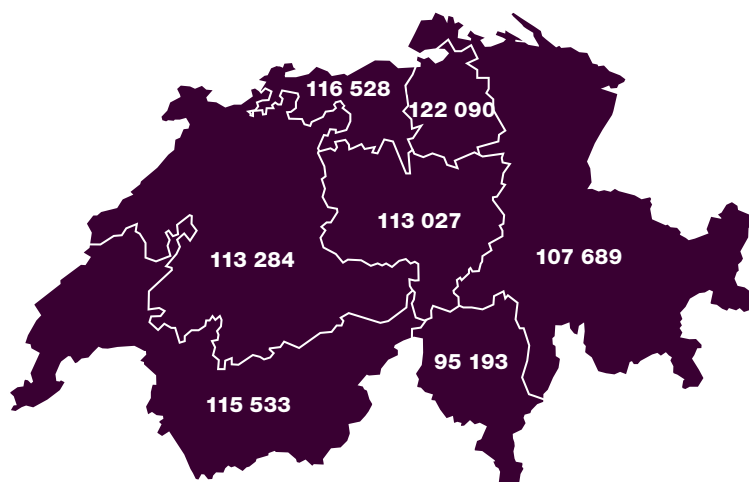


SALAIRE MÉDIAN/POSITION DIRIGEANTE



- Plus de 40% de l'échantillon n'ont pas de conduite d'équipe, mais sont uniquement responsables de la gestion RH d'une population.

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



- CAS (p. ex. Coaching)
- Master ou MBA

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Business Partner
- Directeur-trice RH

Descriptif de fonction

Directeur·trice RH

Le/La directeur·trice RH est responsable d'un domaine attribué. Il/Elle s'occupe des cadres et des collaborateurs de ce domaine, de la planification du personnel jusqu'au départ du personnel. Il/Elle participe à des projets transversaux et contribue à une culture RH moderne. La mise en œuvre de la stratégie RH ainsi que la surveillance, le contrôle et l'amélioration des processus et des outils RH sont également des éléments essentiels de son domaine d'activité. Selon la taille de l'entreprise, il/elle dirige une équipe petite à moyenne.

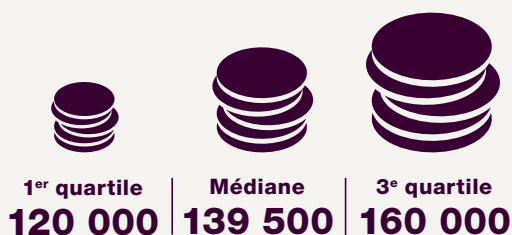
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Études en économie d'entreprise
- Formation continue supérieure dans le domaine de la gestion des ressources humaines
- Nombreuses années d'expérience professionnelle dans le domaine des RH
- Plusieurs années d'expérience dans la direction du personnel et capacité à diriger
- Bonnes connaissances en langues étrangères
- Esprit stratégique et conceptuel
- Pensée entrepreneuriale
- Bonnes compétences en communication

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



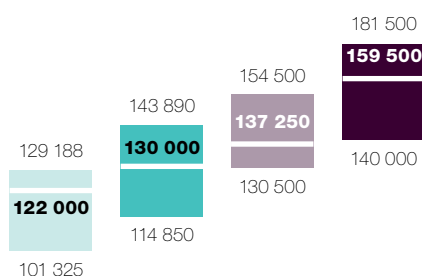
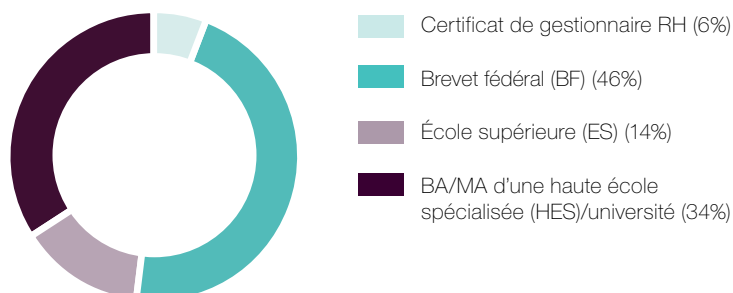
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE



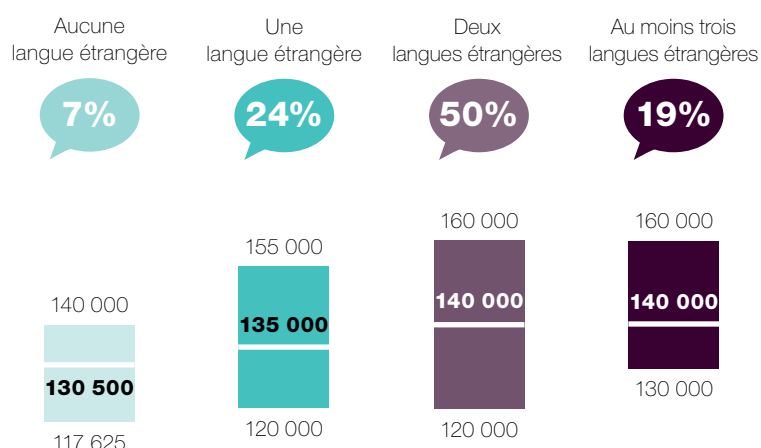
RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- Les postes stratégiques de directeur·trice RH sont souvent occupés par des titulaires d'un bachelor/master, raison pour laquelle le salaire est plus élevé.
- Les postes de directeur·trice RH à caractère plus opérationnel sont obtenus par la voie professionnelle et ont évolué vers un poste de généraliste avec un certificat professionnel ou font partie d'une entreprise plus petite. C'est pourquoi la médiane est inférieure de CHF 30 000 à celle des titulaires d'un bachelor ou d'un master.
- Le salaire médian varie fortement selon la position dans l'entreprise (membre de la direction ou non).

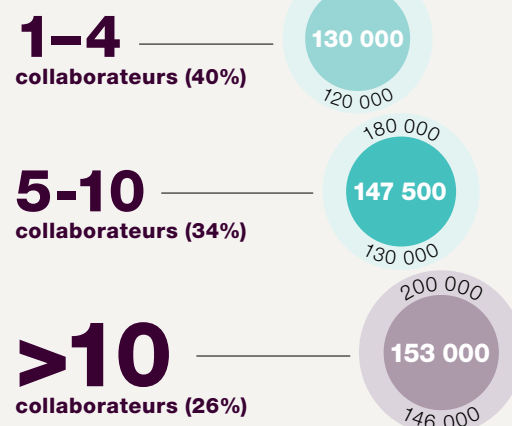
Descriptif de fonction **Directeur·trice RH**

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



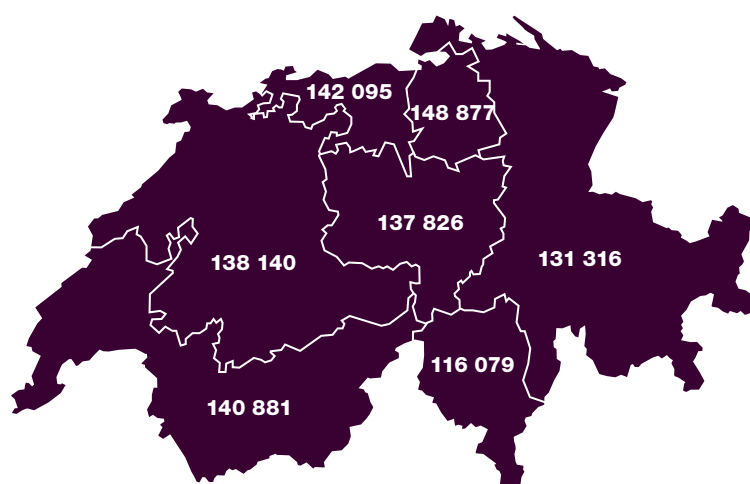
- 24% des personnes parlent au moins une langue étrangère, ce qui est particulièrement visible dans le 3^e quartile.

SALAIRE MÉDIAN/POSITION DIRIGEANTE



- Le salaire augmente en fonction du nombre de personnes à gérer. Les valeurs maximales de CHF 200'000 sont atteintes à partir d'une équipe de 10 collaborateurs. Un tel salaire est atteignable dans une grande entreprise ou si la dimension stratégique de la fonction est importante.

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



- CAS (p. ex. Leadership, Coaching, Développement)
- Master (p. ex. Économie ou psychologie du travail et des organisations)
- MBA

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Membre de la direction
- Changement pour une entreprise plus grande ou internationale avec plus de responsabilités
- Passage à l'indépendance en tant que conseiller·ère

Descriptif de fonction

Assistant·e administratif·ve

L'assistant·e administratif·ve organise les rendez-vous et l'agenda de plusieurs collaborateurs. Il/Elle traite la correspondance et rédige des procès-verbaux, des présentations et des rapports. Il/Elle accueille et s'occupe également des interlocuteurs internes et externes. L'organisation de réunions et de voyages d'affaires, y compris le calcul des frais, fait également partie de ses attributions. Il/Elle apporte en outre son soutien dans l'organisation de divers événements ou assume des tâches administratives simples dans le domaine des RH. L'assistant·e administratif·ve rapporte au chef d'équipe de la ligne et lui est directement subordonné·e.

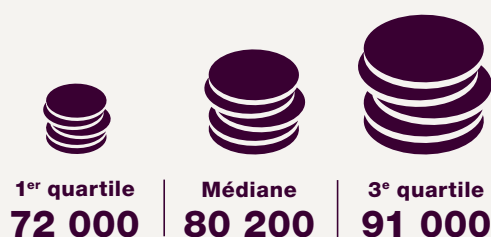
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- Formation commerciale ou diplôme d'assistant·e en gestion du personnel
- Expérience professionnelle dans le domaine commercial
- Bonnes connaissances de Microsoft Office
- Connaissances en langues étrangères
- Bon sens de l'organisation
- Souci du détail et orientation vers le service

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



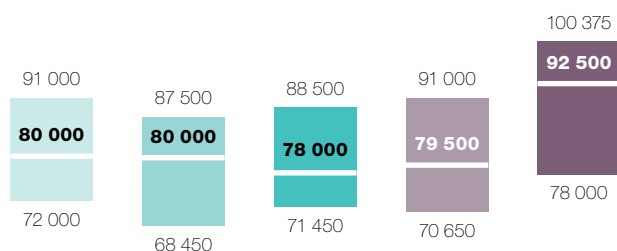
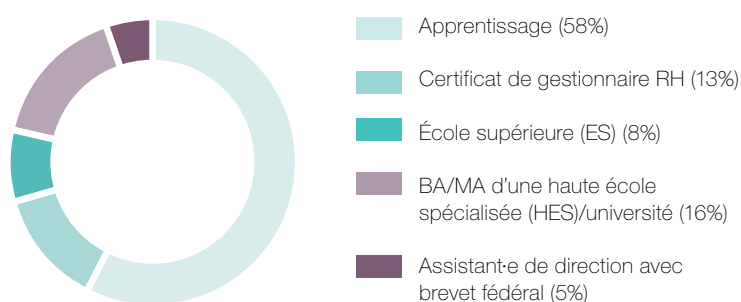
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE



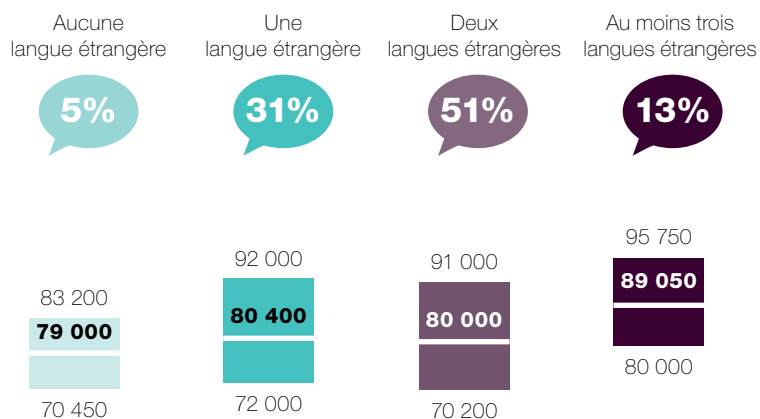
RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- La plupart des formations continues sont comparables sur le plan salarial. L'expérience est ici plus déterminante.
- La formation continue d'assistant·e de direction est de loin la plus rémunératrice. En médiane, elle permet de gagner plus de CHF 10 000 francs de plus que toutes les autres formations, car il s'agit d'une formation continue spécifique à ce domaine et qui sert de préparation à l'étape suivante, celle d'assistant·e de direction.

Descriptif de fonction Assistant·e administratif·ve

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



- Les connaissances en langues étrangères n'ont une influence sur le salaire qu'à partir d'au moins trois langues étrangères.

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



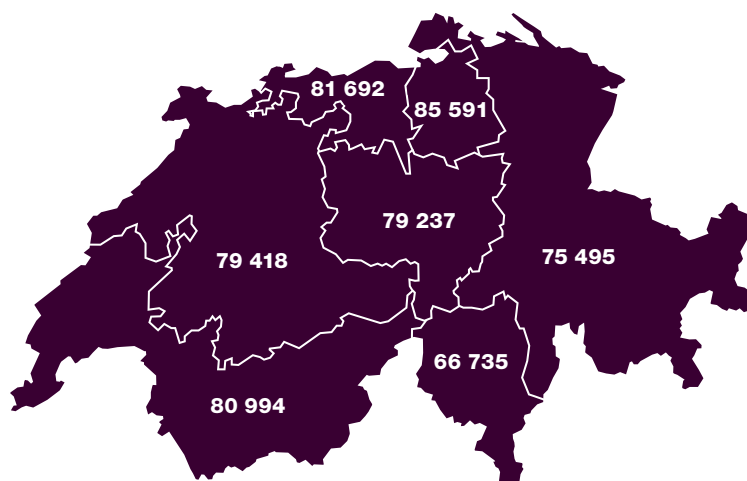
- Assistant·e de direction avec brevet fédéral
- Formation continue ES ou HES
- Cours de langues étrangères

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Assistant·e de direction
- Collaboration à des projets

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Descriptif de fonction

Assistant·e de direction

L'assistant·e de direction assure le bon déroulement des processus administratifs et de communication. Il/Elle travaille main dans la main avec la direction de l'entreprise et soutient les cadres dans les tâches administratives telles que la rédaction de procès-verbaux, l'organisation de vols et de voyages d'affaires, le décompte des frais de déplacement et l'organisation d'événements d'entreprise. Dans les petites PME, l'assistant·e de direction peut également se voir confier des tâches relevant du domaine des RH. Il/Elle rend compte à un membre de la direction, comme le CFO, le CEO ou un membre du conseil d'administration.

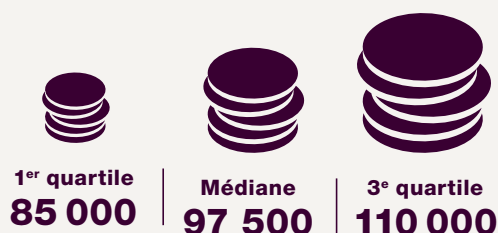
CRITÈRES D'ENGAGEMENT

- CFC d'employé·e de commerce, Brevet fédérale d'assistant·e de direction, diplôme ES ou diplôme universitaire
- Expérience professionnelle de plusieurs années
- Bonnes connaissances de Microsoft Office
- Excellentes connaissances en langues étrangères
- Orientation vers le service, fiabilité, souci du détail et discrétion
- Résistance au stress, flexibilité et bonne capacité d'organisation

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



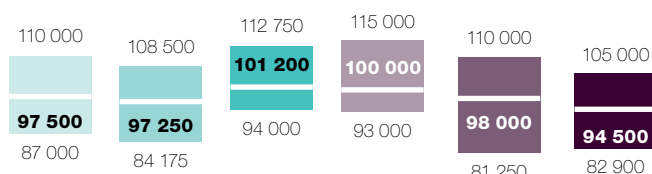
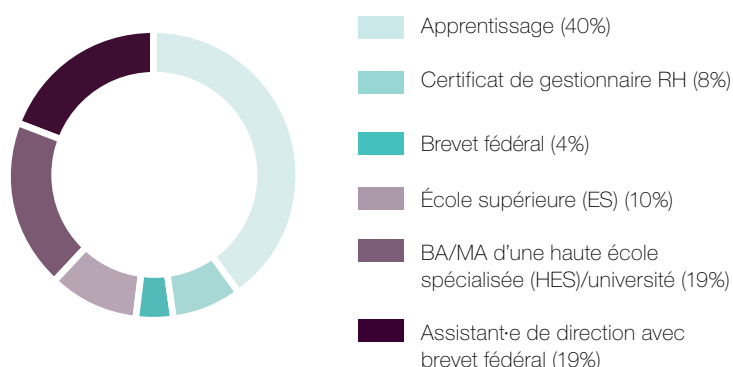
SALAIRE MÉDIAN ANNUEL



SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE L'ÂGE



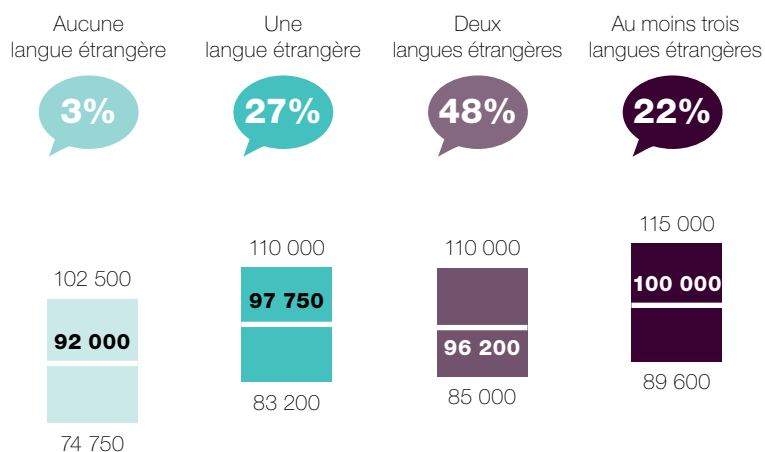
RÉPARTITION ET SALAIRES EN FONCTION DE LA FORMATION



- 40% ont effectué un apprentissage professionnel dans le domaine commercial et se sont développés dans le domaine commercial et se sont ensuite développés en emploi.
- Les diplômés de Les personnes disposant d'un diplôme supérieur ES atteignent un salaire maximal de 115 000 dans le 3^e quartile. Les études permettent d'apprendre au moins une langue étrangère, ce qui pourrait expliquer les différences de salaire par rapport à la formation d'assistant(e) de direction avec brevet fédéral.
- Avec un taux de 99%, le profil d'assistant·e de direction reste une profession typiquement féminine.

Descriptif de fonction Assistant.e de direction

RÉPARTITION ET SALAIRES/LANGUES ÉTRANGÈRES



- Seuls 3% ne parlent aucune langue étrangère, près de 50% maîtrisent deux langues étrangères et 22% parlent plus de trois langues étrangères. Cela témoigne de l'importance des langues pour cette profession et se reflète également dans le salaire.

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

FORMATION CONTINUE



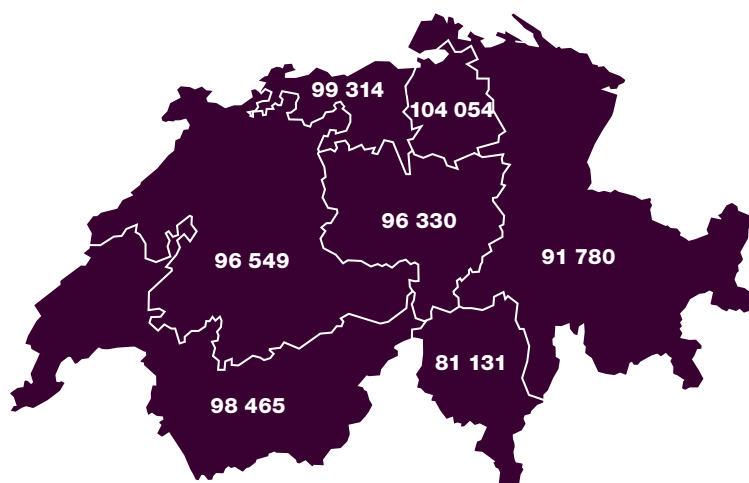
- CAS ou MAS (p. ex. gestion de projet)
- Cours de langues étrangères

CARRIÈRE, L'ÉTAPE SUIVANTE



- Responsabilité de projets
- Thèmes stratégiques
- Données analytiques

SALAIRE MÉDIAN EN FONCTION DE LA RÉGION



Formulaire de calcul de salaire



Fonction:

Lieu:

Index régional:

Suisse romande	+1.0%
Plateau	-1.0%
Nord-ouest de la Suisse	+1.9%
Zurich	+6.7%
Suisse orientale	-5.9%
Suisse centrale	-1.2%
Tessin	-16.8%

(Source: page 6)

Pour chaque critère, inscrivez une seule valeur (en vous basant sur le cas de figure illustré dans les deux pages suivantes). La somme de tous les critères divisée par le nombre de critères complétés donne une valeur de salaire intermédiaire. En multipliant cette valeur intermédiaire par l'index régional, on obtient la valeur finale du salaire annuel moyen.

Cas particulier: Si le profil d'exigences de la fonction concernée exige une capacité nettement supérieure ou nettement inférieure pour un critère, vous pouvez également appliquer une valeur située entre le 1^{er} et le 3^e quartile.

Critères:

Salaire médian annuel

Salaire en fonction de l'âge

Salaire en fonction de la formation

Salaire en fonction des connaissances en langues étrangères

Salaire en fonction de la position dirigeante

Somme/nombre de critères = **salaire intermédiaire 1**

Salaire intermédiaire multiplié par l'index régional = **salaire annuel**

Exemple de calcul de salaire



Description du cas de figure

Une entreprise suisse dans le domaine des services basée dans la région de Lausanne cherche un/une HR Business Partner. Il/elle sera chargé-e notamment du conseil de la ligne hiérarchique au sein de l'administration et du développement du domaine des RH. Par ailleurs, il accompagnera la ligne dans le cadre de procédures de recrutement, aussi bien en français qu'en allemand. Le/la candidat-e doit faire preuve d'autonomie et compter plusieurs années d'expérience.

Au terme du deuxième entretien, l'entreprise a porté son choix sur une candidate et doit maintenant établir une offre.

La candidate présente le profil suivant:

- 39 ans
- Brevet fédéral de spécialiste RH
- Langue maternelle: français et allemand
- Ces cinq dernières années, la candidate a travaillé au sein d'une entreprise nationale et a intégré une équipe RH de taille plus importante dans une fonction de généraliste.

Données pour remplir le formulaire

Les données à reporter pour les indications sur le salaire par critère se trouvent dans les graphiques des HR Business Partner aux pages 19 et 20. Vous trouverez le formulaire rempli de notre exemple à la page suivante.

Exemple de formulaire de calcul de salaire



Fonction:

HR Business
Partner

Lieu:

Berne

Index régional:

Suisse romande	+1.0%
Plateau	-1.0%
Nord-ouest de la Suisse	+1.9%
Zurich	+6.7%
Suisse orientale	-5.9%
Suisse centrale	-1.2%
Tessin	-16.8%

(Source: page 6)

Inscrivez une valeur à côté de chaque critère
(selon cas de figure):

Salaire médian annuel

117 000

Salaire en fonction de l'âge

La médiane pour le groupe d'âge 31-40

110 500

Salaire en fonction de la formation

Peut être adapté en fonction de l'expérience.

111 800

Salaire en fonction des connaissances en langues étrangères

La personne parle une langue étrangère couramment.

116 000

Salaire en fonction de la position dirigeante

-

Somme/nombre de critères = **salaire intermédiaire 1**

455 300 : 4 = 113 825

Salaire intermédiaire multiplié par l'index régional = **salaire annuel**

113 825 $\times (1 + \frac{-1,0}{100}) = 112 687$

Careerplus poursuit ses recherches jusqu'à avoir trouvé la perle rare.

Depuis 1995, nous soutenons les entreprises suisses dans le recrutement de personnel qualifié. Avec 14 sites, 150 collaborateurs et deux langues nationales, nous sommes ancrés localement et en réseau à l'échelle nationale.

Nous trouvons pour vous les collaborateurs convenant à votre entreprise.

Careerplus SA

info@careerplus.ch
careerplus.ch

Bâle • Berne • Bienne • Buchs
Fribourg • Genève • Lausanne
Lucerne • Neuchâtel • Olten
Saint-Gall • Winterthour
Zoug • Zurich

Éditeur: Careerplus SA
Design: UMEO SA
Responsable du projet: Careerplus SA
Livia Hebeisen, Arlin Jebarsan,
Nicole Gregorio

© 2023 Careerplus SA— Tous les contenus de cette étude sont protégés. Citer l'étude et/ou son contenu en indiquant les sources est expressément autorisé. Juin 2023

Ce que nous offrons

- Connaissance spécialisée du marché dans les groupes professionnels Santé, RH, Finance, Ventes, Industrie et IT
- Placement de personnel qualifié pour des emplois de longue durée et des postes temporaires
- Expertise dans le domaine du recrutement: études sur les salaires, White Paper, blog.

Comment nous procédons

- Vaste base de données
- Portail de l'emploi propre avec plus de 60 000 visiteurs par mois
- Communauté sur les réseaux sociaux avec plus de 16 000 abonnés sur LinkedIn
- Publication automatique des offres d'emplois sur les plateformes de recherche d'emploi pertinentes
- Campagnes via les réseaux sociaux, Google Ads et active sourcing
- Évaluations et tests de personnalité pour les candidats et candidates
- Partenariats avec des associations et des centres de formation

Ce que vous obtenez

- Sélection très soignée des candidats
- Recrutement rapide
- Connaissance du marché par groupe professionnel
- Nombreux canaux de recrutement
- Nous connaissons personnellement les candidats