

eSpecial Mai 2025



Lien direct vers le
login:



Travail et salaire : où en sommes-nous ?

Focus sur les résultats de l'étude sur les salaires HES 2025

Le salaire après le Bachelor est intéressant

L'étude sur les salaires HES montre que les salaires médians des diplômé-es HES sont bons. Les études de Bachelor permettent déjà d'obtenir un salaire médian considérable. Dans les pages qui suivent, nous abordons les résultats sous différents angles.

L'étude sur les salaires HES menée par HES SUISSE a rencontré un grand succès en 2025. 11 906 personnes ont participé à l'enquête durant le premier trimestre. Deux tiers des participants (67 %) ont moins de 40 ans. Un tiers de toutes les personnes interrogées occupent un poste de cadre moyen ou supérieur – si l'on ajoute la catégorie des « autres cadres », cela représente plus de la moitié. Dans l'enquête 2025, les hommes sont majoritaires, avec près de 63 % des réponses.

Aperçu sous forme de graphiques

La composition des participants à l'enquête a toujours une influence sur les données salariales disponibles. Le salaire médian* de tous les participants s'élève à 112 851 francs par an en 2025. Comme les autres années, la branche des finances et des assurances offre les salaires les plus élevés. Les branches de la santé et du social rattrapent leur retard, avec toutefois une part de participants masculins faible (26%).

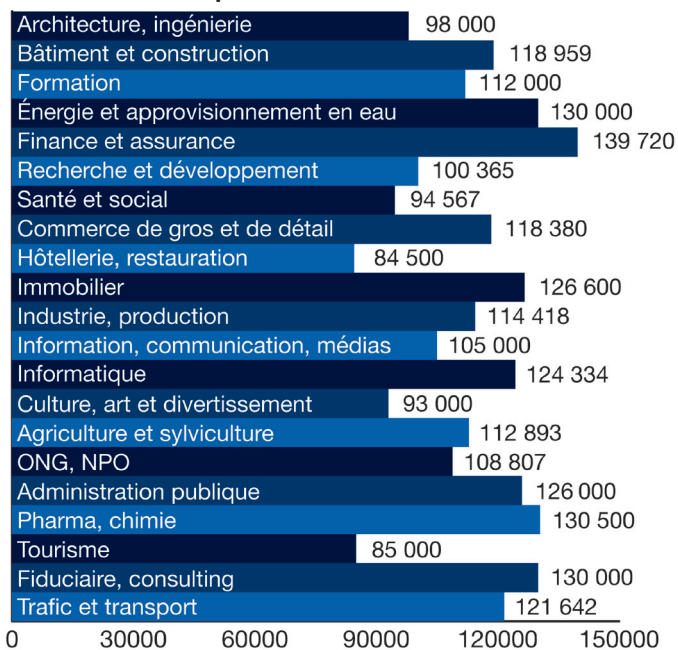
Les pages suivantes donnent un aperçu des principales conclusions de l'étude sur les salaires et montrent, à l'aide de différents graphiques, ce qu'il en est de la situation salariale et professionnelle des diplômé-es HES en 2025.

Evolution du salaire après l'obtention du Bachelor

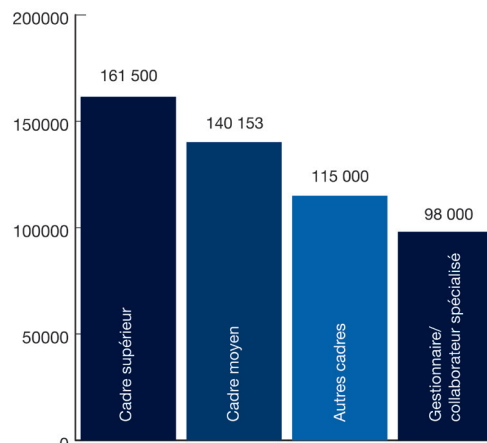
Année de diplôme Bachelor HES	Salaire médian 2025
2024	90 000
2023	92 000
2022	94 950
2021	98 000
2020	101 673
2019	101 910
2018	111 000
2017	108 625
2016	118 000
2015	120 900

La plupart des participants à l'étude sur les salaires (92%) ont indiqué comme diplôme le plus élevé un Bachelor HES ou un diplôme HES, la part des Bachelors s'élevant à 54%. Un coup d'œil sur les statistiques en fonction de l'année d'obtention du diplôme (tableau de gauche) montre également que les études sont directement payantes. La tendance à l'augmentation du salaire avec l'expérience professionnelle est parlante : dix ans après l'obtention de son titre, un salaire de 120 000 francs peut déjà être atteint.

Salaire médian par branche



Ci-dessus : en comparaison avec l'étude sur les salaires HES 2023, on constate une hausse dans tous les secteurs, parfois importante. Sans surprise, le secteur des finances et des assurances est en tête.

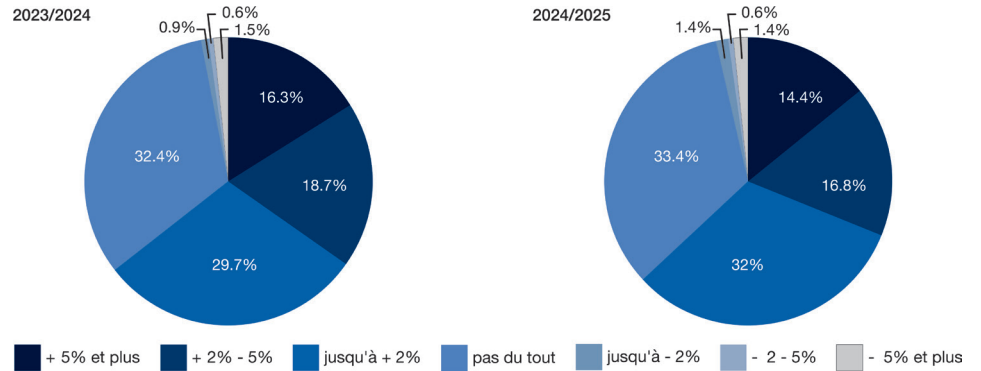


Même sans fonction dirigeante, les diplômé-es HES gagnent déjà bien leur vie.

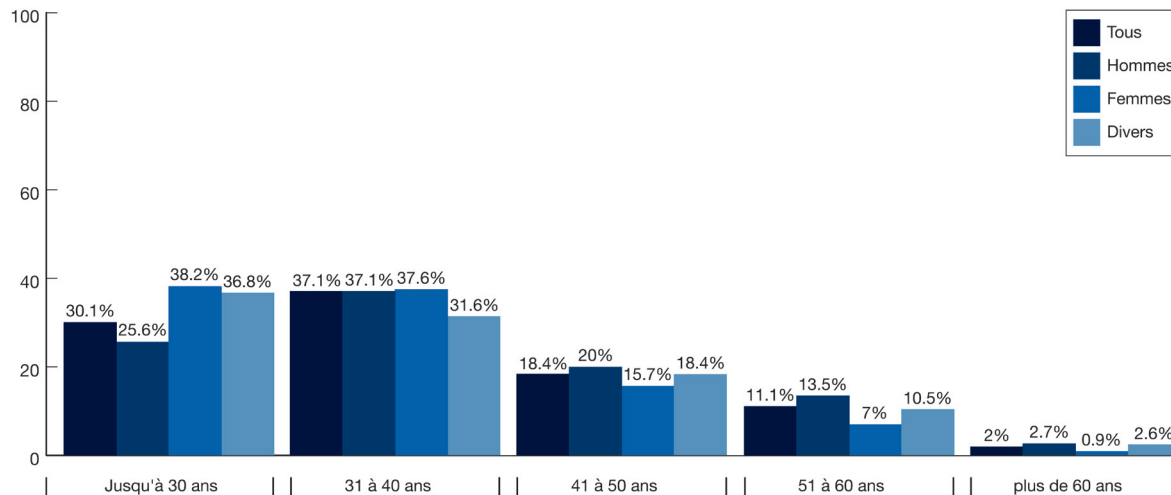
*Contrairement à la moyenne, la médiane est la valeur qui partage la série de données en deux parties égales - la moitié des salaires se situe en dessous de celle-ci, l'autre moitié au-dessus. Les valeurs extrêmes n'ont donc pas d'effet de distorsion.

Augmentations salariales constantes et modérées

La majorité des participants à l'étude peuvent se réjouir d'une augmentation annuelle de leur salaire, bien que celle-ci ait été plutôt modérée au cours des deux dernières années. En 2024, 16,3% des personnes interrogées ont connu une augmentation de plus de 5%, contre 14,4% en 2025. Près d'un tiers des participants obtiennent une augmentation allant jusqu'à 2%. Pour un nombre à peu près équivalent de participants, le salaire n'a pas changé au cours des deux dernières années. Une personne sur cinq ou six a reçu une augmentation de 2 à 5%.



Structure d'âge des participants



Parmi toutes les femmes participantes, plus de 75% ont 40 ans ou moins. Chez les hommes, la proportion de participants âgés de 40 à 60 ans est nettement plus élevée.

Et les gagnants sont ...

Grâce à nos partenaires du concours, nous avons pu mettre en jeu de magnifiques prix pour les participants à l'étude sur les salaires HES. Voici les résultats du tirage au sort.

Bonjour Hawaï

6 personnes peuvent se réjouir d'avoir gagné une **GoPro Hero 13 de grande qualité avec un bundle d'accessoires** (sponsor : CSS) : *Dario Schumacher, Sandra Koller, Flavia Grossenbacher, Katja Signer, Sebastian Pak et Pascal Veraguth.*

Valentina Zarra s'envole pour une semaine de vacances paradisiaques, et plus précisément pour **un séjour linguistique à Honolulu, à Hawaï** (sponsorisé par Linguista).

L'**iPad 10.9 Zoll (64 GB)** de la couleur de son choix (sponsorisé par DQ Solutions) revient à *Malik Nashash.*



Gregor Müller peut se réjouir d'un moment de détente à deux dans les Grisons grâce **une nuit offerte au signignahotel de Laax.**

Panoramaknife a offert **4 sets de grilla- des de haute qualité**, de quoi bien commencer la saison des grillades. Les gagnants suivants ont été tirés au sort : *Andrea Bordoli, Fabienne Kernen, Mirco Ramazzini et Trevor Vogt.*

La fameuse **vache en bois d'Albert Schild** est une pièce culte de l'artisanat

suisse. Swisssouvenir a tiré au sort 10 exemplaires de cet objet culte gagnés par : *Sandro Dilettoso, Gianluca Di Salvo, Jill Keiser, Liliane Kuert, Elena Kupper, Orlando Paganini, Runa Peratoner, Marcel Rumo, Aurore Voirol et Remo Wirz.*

Toutes nos félicitations aux heureux gagnants et un grand merci à tous les participants à l'étude sur les salaires HES 2025 !

« On s'éloigne de l'arrosoir »

Quels sont les enjeux des négociations salariales ? A quoi les entreprises font-elles attention lors des négociations salariales ? Boris Brändli, expert en RH et management, donne des informations sur le sujet et comment les résultats de l'étude sur les salaires HES.

Boris Brändli travaille comme coach de direction pour des entreprises et particuliers. Cet économiste d'entreprise HES (avec formation continue suivie à l'Institut INSEAD) s'appuie sur une carrière de plus de 20 ans en tant que cadre supérieur dans des entreprises multinationales (Suisse et Royaume-Uni), avec une spécialisation dans les RH. Cette expérience et son activité actuelle lui permettent d'avoir un aperçu varié des structures et des mécanismes salariaux de notre paysage professionnel.

D'après votre expérience, le thème du salaire est-il aussi important pour les cadres que pour les spécialistes sans fonction de cadre ?

Boris Brändli: Pour les cadres à un certain niveau, le salaire devient un acquis de base, un facteur d'hygiène, dirais-je. Ce sont alors d'autres critères qui entrent en jeu dans le choix d'un nouveau poste. Une augmentation salariale est généralement obtenue en changeant de poste. Les négociations salariales internes n'apportent souvent guère plus que la compensation du renchérissement.

L'étude sur les salaires HES montre également que plus de 60% des participants ont reçu au maximum 2% d'augmentation de salaire au cours des deux dernières années. N'y a-t-il pas un peu plus à gagner dans certains cas ?

En tant que conseiller, j'ai accompagné de nombreuses négociations salariales et j'ai constaté que l'on s'éloigne de la technique de l'arrosoir. Autrefois, par exemple, la règle était : cinq pour cent d'augmentation pour tous. Aujourd'hui, on dispose souvent d'un budget limité. Il arrive alors qu'une personne de l'équipe ne reçoive rien et qu'une autre bénéficie d'une nette augmentation. On distribue l'argent de manière ciblée, également en fonction des performances. Mais ici, je serais prudent, car la performance devrait être l'incitation qui constitue la part variable du salaire.

Si je trouve que je ne reçois pas assez, il y a tout de même une marge de manœuvre.

De nombreuses entreprises ont un objectif global. Ensuite, il n'y a plus grand-chose. Si, par exemple, une personne est arrivée avec un salaire un peu bas lors de son entrée en fonction, peut-être en raison de son expérience, il est difficile pour les supérieurs d'amener cette personne à un bon niveau, même si cela serait justifié. Et s'il n'y a pas de budget pour une augmentation salariale structurelle, il peut être intéressant d'obtenir une augmentation en changeant de poste.

Selon l'étude sur les salaires HES, les cadres supérieurs ont eux aussi nettement augmenté leur salaire. Cela correspond-il à votre observation du marché ?

Ce serait risqué de dire que l'on investit souvent dans le management. Le fait que l'on investisse plutôt auprès du personnel de direction qu'auprès des spécialistes est malheureusement aussi un fait. Cela ne devrait pas être le cas, mais cela vient probablement du fait que dans la gestion des talents, on met fortement l'accent sur la carrière de dirigeant et un peu moins sur la carrière de spécialiste. Il faudrait aussi récompenser les experts qui sont très bons dans leur domaine.

Pour les diplômé-es de Bachelor des dernières années, la situation n'est pas mauvaise : beaucoup ne touchent qu'un peu moins de 100 000 francs, certains sont même au-dessus. Quelle est l'importance de la première négociation salariale après le diplôme ?

On ne peut pas en tirer grand-chose. Dans les systèmes de rémunération professionnels des entreprises, la fourchette pour les débutants est faible. La fourchette salariale s'étend globalement de 80 à 120 pour cent du salaire de référence. Et pour la classification, c'est surtout l'expérience qui



compte. En tant que débutant, on se situera certainement en dessous de 100 pour cent. On peut sans doute faire des nuances. En revanche, il y a plus de marge de manœuvre pour les cadres expérimentés – surtout si la demande sur le marché du travail est bonne.

Les offres telles que le café gratuit, les repas ou les abonnements aux transports publics sont très répandues et appréciées. Mais les employés ne semblent pas y attacher autant d'importance, comme le montre l'étude. Cela pourrait-il s'expliquer par le fait que l'on préfère un salaire fixe plus élevé ?

Ce que je vois, c'est que les entreprises se concentrent presque trop sur les avantages. Ils sont « nice to have », mais ne sont pas décisifs. D'autres points sont plus importants pour les collaborateurs : l'estime du supérieur direct, le fait que l'on puisse s'investir et que cela soit entendu, ainsi que la possibilité de se développer. La véritable estime est certainement plus importante que le panier de santé gratuit avec les pommes.

Les employeurs en sont-ils conscients ?

Je pense que oui. On s'éloigne en partie de ces offres et on regarde ce qui est vraiment important pour les collaborateurs. Certaines prestations sont en revanche très appréciées, par exemple lorsqu'un employeur paie l'abonnement aux transports publics ou une part de l'assurance maladie.

Télétravail total ? Non merci

Le grand engouement pour le home office semble être passé. Pourtant, une nouvelle norme s'établit.

Les participants à l'étude sur les salaires L'HES 2025 ont également été interrogés sur différents aspects de leur situation professionnelle, notamment le télétravail. Et les résultats interpellent : la flexibilité de travail, pourtant largement adoptée durant la pandémie de Covid-19, semble aujourd'hui avoir perdu de son importance pour une partie des répondants.

La demi-journée, une variante appréciée

Seuls 16% des personnes interrogées travaillent à plus de 40% depuis leur domicile. Le groupe le plus important (34,4%) est même celui qui ne travaille jamais à domicile.

Bien sûr, le télétravail n'est de loin pas possible partout, mais les données montrent qu'une partie y renonce volontairement. Ainsi, les participants à l'étude ont également été interrogés sur la part de télétravail autor-

isée dans leur poste (voir page de droite) et sur la part souhaitée. Il s'avère ici que l'offre est plus importante que la demande : « seuls » 19% n'auraient pas la possibilité de travailler à domicile – et ils sont à peu près aussi nombreux à ne pas le souhaiter. D'ailleurs, près de la moitié renonce à davantage de travail à domicile, même si l'entreprise le permet.

Une journée de télétravail est l'option la plus appréciée. Il est même légèrement plus fréquent de ne passer qu'une demi-journée en télétravail. La proportion tombe à 10% pour ceux qui travaillent deux jours à domicile.

Le télétravail total ? Peu d'intérêt

Autre point intéressant : 8% des personnes interrogées auraient la possibilité de ne pas devoir se rendre du tout sur leur lieu de travail. Mais le « télétravail total » semble être

beaucoup moins apprécié, puisque seuls 3% le souhaitent et que seul 1% le pratique effectivement.

Dans l'ensemble, la grande majorité des collaborateurs soutiennent la décision de leur entreprise concernant le télétravail (81%). Les entreprises qui ne souhaitent pas modifier leurs dispositions en matière de travail à domicile sont les plus favorables (94%). Et même une majorité des collaborateurs soutiennent leur entreprise lorsqu'elle exige à nouveau davantage de temps de présence (58%). Si les chefs d'entreprise et les entreprises font parler d'eux parce qu'ils demandent à leurs collaborateurs de retourner au bureau, ils sont peut-être tout de même très éloignés des besoins.

A première vue, ces résultats surprennent également Boris Brändli. Mais l'expert RH

page suivante

Planifier intelligemment – vivre sereinement

Votre avenir commence aujourd'hui : planifiez votre prévoyance simplement et en toute sécurité

La prévoyance vieillesse est l'une des décisions financières les plus importantes – et souvent l'une des plus complexes. Comment concilier caisse de pension, pilier 3a et compte de libre passage ? Avec Tellco, la prévoyance devient planifiable, efficace et adaptée à vos besoins.

Votre défi – notre solution

- Objectifs flous ? Nous analysons votre situation personnelle et développons ensemble une stratégie claire.
- Peu de connaissances ? Nos experts vous expliquent simplement et clairement les éléments clés de la prévoyance.
- Inquiétudes pour l'avenir ? Grâce à des solutions personnalisées et des recommandations transparentes, nous vous accompagnons à chaque étape.

Pourquoi Tellco ?

- **Transparence** : Nous vous montrons où votre prévoyance a du potentiel – de la caisse de pension au pilier 3a.
- **Individualité** : Nos solutions de prévoyance sont aussi uniques que votre situation de vie.
- **Fiabilité** : Votre réussite est notre objectif – pour un avenir financier sûr.



HEINRICH BRUHIN, RESPONSABLE PRÉVOYANCE TELCO

«Tellco optimise votre prévoyance et vous donne la tranquillité d'esprit nécessaire pour envisager l'avenir sereinement.»

Façonnez votre avenir financier

Profitez de notre expertise de longue date et de notre analyse de prévoyance pour des recommandations concrètes.

Atteignez vos objectifs dès aujourd'hui avec Tellco !

Tellco – Pour votre avenir financier

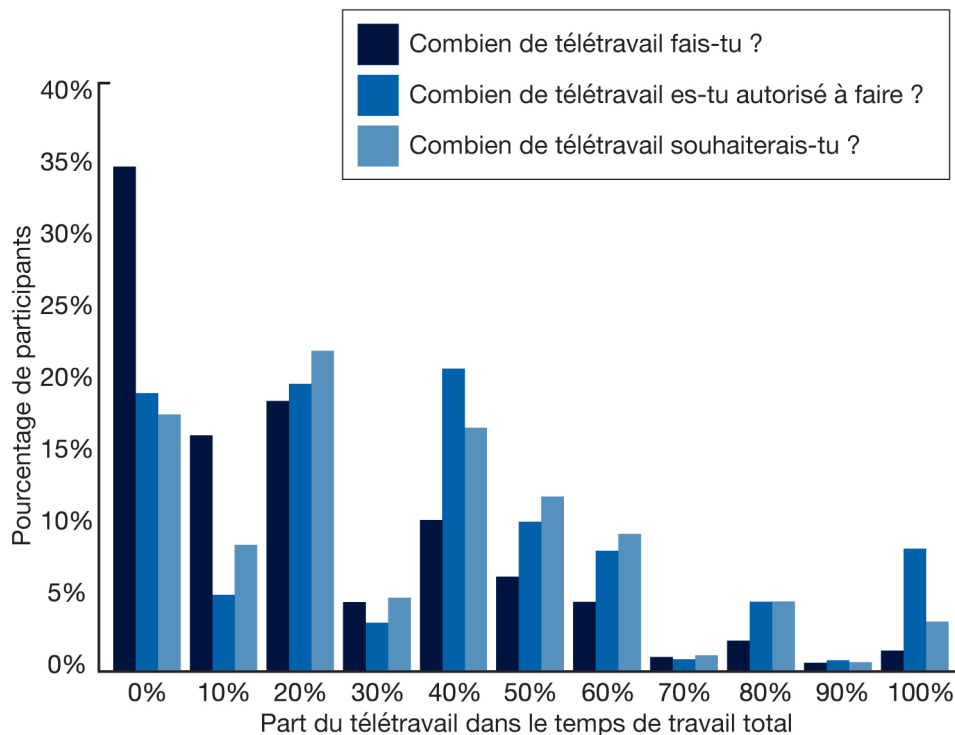
Nous vous accompagnons avec notre expertise, des solutions innovantes et un engagement clair envers vos objectifs à long terme.

tellico

déclare également : « J'ai également observé et vécu qu'une certaine lassitude s'installe sur ce thème, que l'on recherche à nouveau l'atmosphère de travail et que l'on s'éloigne du télétravail intensif ».

En tête des préférences figure toujours la journée de télétravail (sans les personnes ne pratiquant pas le télétravail). C'est dans ce cas également, que le souhait (22%), l'offre (20%) et la réalité (18%) se rejoignent le mieux. De manière générale, l'étude confirme la tendance à un maximum de deux jours de télétravail. Cela semble également devenir la nouvelle norme en matière d'offre de la part des entreprises.

Conclusion : le travail hybride ? Oui. Possibilité de travail à domicile ? Bien sûr que oui. Flexibilité sans limites ? Non. Et la plupart des travailleurs trouvent cela tout à fait acceptable. Boris Brändli le dit aussi : « Nous sommes des êtres sociaux. Il me semble donc logique qu'un taux de télétravail allant jusqu'à 40% soit désormais plutôt la norme ».



20% ou un jour de travail à domicile est le plus populaire. Mais souvent, l'offre dépasse largement la demande. La variante avec seulement un jour ou 10% de télétravail est très populaire.

Prêt/e pour ton avenir professionnel?

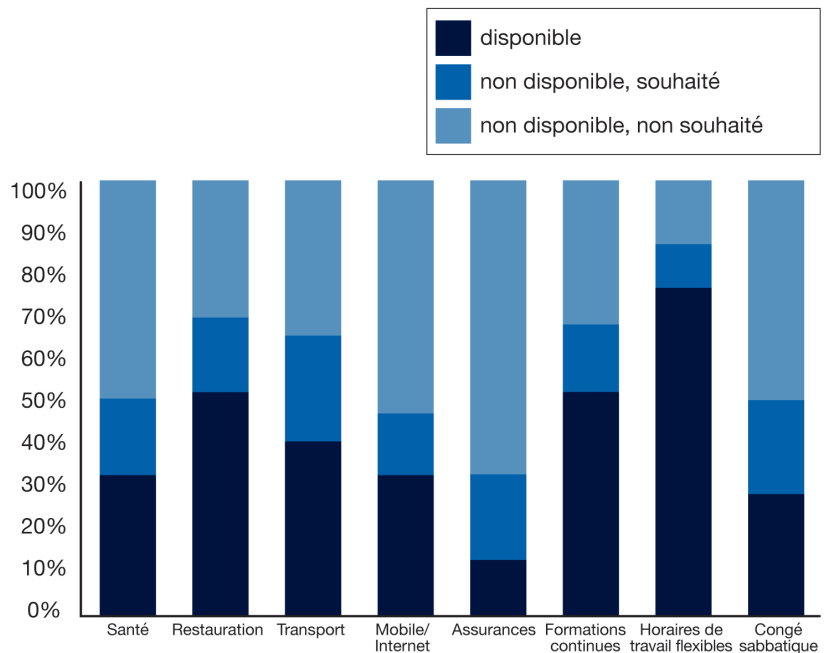
Benefits : tous ne sont pas appréciés de la même manière

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce au temps partiel ou offres attractives comme les chèques-repas ou l'abonnement aux transports publics - Les participants à l'étude sur les salaires HES ont également communiqué sur ce qu'ils jugent important pour eux au travail, en plus du salaire. Les réponses sont parfois étonnantes.

Offres de l'entreprise

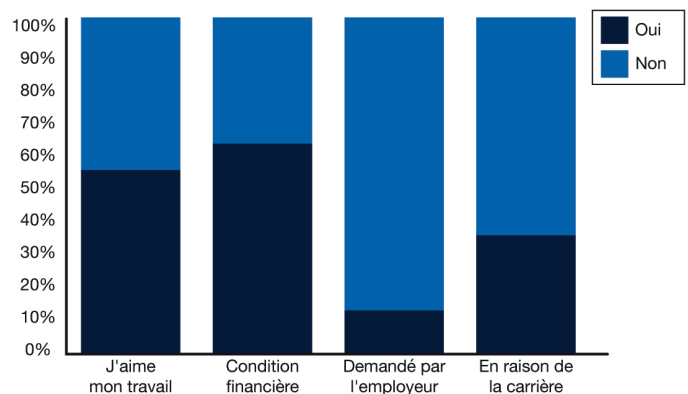
Seule une personne sur vingt (5%) ne connaît aucune forme d'offre de la part de l'entreprise. La **contribution aux repas** sous différentes formes est très répandue (53%), tout comme les **offres de formation continue** (55%). Les **avantages dans le domaine des assurances** sont en revanche rares : seul un peu plus d'une personne sur dix (12%) reçoit de telles offres. Pourtant, la demande existe bel et bien : un cinquième (22%) des personnes interrogées souhaitent une participation de l'entreprise. Plus d'un quart des salariés peuvent prendre des **congés et des congés sabbatiques** (27%). Un **soutien dans le domaine des transports**, par exemple pour l'abonnement aux transports publics, est accordé à 41% et 25% supplémentaires le souhaiteraient. Plus de 77% des participants connaissent même des **horaires de travail flexibles**.

Il est intéressant de noter que la part des collaborateurs qui ne reçoivent pas d'offres et qui ne le souhaitent pas est relativement élevée. Dans le domaine des assurances (67%), ce sont les deux tiers, dans les domaines de la **santé physique et mentale** ainsi que des congés et des congés sabbatiques, la moitié, et dans le domaine de la **téléphonie mobile/internet**, encore un peu plus (53%). Seuls les horaires de travail flexibles sont importants et souhaités par la grande majorité.

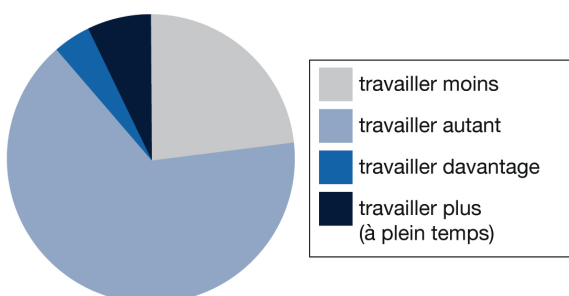


Temps partiel versus temps plein

Deux bons tiers travaillent à temps plein (67,5%). Ce sont les considérations financières qui jouent le plus grand rôle, comme l'ont indiqué 64% des participants. Plus de la moitié (55%) travaille à temps plein parce que le travail leur plaît. En outre, un peu plus d'un tiers (36%) indiquent qu'ils le font pour des raisons de carrière. Il est plutôt rare que l'on travaille à temps plein parce que l'employeur le souhaite. Un peu plus de 13% ont indiqué cette dernière raison.



Ce que souhaitent les travailleurs à temps partiel



32,5% des participants travaillent à temps partiel, souvent en raison de la situation de vie. Il s'agit souvent d'obligations familiales, c'est-à-dire de la prise en charge de membres de la famille à côté du travail (enfants ou parents). Plus d'un tiers indique cette raison (36%). Le plus souvent cela correspond à la préférence de travailler à temps partiel : 40% ne souhaitent pas travailler davantage. Les autres raisons du temps partiel sont relativement rares. La grande majorité des « temps partiels » est satisfaite de son taux d'occupation : près de 66% souhaiteraient continuer à travailler dans la même proportion. Il est également intéressant de constater que les personnes travaillant à temps partiel sont nettement plus nombreuses à préférer réduire encore leur taux d'occupation plutôt que de l'augmenter.

Le travail indépendant est plus populaire en Suisse romande

En Suisse romande aussi, on constate une nette augmentation des salaires par rapport à l'étude 2023. Le salaire médian parmi les 2198 participants des cantons romands s'élève à 97 500 francs.

Plus de 18% des participants à l'étude sur les salaires HES sont originaires de Suisse romande. La comparaison des branches montre en principe les mêmes conditions que dans l'ensemble de la Suisse : avec un salaire médian de 119 250 francs, la branche des finances et des assurances est en tête. Les données sont également bonnes dans le secteur de la santé et du social, où le salaire médian est de 87 368 francs. Pratiquement tous les secteurs enregistrent une nette augmentation par rapport à la dernière enquête de 2023.

Parmi les particularités des résultats de la Suisse romande, on note une proportion plus élevée de participants plus jeunes que dans le reste de la Suisse, ainsi qu'une proportion plus élevée de femmes, respectivement une proportion un peu moins élevée d'hommes.

Une grande proportion d'indépendants

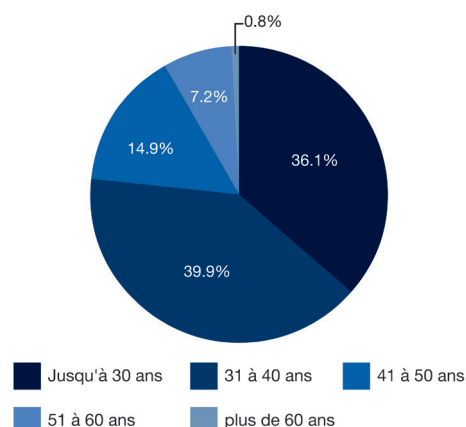
L'étude comportait également des questions sur le travail indépendant. Il en ressort que 20% de tous les participants qui sont indépendants sont diplômés de la HES-SO. Cette

Formations et formations continues prévues (plusieurs réponses possibles)			
	Tous	Suisse romande	Suisse alémanique
CAS, DAS	23.5%	25.8%	23.2%
MSc, MA	11.7%	10.9%	11.9%
Cours spécialisés/de gestion	10.8%	15.9%	9.6%
MAS, MBA, EMBA	10.3%	7%	11%
Développement personnel	7.7%	7.3%	7.8%
Langue/séjour à l'étranger	6%	6.7%	5.8%
Diplôme fédéral supérieur	2%	3.4%	1.8%
Doctorat PhD, DBA	1.8%	2.3%	1.6%
Autres	1%	1.6%	1%
Aucun	40.8%	36%	41.8%

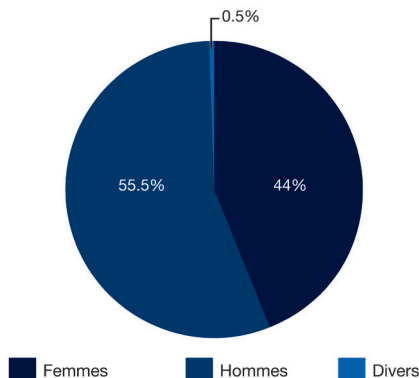
proportion est donc plus élevée en Suisse romande qu'en Suisse alémanique, même si les données restantes se répartissent sur plusieurs HES. Les diplômés du domaine de l'économie d'entreprise ou « business administration » sont les plus nombreux à créer leur propre entreprise. Viennent ensuite des professions de la santé avec les physiothérapeutes et sages-femmes.

Comme les années précédentes, on constate que la Suisse romande a plus d'affinités avec la formation continue (voir tableau). Seul un bon tiers d'entre eux (36%) indiquent qu'ils ne prévoient pas de formation continue. En Suisse alémanique, ce chiffre atteint presque 42%. De plus, la proportion de femmes parmi les participants est plus élevée.

Participants par âge, Suisse romande



Participants par genre, Suisse romande



Commander un login :

