

Centre de Carrière

Le premier salaire



Philippe Ory
(EL 86)
Directeur du centre
de carrière de
l'EPFL

“Et quelles sont vos prétentions de salaire ?

” La Question, tu l’attendais, jeune Jedi. Ton Maître t’avait prévenu, elle fait partie de l’Epreuve de l’entretien, la deuxième étape de ta Grande Quête... Comme tous les séides du Côté Obscur, le Recruteur qui te fait face n’est mû que par le sadisme, car il sait, comme toi, que cette question n’a aucun sens pour un jeune Chevalier, ce qui rend ta réponse d’autant plus hasardeuse. Malgré une préparation longue, minutieuse et sans faille au Centre de carrière, tu hésites encore à t’engager sur ce terrain dangereux où tu pourrais, en quelques secondes, perdre toutes tes chances de réaliser ton Destin...

Clarifions une fois pour toutes la situation sur ce point: la prétention salariale n’est normalement pas un critère de sélection à l’embauche des jeunes diplômés. Les montants en jeu sont peu importants et les écarts sont généralement faibles entre les attentes des candidats entre eux, et entre ces attentes et ce que les employeurs sont prêts à offrir. Le risque lié à cette question, comme pour les autres questions de l’entretien d’embauche, est plutôt de révéler le manque éventuel de préparation du candidat.

Ce qui ne signifie pas que la question du salaire, sur le fond, n’ait pas son importance. Alors que d’un côté les entreprises se plaignent régulièrement du manque chronique d’ingénieurs de pointe (il manque, nous dit l’industrie suisse des machines, 3000 ingénieurs dans leur secteur en Suisse), et que d’autre part les jeunes renoncent progressivement aux études scientifiques dans les pays industrialisés, on serait en droit de penser que le jeune diplômé de l’EPFL, produit de plus en plus rare et recherché, devrait pouvoir se vendre à (très) bon prix sur le marché de l’emploi.

Malheureusement, la loi de l’offre et de la demande semble encore s’appliquer avec beaucoup de retenue dans ce domaine. Certes, le salaire de départ moyen des jeunes diplômés de l’EPFL a très certainement augmenté ces

“la prétention salariale n’est normalement pas un critère de sélection à l’embauche...”

dernières années (les chiffres de l’Office Fédéral de la Statistique à paraître en octobre prochain devraient nous le confirmer), mais dans une proportion finalement assez limitée. L’estimation du Centre de carrière est une augmentation brute d’environ 6% entre 2004 et 2007, soit un salaire nominal moyen passant de CHF 72’000.- à CHF 76’000.- par an. A titre de comparaison, les salaires nominaux moyens ont augmenté de 3.85% en Suisse pendant la même période (source OFS). Nos jeunes ingénieurs auraient donc bénéficié d’un petit “plus” par rapport aux autres em-

ployés, mais certainement pas du pont d’or que leur rareté justifierait.

Prenons ainsi l’exemple des ingénieurs civils. Le marché est en état de pénurie chronique du fait que, depuis 2001, le nombre d’ingénieurs civils qui partent à la retraite chaque année est supérieur au nombre de nouveaux diplômés (le rapport est même de 2 pour 1 en 2006 et 2007). De 2001 à aujourd’hui, l’activité économique du secteur de la construction et des travaux publics a été en croissance régulière et la demande en ingénieurs est d’autant plus forte. La branche est globalement prospère. Pourtant les entreprises et les bureaux d’études concernés, avec qui nous avons des contacts réguliers et qui nous mandatent parfois pour les aider à trouver un candidat, rechignent à augmenter les salaires à l’embauche des ingénieurs, salaires pourtant inférieurs à la moyenne de ceux des autres ingénieurs (env. CHF 68’000 par an dans le privé selon nos estimations, chiffre inchangé depuis 2004). Un bureau d’ingénieurs d’un canton périphérique proposait encore récemment un salaire de CHF 60’000.- à une de nos jeunes diplômées GC. Quid de la logique économique d’une telle offre pour une employée fortement créatrice de richesse pour l’entreprise? Par comparaison, un comptable débutant de 22 ans travaillant dans le même bureau gagnerait en moyenne 56’800.- (et, dans 1 cas sur 4, plus de 61’000.-) alors que, dans le canton concerné, un gendarme débutant gagne 67’937.- et un maître d’école primaire débutant 70’424.-.

Afin de palier à la pénurie d’ingénieurs, les employeurs se

tournent depuis longtemps vers les pays voisins, en particulier vers la France pour les employeurs romands. Mais cette démarche atteint désormais ses limites, principalement à cause de l'augmentation de la valeur de l'Euro par rapport au franc suisse ces dernières années. Ainsi, le salaire de départ moyen des ingénieurs des Grandes Ecoles françaises était de EUR 34'800 par an pour la promotion 2006, soit environ CHF 56'000, mais les diplômés des écoles les plus prestigieuses obtiennent des salaires souvent supérieurs. Ainsi, l'Ecole des Mines de Paris annonce un salaire moyen de EUR 44'500 (soit CHF 71'500) pour sa promotion 2006, un salaire compétitif avec de nombreux salaires suisses, pour un coût de la vie inférieur et des prestations sociales supérieures en France... Les raisons pour les jeunes ingénieurs français de venir faire carrière en Suisse se font de moins en moins nombreuses, y compris sous le régime frontalier. Quant à l'Allemagne, où les salaires d'ingénieurs sont proches des

nôtres, elle doit faire face elle-même à une forte pénurie (48'000 postes d'ingénieurs vacants en 2007) et il est très douteux que nos entreprises puissent attirer

“ ... il te faudra renoncer à toute humilité pour demander un salaire plus élevé que celui dont tu te serais contenté. ”

leurs jeunes diplômés au niveau de rémunération actuel.

Le Prof. Flückiger, directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi à l'Université de Genève estime lui aussi dans une interview à PME Magazine d'octobre 2007 que la situation générale de pénurie de personnel qualifié est due à des salaires trop bas, qui ne correspondent pas ou plus au marché. A moins d'un retournement de conjoncture ou d'une forte baisse de l'Euro, toujours possibles,

il faudra bien que les employeurs suisses augmentent les salaires des ingénieurs.

Pour que cela arrive, il faut aussi que nos jeunes diplômés réapprennent à se vendre à leur vraie valeur, et se positionnent sur le marché de l'emploi pour ce qu'ils sont effectivement: les vrais créateurs de richesse des entreprises et les premiers contributeurs à leur prospérité.

Pour cela, jeune Jedi, il te faudra renoncer à toute humilité pour demander un salaire plus élevé que celui dont tu te serais contenté. La tâche est rude et l'adversaire redoutable, mais tu seras agréablement surpris du résultat. Que la Force soit avec toi.

Philippe Ory

Directeur du centre de carrière



Les tables rondes du centre de carrière

Le centre de carrière organise des tables rondes où il invite des représentants d'entreprises à venir nous expliquer leur travail.

Les deux prochaines auront lieu pendant le Forum :

Ingénieur R&D en entreprise (14 octobre 2008 dans le cadre du Forum, 15h30-17h00 en CO1) : Nagravision, Logitech, ABB Corporate research

Biotech, pharma et biomédical (15 octobre 2008, dans le cadre du Forum, 17h00-18h30 en CO1) : Merck Serono, Johnson & Johnson, Novartis