



VERBAND SCHWEIZER TOURISMUSMANAGER
ASSOCIATION SUISSE DES MANAGERS EN TOURISME
ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI MANAGERS DEL TURISMO
ASSOCIAZIUN SVIZRA DALS MANAGERS DAL TURISSEM

Compte rendu

Etude ASMT & fit 2010 sur les salaires dans le tourisme

Evaluation d'une enquête menée de façon anonyme et en ligne en automne 2010 parmi 1289 salarié(e)s travaillant dans le secteur touristique suisse en comparaison avec l'étude salariale pour le secteur touristique effectuée en 1998

Les organisations professionnelles fit (Femmes et Tourisme) et l'ASMT (Association suisse des managers en tourisme) avaient chargé la société Manfred Ritschard & Partner d'effectuer une enquête salariale parmi leurs membres ainsi que parmi les membres d'autres organisations professionnelles actives dans le tourisme suisse.

Le lien permettant de participer à l'enquête en ligne avait été envoyé à des adresses électroniques de personnes travaillant dans le tourisme. Les réponses de 1289 participantes et participants à l'enquête ont pu être évaluées jusqu'à fin octobre 2010. Ces sondages permettent d'effectuer des comparaisons salariales et de tirer des conclusions sur le degré de satisfaction avec le salaire et l'emploi, la motivation, les fluctuations, les attentes aux organisations professionnelles, etc.

La procédure de sélection de l'échantillon n'est pas garantie de manière méthodique et les évaluations partielles ne sont qu'en partie représentatives compte tenu de l'insuffisance des chiffres de référence.

Les salaires sont publiés en tant qu'équivalent plein temps des salaires mensuels ou annuels bruts exprimés en francs suisses. Le chiffre clé est constitué par la valeur centrale (médiane), c'est-à-dire que pour une moitié des mentions, le salaire standardisé est supérieur, pour l'autre moitié en revanche inférieur à la valeur publiée. Les pourcentages sont arrondis à des nombres entiers.

Etant donné que seules 138 personnes de Suisse romande et 9 Tessinois ont participé au sondage, aucune évaluation spécifique ne peut être effectuée pour ces régions.

Indication des sources

Etude ASMT & fit 2010 sur les salaires dans le tourisme; Manfred Ritschard & Partner Meggen, effectuée sur mandat de fit (Femmes et Tourisme) et l'ASMT (Association suisse des managers en tourisme)

fit – Femmes et tourisme

Géraldine Zuber, présidente; geraldine.zuber@bluewin.ch;
tél. 079 759 40 54; www.f-i-t.ch

ASMT

Fabienne Känel, directrice; info@vstm.ch;
tél. 031 307 47 43; www.vstm.ch

Manfred Ritschard & Partner SARL

Manfred Ritschard; mr@manfredritschard.ch;
tél. 041 377 50 02; www.manfredritschard.ch

Résumé

L'étude sur les salaires a pour but de démontrer la politique salariale actuelle pratiquée dans le tourisme et ses répercussions sur la satisfaction au travail, la motivation et les taux de fluctuation dans les établissements touristiques. Elle sert de baromètre et de moyen d'orientation pour les négociations salariales (à côté d'autres sources). Au travers de l'étude sur les salaires, les organisations professionnelles touristiques bénéficient d'une plateforme pour une discussion plus approfondie sur le thème de l'égalité en matière salariale et de son influence sur la qualité du travail.

Aux termes de l'étude 2010 sur les salaires réalisée par fit en collaboration avec l'ASMT, les femmes actives dans le secteur touristique gagnent (toujours) nettement moins que les hommes travaillant dans des fonctions comparables et disposant d'une expérience professionnelle identique. Selon l'étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, il se trouve que dans le domaine touristique, les hommes occupant une position prédominante sont nettement plus nombreux que les femmes, même si nettement plus de femmes que d'hommes travaillent dans cette branche. Même une étude sur les salaires plus large et plus représentative ne saurait modifier en quoi que ce soit ces états de faits. 59% des femmes interrogées et 37% des hommes questionnés considèrent leur travail resp. leur fonction actuelle comme étant insatisfaisants en ce qui concerne le salaire.

Des organisations professionnelles comme l'ASMT pourraient, au moyen de sondages réguliers et obligatoires sur les salaires effectués auprès de leurs membres, influencer la politique salariale tout comme le recrutement de main d'œuvre compétente et motivée dans le tourisme.

Structure de l'échantillon

Participant·es et participant·s	Nombre	Pour cent
Sexe		
Hommes	444	34%
Femmes	845	66%
Total	1289	100%
Position hiérarchique		
Sans fonction dirigeante sauf la responsabilité et le pouvoir de donner des directives aux apprenti·e·s	510	40%
Avec fonction dirigeante	779	61%
Indépendant·e·s	48	4%
Responsabilité de projet / direction d'équipe	333	26%
Direction de département / direction d'une division de l'entreprise	248	19%
Direction d'une entreprise	150	12%
Affiliation à des organisations professionnelles (total)	276	21%
ASMT / VSTM	96	
fit – Femmes et Tourisme	42	
TOUREX	28	
HSMA	37	
EMC - Eventcircle	46	
VDH	27	

Tableau 1: Structure de l'échantillon; total 1289 salarié·e·s dans le tourisme suisse ; procédure de sélection non garantie méthodiquement au moyen d'une enquête en ligne ; sans prétention de représentativité statistique (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Evolution des salaires dans le tourisme 1998-2010

La comparaison avec l'étude sur les salaires dans le tourisme effectuée pour la première fois en 1998 sur mandat de l'ASMT et fit fait ressortir que les choses n'ont guère évolué au cours des douze dernières années en ce qui concerne les inégalités salariales: le salaire des femmes continue en moyenne à être 22% inférieur à celui des hommes. En revanche, le niveau des salaires a augmenté d'une manière générale en moyenne de 14% depuis 1998. Une comparaison avec les enquêtes sur la structure des salaires OFS de 1998 et 2008 permet de déduire qu'en comparaison avec l'ensemble des autres secteurs des services, l'attrait du tourisme augmente du point de vue des salaires: alors qu'en 1998, les salaires dans le tourisme étaient encore de 5% supérieurs à l'ensemble du secteur des services, ce pourcentage passe à 8% en 2010. La différence entre les salaires en Suisse romande et en Suisse alémanique s'élève à tout juste 4% chez les hommes et à tout juste 1% chez les femmes. Cela étant, compte tenu du nombre minime de participants du côté de la Suisse romande, cette conclusion est peu représentative.

Evolution des salaires dans le tourisme 1998-2010	1998			2010			1998 - 2010
	Femmes	Hommes	Différence homme-femme	Femmes	Hommes	Différence homme-femme	
Secteur privé services (Source: enquêtes sur la structure des salaires OFS)	4120	5417	-24%	5460	6862	-20%	+ 23%
Etablissements touristiques Suisse (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	4375	5625	-22%	5708	7667	-26%	+ 25%
Etablissements touristiques Suisse alémanique (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	pas d'indic.	pas d'indic.	pas d'indic.	5300	7077	-25%	pas d'indic.
Etablissements touristiques Suisse romande (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	pas d'indic.	pas d'indic.	pas d'indic.	5266	6816	-23%	pas d'indic.
Transport de personnes (trains, TP, etc., sans avions) (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	5000	6667	-25%	5600	7385	-24%	+10%
Restauration (Source: enquêtes sur la structure des salaires OFS)	3243	3571	-9%	3855	4195	-8%	+15%
Hôtellerie (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	pas d'indic.	pas d'indic.	pas d'indic.	5500	7442	-27%	pas d'indic.
Agences de voyages/tour-opérateur (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	4375	4792	-9%	4850	5500	-12%	+11%
Offices du tourisme (Source études ASMT & fit sur les salaires)	4792	7708	-38%	5385	7571	-29%	+4%
Autres établissements touristiques (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	5208	7292	-28%	5808	7692	-24%	+7%

Tableau 2: valeurs centrales (médiane) des salaires mensuels de différents établissements touristiques en comparaison avec les études de 1998 et 2010 (étude ASMT&fit sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner, Meggen, 1998 et 2010 / OFS Enquêtes sur la structure des salaires, Neuchâtel, 1998 et 2008)

Toujours nettement peu de femmes dans les fonctions dirigeantes

510 personnes interrogées n'occupent pas de fonction dirigeante: 83 hommes et 427 femmes. Sont également inclus dans ces chiffres les collaboratrices et collaborateurs qui n'occupent certes pas de fonction dirigeante à proprement parler, mais sont co-responsables des apprenti-e-s et habilité-e-s à donner des instructions. A ce titre, les hommes gagnent CHF 65'000 par an (CHF 50'000 par mois) dans ces fonctions subalternes, donc nettement plus que les femmes avec un salaire annuel moyen de CHF 59'800 (4600 par mois). Ainsi, les femmes gagnent 8% de moins que les hommes dans les emplois sans fonction dirigeante.

Parmi les personnes interrogées, 146 dirigent une entreprise (PME). Parmi ces personnes on ne trouve que 38 femmes. Aux niveaux hiérarchiques moyens et inférieurs «Direction de département, direction d'équipe, direction de projet», le rapport entre les hommes et les femmes est plutôt équilibré. Ce faisant, les femmes sont autant carriéristes que les hommes: 42% des femmes interrogées (hommes 41%) ont progressé dans leur carrière depuis 2008, à savoir assument davantage de responsabilités.

731 personnes interrogées occupent une fonction dirigeante. Les indépendant-e-s ne sont pas inclus-e-s dans ce chiffre. Parmi ces personnes on trouve 346 hommes avec un salaire annuel moyen de CHF 103'000 (CHF 7923 par mois) et 385 femmes avec un salaire annuel de CHF 78'000 (CHF 6000 par mois). La différence de salaire dans les fonctions dirigeantes représente un bon 24% à la défaveur des femmes.

Parmi les personnes interrogées, 48 sont indépendantes, soit 15 hommes avec un revenu annuel moyen de CHF 72'000 et 33 femmes avec un revenu annuel moyen de CHF 69'050. Ici, la différence de salaire ne s'élève qu'à 4%.

Tableau 3: Sexe et fonction (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

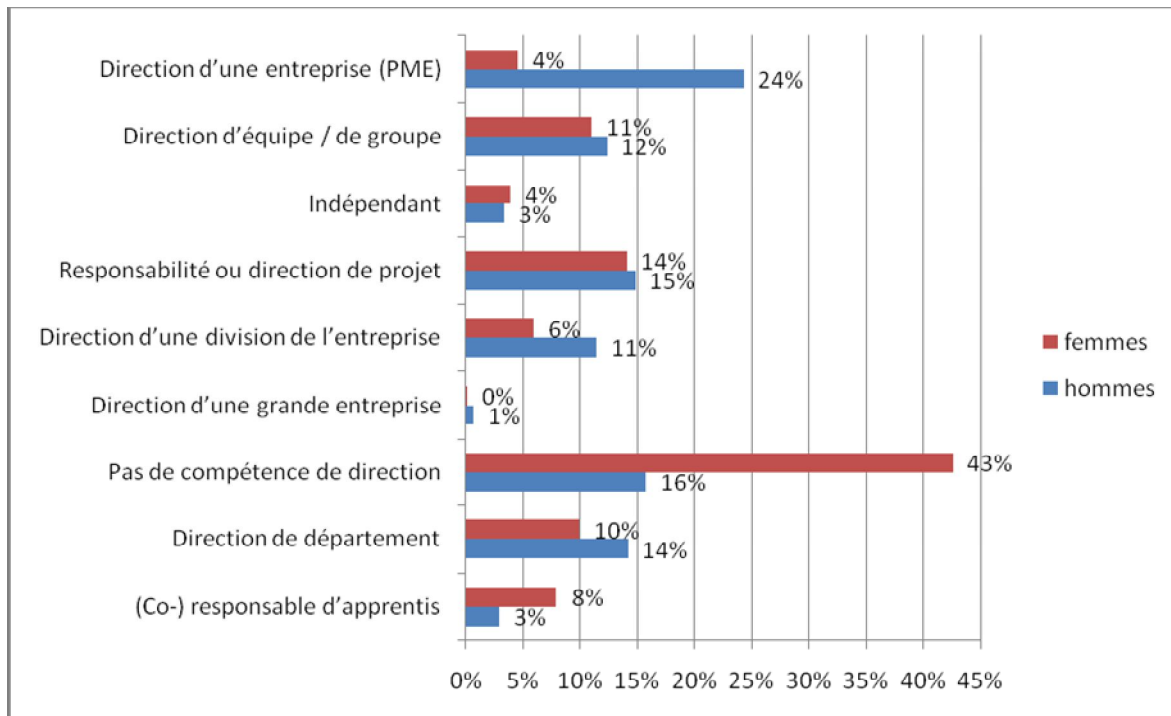


Tableau 4: Sexe et hiérarchie (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner) **Degré de satisfaction avec le salaire et le travail**

Pour **81%** des personnes interrogées, la déclaration selon laquelle le côté intéressant du travail et de la branche prime sur le montant du salaire concorde. **86%** de toutes les personnes interrogées sont par conséquent (plutôt) satisfaites de leur travail resp. de leur fonction actuels, ceci **indépendamment du salaire**. **59%** des femmes interrogées (37% des hommes) considèrent leur travail resp. leur fonction actuels insatisfaisante **en ce qui concerne le salaire**. **73%** de toutes les personnes interrogées estiment que par rapport à des fonctions comparables dans d'autres branches leur salaire est trop faible, voire beaucoup trop faible.

Pour **21%** de toutes les personnes interrogées, le salaire n'est pas déterminant ou (plutôt) sans importance pour un changement de place ou de branche. **45%** de toutes les personnes interrogées considèrent la **politique salariale de leur employeur** comme insatisfaisante. **7%** des femmes interrogées ne reçoivent aucun **13^{ème}** salaire contre **4%** des hommes questionnés. **21** hommes et **21** femmes (**1,6% chacun**) sur les 1289 personnes interrogées au total bénéficient d'un **14^{ème}** salaire. Pour **52%** des femmes interrogées (hommes **48%**) le salaire n'a pas changé ou a baissé depuis 2008.

10% des 1289 responsables touristiques interrogé-e-s sont satisfait-e-s de leur salaire. Une autre quote-part de 9% se satisferait de quelque pour cent de salaire de plus seulement. En revanche, 80% des personnes souhaiteraient avoir nettement plus de salaire: *A combien de points de pourcentage au-dessus de votre salaire actuel se situerait le salaire réaliste que vous souhaiteriez pour être satisfait(e) aujourd'hui?*

suis satisfait(e)	10%
plus 1-5 pour cent	9%
plus 6-10 pour cent	32%
plus 11-15 pour cent	22%
plus 16-20 pour cent	15%
plus 21-25 pour cent	5%
plus 26-30 pour cent	3%
plus 30 pour cent et davantage	4%
Total	100%

Tableau 5: Satisfaction par rapport au salaire (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Fluctuation

61% de toutes les personnes interrogées occupent toujours le même poste depuis 2008. **12%** ont changé de poste en interne. Par conséquent, **27%** des personnes interrogées ont changé d'employeur depuis 2008. **59%** de toutes les personnes interrogées ont changé une fois d'emploi au cours des cinq dernières années. **24%** ont changé deux fois d'emploi, **12%** trois fois et **5%** plus de trois fois.

5% des personnes interrogées ont reçu le congé depuis 2008.

15% de toutes les personnes interrogées ne souhaiteraient pas retourner resp. continuer à travailler dans un établissement touristique similaire. En revanche, **47%** choisiraient de nouveau un emploi dans un établissement analogue et **37%** même « absolument ».

Carrière

42% des femmes interrogées (hommes **41%**) ont progressé dans leur carrière depuis 2008, à savoir assument davantage de responsabilités.

24% des personnes interrogées se sont vues confier davantage de responsabilités depuis 2008 ; **12%** ont les mêmes responsabilités et **4%** moins de responsabilités.

50% des personnes interrogées (parmi lesquelles **30%** d'hommes et **60%** de femmes) souhaitent une promotion du travail à temps partiel par l'employeur.

Influence de la formation professionnelle et/ou de la formation continue sur le salaire

A la question de savoir quelle a été jusqu'ici l'influence de la propre formation professionnelle et/ou continue sur le salaire, **64%** des personnes interrogées indiquent que ce facteur a eu une influence « assez faible » ou « très faible ».

30% des personnes questionnées pensent que leur formation professionnelle et/ou continue a eu une influence plutôt forte à très forte sur le salaire.

Le rôle des organisations professionnelles

35% de toutes les personnes interrogées estiment que l'influence de leur organisation professionnelle sur la politique salariale comme étant plutôt faible à très faible.

83% de toutes les personnes interrogées estiment qu'une influence active de leur organisation professionnelle sur la politique salariale est importante.

83% de toutes les personnes interrogées estiment que les initiatives, l'influence et le contrôle de la qualité de la formation professionnelle initiale et continue par leur organisation professionnelle sont importants.

81% de toutes les personnes interrogées estiment que l'engagement de leur organisation professionnelle en faveur de l'égalité professionnelle des femmes est important.

77% de toutes les personnes interrogées estiment que l'engagement de leur organisation professionnelle en faveur du tourisme durable est important.

85% estiment que les bourses aux emplois, placements, conseils sur les postes vacants, etc. par leur organisation professionnelle sont importants.

63% de toutes les personnes interrogées estiment que l'organisation d'excursions spécialisées et visites par leur organisation professionnelle est importante.

89% de toutes les personnes interrogées estiment que l'offre de formation continue de leur organisation professionnelle est importante.

Evaluation de l'évolution de la propre entreprise dans les domaines suivants...

Les participant-e-s interrogé-e-s ont donné les réponses suivantes à la question de savoir de quelle manière ils/elles évaluent l'évolution dans leur entreprise par rapport à des aspects déterminants, à savoir :

Augmentations de salaires

- très optimiste: 2%
- plutôt optimiste: 25%
- plutôt pessimiste: 49%
- très pessimiste: 21%
- ne sait pas: 2%

Marche des affaires (chiffre d'affaires, demande de la clientèle, bénéfices)

- très optimiste: 15%
- plutôt optimiste: 65%
- plutôt pessimiste: 16%
- très pessimiste: 1%
- ne sait pas: 2%

Relève constituée par des travailleurs qualifiés

- très optimiste: 9%
- plutôt optimiste: 49%
- plutôt pessimiste: 32%
- très pessimiste: 6%
- ne sait pas: 2%

Concurrence de travailleurs étrangers

- très optimiste: 11%
- plutôt optimiste: 42%
- plutôt pessimiste: 26%
- très pessimiste: 6%
- ne sait pas: 14%

Sécurité de l'emploi

- très optimiste: 17%
- plutôt optimiste: 62%
- plutôt pessimiste: 17%
- très pessimiste: 2%
- ne sait pas: 2%

Plus l'expérience professionnelle augmente, plus la peur de perdre son emploi augmente:

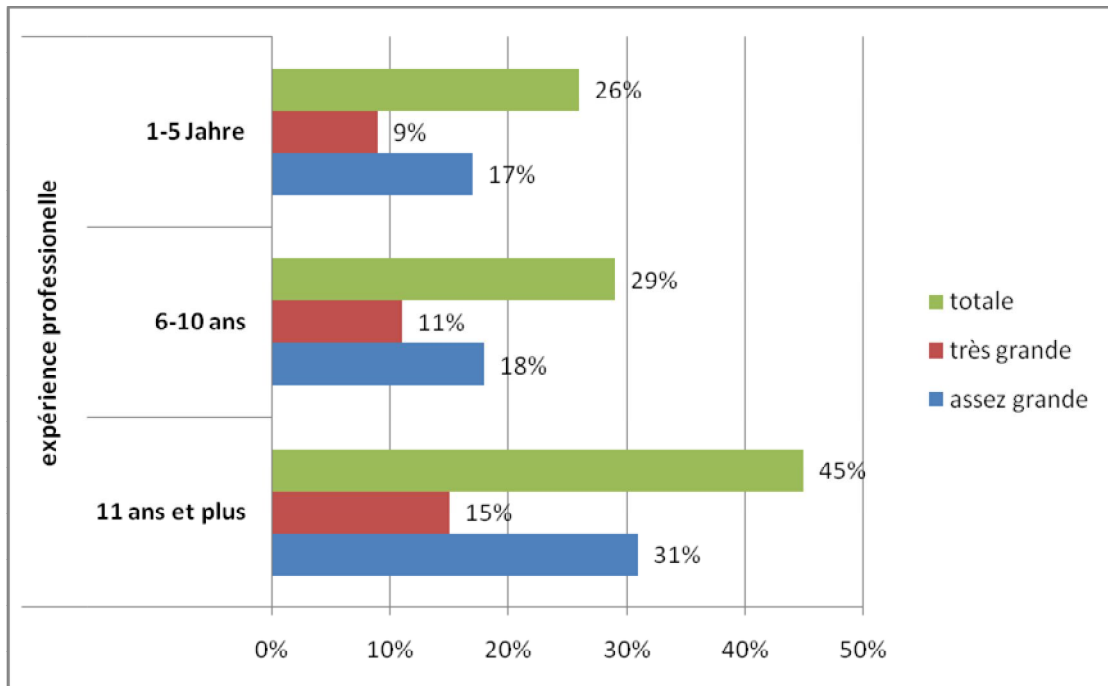


Tableau 6 : Peur de perdre son emploi (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Comparaison des salaires annuels bruts

La question était la suivante: *Quel est, en CHF, le montant de votre salaire brut annuel versé par votre employeur actuel ou votre dernier employeur et/ou découlant d'une éventuelle activité indépendante, rapporté à une charge de travail à 100%?*

Une médiane a été calculée à partir des réponses: 50% chaque fois des réponses sont supérieures et inférieures aux valeurs publiées dans les tableaux.

Salaires de la direction, de la direction d'une entreprise et de la direction d'une division de l'entreprise

Chez les dirigeants supérieurs interrogés dans les établissements comptant au minimum quatre employé-e-s on remarque que le salaire des hommes est de quelque 30% plus élevé. Dans cet échantillon ne sont prises en considération que les personnes qui n'enregistrent aucune interruption pour cause de maternité ou de paternité dans leur activité professionnelle. Par conséquent on ne peut pas dire que les femmes, après un congé de maternité, enregistrent souvent un coup d'arrêt dans leur carrière et touchent de ce fait moins de salaire.

Direction d'une entreprise/direction de département, direction d'un établissement comptant 4 employé-e-s et plus	Salaires annuels bruts	
	femmes	hommes
Depuis combien d'années au total travaillez-vous déjà?		
11 ans et plus	97852	136000
6 - 10 ans	75700	90000
1 - 5 ans	71500	80000
totale	91500	130000

Tableau 7 : Direction d'une entreprise/direction de département, direction d'un établissement comptant 4 employé-e-s et plus – sans interruption pour cause de maternité ou de paternité (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Répercussion des responsabilités, de la formation et de l'expérience professionnelle sur les salaires

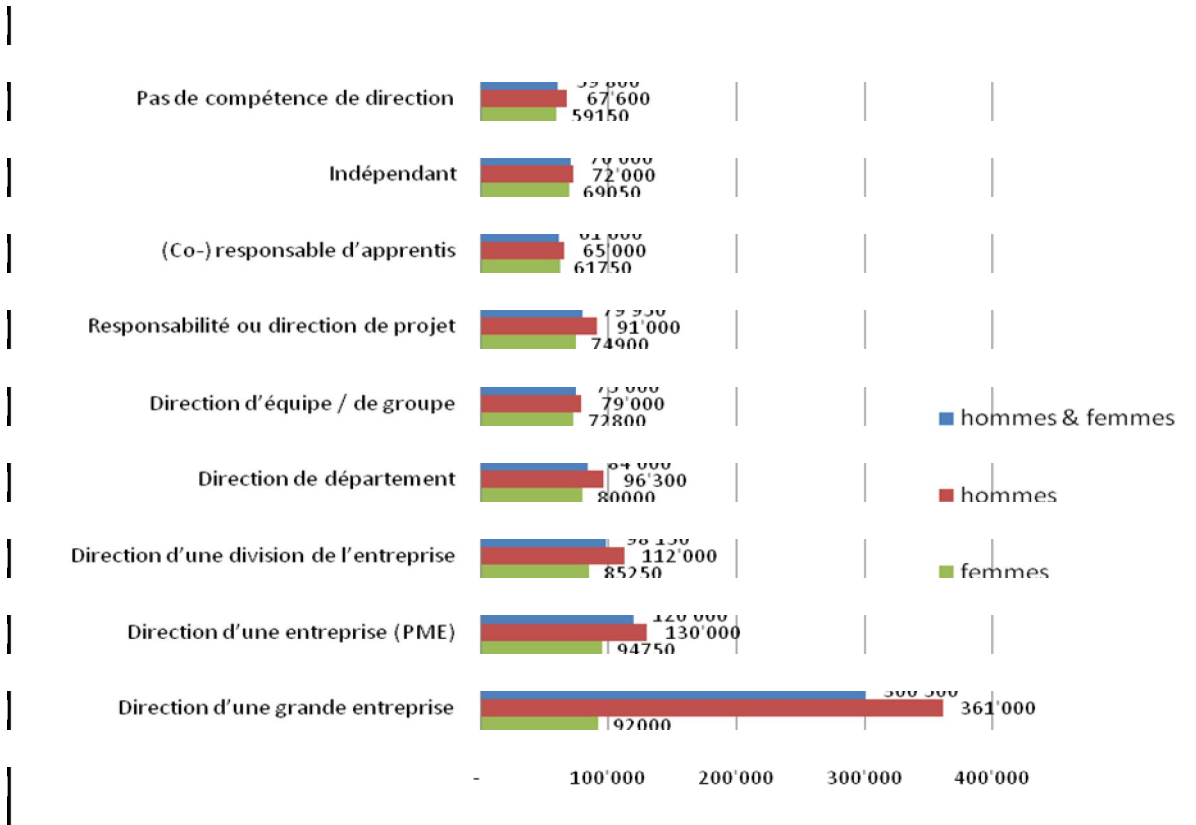


Tableau 8 : Salaires annuels bruts dans tous les établissements selon le niveau hiérarchique (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

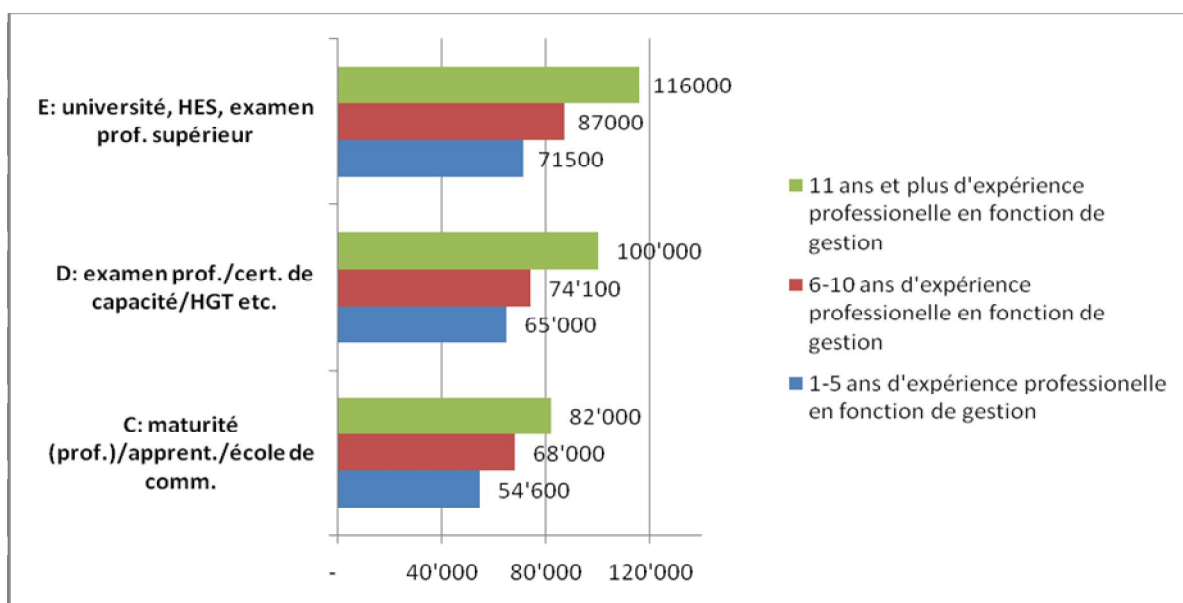


Tableau 9 : Salaires annuels bruts dans tous les établissements selon le degré de responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

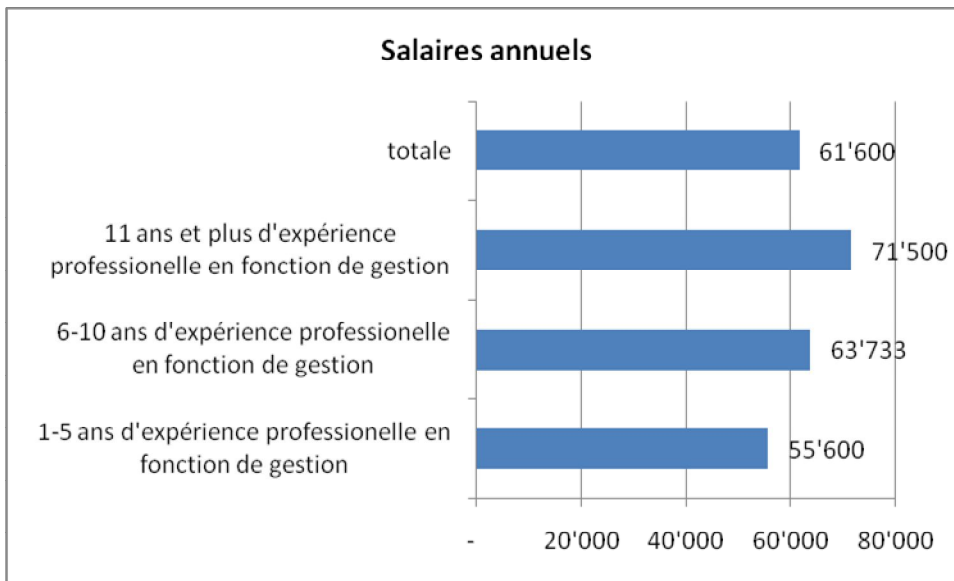


Tableau 10: Salaires annuels bruts dans tous les établissements pour les collaboratrices et collaborateurs responsables d'apprenti-e-s, mais sans autre fonction dirigeante / total 80 cas (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

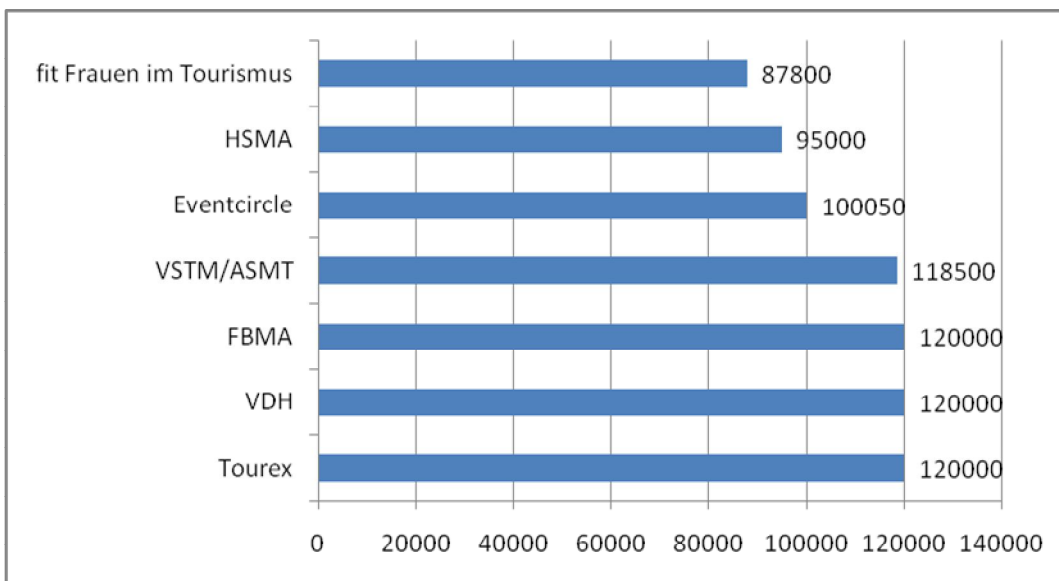


Tableau 11: Salaires annuels bruts pour les membres d'organisations professionnelles touristiques occupant une fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Salaires pratiqués à l'ASMT/VSTM

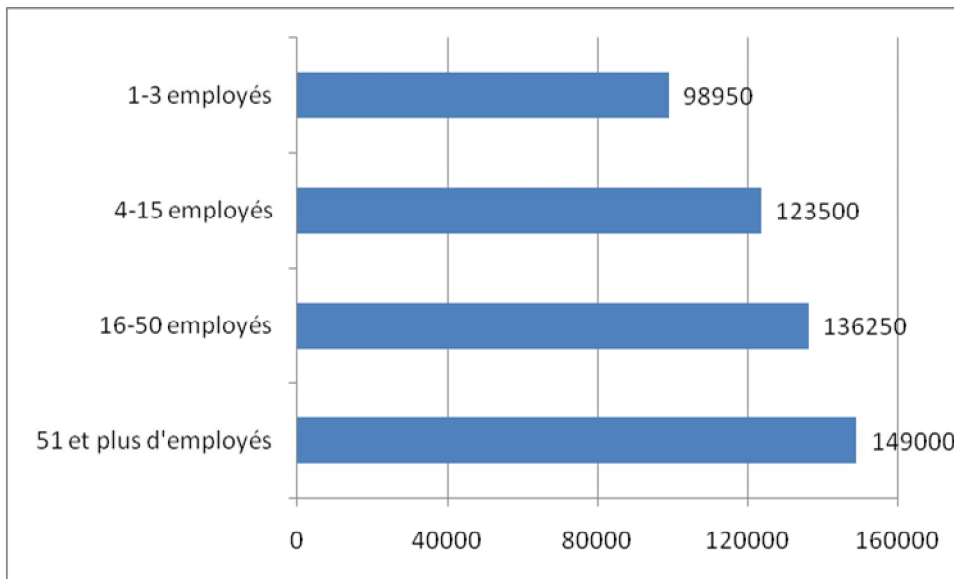


Tableau 12: Salaires annuels bruts de membres de l'ASMT/VSTM, qui dirigent une entreprise ou une division d'une entreprise selon la taille de l'établissement (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Les membres de l'ASMT qui dirigent une équipe, un département ou un projet, gagnent en moyenne - toutes tailles d'établissements confondues et indépendamment du sexe - **CHF 100'000** brut par an.

Salaires dans les hôtels, les offices du tourisme et agences de voyages

Hôtellerie

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	60'000	54'575 *	61'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	49'400	pas d'indic.	pas d'indic.
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	62'500	pas d'indic.	pas d'indic.
11 années d'expérience professionnelle et plus	73'800 *	pas d'indic.	pas d'indic.
(total 34 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 13: Salaires annuels bruts dans l'hôtellerie sans fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Hôtellerie

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	84'500	100'000	75'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	62'700	69'000 *	59'800
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	67'150	78'700 *	67'150
11 années d'expérience professionnelle et plus	101'000	127'500	95'300
(total 121 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 14: Salaires annuels bruts dans l'hôtellerie avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	55'250	70'000	55'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	52'000	52'650 *	52'000
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	63'700	66'670 *	64'350
11 années d'expérience professionnelle et plus	75'000	76'846 *	55'250*
(total 57 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 15: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages sans fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	87'250	106'950	78'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	68'345	65'000 *	70'000
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	81'000	87'000	75'100
11 années d'expérience professionnelle et plus	105'300	131'750	84'500
(total 153 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 16: salaires annuels bruts dans les agences de voyages avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Tous les collaborateurs/trices d'agences de voyages interrogé-e-s	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	78'000	78'000	70'000
Etablissements avec 1-15 employé-e-s	78'000	90'500	70'000
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	75'000	93'000	67'600
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	105'150	138'000	78'000
(total 211 mentions)			

Tableau 17: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages **au total** (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes
au total	55'250
Etablissements avec 1-15 employé-e-s	58'500
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	53'620
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	63'700 *
(total 57 cas ; * = moins de dix mentions)	

Tableau 18: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s **sans** fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes
au total	87'857
Etablissements avec 1-15 employé-e-s	84'200
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	92'000
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	95'000 *
(total 150 cas ; * = moins de dix mentions)	

Tableau 19: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s **avec** fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	58'500	60'775	58'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	53'300	54'600	53'300
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	61'100	66'300 *	59'800
11 années d'expérience professionnelle et plus	67'600	75'000	66'300
(total 266 cas ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 20: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages **sans** fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	78'000	84'500	75'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	61'100	58'000 *	61'300
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	70'000	67'650	70'100
11 années d'expérience professionnelle et plus	83'200	97'250	81'250
(total 176 cas; * = moins de dix mentions)			

Tableau 21: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	58'500	60'775	58'000
Etablissements avec 1-3 employé-e-s	54'300	53'950 *	54'300
Etablissements avec 4-15 employé-e-s	58'000	58'000 *	57'925
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	61'700	68'900 *	59'150
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	59'000	60'450	58'500
(total 266 cas; * = moins de dix mentions)			

Tableau 22: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s sans fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Avec fonction dirigeant	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	78'000	84'500	75'000
Etablissements avec 1-3 employé-e-s	69'500	70'000 *	68'000
Etablissements avec 4-15 employé-e-s	75'500	71'000 *	70'150
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	71'500	95'750	66'450
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	79'625	91'250	78'000
(total 176 cas; * = moins de dix mentions)			

Tableau 23: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Comparaison avec les recommandations salariales SEC 2010

La Société suisse des employés de commerce SEC publie chaque année des recommandations salariales pour les employé-e-s de commerce (Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich). Pour la plupart des personnes interrogées dans la branche touristique, ces recommandations constituent une directive fiable, étant donné qu'une formation commerciale est exigée pour la plupart des travaux que le personnel est appelé à exécuter dans les agences de voyages, les organisations touristiques, etc. La SEC fait (indépendamment du sexe) une distinction entre cinq niveaux de fonction pour les employé-e-s de commerce, niveaux qui servent également de base pour l'attribution de salaires conforme aux qualifications dans l'étude ASTM & fit sur les salaires:

Niveau de fonction F

Qualification la plus élevée ; plus élevée que E, D, C, B

Fonctions avec des exigences nettement plus élevées que celles requises pour le niveau E.

Niveau de fonction E

Université, haute école spécialisée, examen professionnel supérieur

Fonctions caractérisées par des exigences nettement plus élevées que celles requises pour le niveau D. Ces exigences requièrent un niveau de formation plus élevé qu'une formation professionnelle : **niveau universitaire, diplôme d'économiste d'entreprise/HES, diplôme de gestion d'entreprise ES** (autrefois diplôme ESGC) **avec expérience professionnelle spécifique de plusieurs années** ou **examen professionnel supérieur/dipl. fédéral** comme p. ex. diplôme de marketing, expert/e en tourisme dipl., responsable des ressources humaines.

Niveau de fonction D

Haute école spécialisée / certificat fédéral de capacité / examen professionnel

Fonctions caractérisées par des exigences nettement plus élevées que celles requises pour le niveau C. Ces exigences requièrent un niveau de formation plus élevé qu'un apprentissage professionnel : **niveau examen professionnel/certificat de capacité** comme p. ex. spécialiste dans le secteur des finances et de la comptabilité, technicien/ne en marketing, responsable du personnel ou **diplôme de gestion d'entreprise ES** (autrefois diplôme ESGC).

Niveau de fonction C

Maturité (professionnelle), apprentissage commercial, école de commerce

Fonctions caractérisées par des exigences et capacités qui exigent un niveau de formation correspondant à une **formation de base de trois ans en tant qu'employé/e de commerce** (autrefois apprentissage de commerce) ou un **diplôme de commerce**.

Niveau de fonction B

Assistante de bureau (apprentissage de bureau de 2 ans) ou similaire

Fonctions qui requièrent un niveau de formation un peu moins élevé que celui exigé pour le niveau C. Le niveau de formation correspond à une **formation de base de deux ans d'assistant/e de bureau** (autrefois apprentissage de bureau).

Les salaires sont publiés en **équivalent plein temps**: salaire annuel brut **y c.** cotisations de l'employeur aux assurances sociales ainsi que toutes les restitutions, 13^{ème} salaire, primes, heures supplémentaires payées, etc., Fringe benefits (p. ex. abonnement général CFF, frais forfaitaires, etc.), toutefois **sans** allocations familiales et allocations pour enfant.

Selon la SEC Suisse il y a lieu de tenir compte de **différences de salaire régionales** dans trois régions : région 1 (Genève, Zurich ville et canton), région 2 (Bâle, Plateau, Suisse orientale, Suisse romande et Suisse centrale), région 3 (Grisons, Tessin, Valais). Les salaires dans ces trois régions s'écartent de la manière suivante du salaire annuel moyen dans les tableaux suivants, élément qu'il importe de prendre en considération lors de la classification personnelle: **région 1: + 6,2%, région 2: 2,5%, région 3: -9,0%**

Compte tenu du fait que les chiffres de référence sont minimes, les comparatifs suivants ne peuvent pas être considérés comme représentatifs. C'est la raison pour laquelle il n'a pas été possible de procéder à des comparaisons pour les niveaux de fonction E et B ainsi que pour les différentes catégories d'âge. Ce qui ressort toutefois clairement c'est que la branche touristique, avec les salaires réels versés aux personnes des catégories d'âge inférieures à 40 ans et aux personnes occupant les niveaux de fonction les plus élevés, ne satisfait pas aux recommandations de la SEC : la différence négative moyenne des salaires versés aux personnes des catégories d'âge inférieures à 40 ans s'élève au niveau de fonction E (université, haute école

spécialisée, examen professionnel supérieur) à moins 16%, au niveau de fonction D (haute école spécialisée / certificat fédéral de capacité / examen professionnel) à moins 10% et au niveau de fonction C (maturité [professionnelle], apprentissage commercial, école de commerce) à moins 11%.

Niveau de fonction E (université, haute école spécialisée, examen professionnel supérieur)			
âge	recommandations salariales SEC 2010	salaires réels versés selon étude ASMT & fit 2010 (* = moins de 10 références)	différence
25	82990	67500	-19
26	85740	65000	-24
27	88500	66300	-25
28	91250	74000	-19
29	94000	75000	-20
30	96760	69290	-28
31	98460	75950	-23
32	100170	86500	-14
33	101870	83944	-18
34	103590	94000	-9
35	105400	84500	-20
36	106420	86000	-19
37	107440	117000	9
38	108460	83500 *	-23
39	109480	118000	8
40	110500	111293	1
41	111060	112000	1
42	111630	125100	12
43	112750	123500	10
44	113320	112750	-1
45	113670	92000 *	-19
46	114010	155000 *	36
47	114360	160000 *	40
48	114710	88500	-23
49	115050	pas d'indic.	pas d'indic.
50	115190	153000	33
51-65	115320-116030	120000	4

Tableau 1: salaires annuels bruts en comparaison avec les recommandations de salaire SEC pour le niveau de fonction E (étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, Manfred Ritschard & Partner / Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich)

Niveau de fonction D (haute école spécialisée / certificat fédéral de capacité / examen professionnel)			
âge	recommandations salariales SEC 2010	salaires réels versés selon étude ASMT & fit 2010 (* = moins de 10 références)	différence
23	68220	62400 *	-9
24	70930	61300	-14
25	73650	62400	-15
26	75640	64000	-15
27	77630	68225	-12
28	70620	67950	-4
29	81620	65325 *	-20
30	83610	70200	-16
31	84820	76400	-10
32	86030	78000	-9
33	87240	84250	-3
34	88460	75300	-15
35	89670	82000	-9
36	90310	91000	1
37	90940	91000	0
38	91580	80500	-12
39	92220	92000	0
40	92850	100100	8
41	93300	107295	15
42	93760	94750	1
43	94210	104000	10
44	94660	103000	9
45	95110	96000 *	1
46	95300	107500 *	13
47	95480	109564 *	15
48	95670	81000	-15
49	95850	105000	10
50	96040	180000 *	87
51	96100	pas d'indic.	pas d'indic.
52	98160	88000 *	-10

Tableau 25: salaires annuels bruts en comparaison avec les recommandations de salaire SEC pour le niveau de fonction D (étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, Manfred Ritschard & Partner / Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich)

Niveau de fonction C (maturité [professionnelle], apprentissage commercial, école de commerce)			
âge	recommandations salariales SEC 2010	salaires réels versés selon étude ASMT & fit 2010 (* = moins de 10 références)	différence
18-20	54160	49400	-9
21	56640	50350	-11
22	58630	51500	-12
23	60620	53300	-12
24	62610	52000	-17
25	64610	53400	-17
26	66230	55250	-17
27	67850	59400	-12
28	69470	65650	-5
29	71100	65000	-9
30	72720	64383	-11
31	73420	65650	-11
32	74120	57160 *	-23
33	74820	71500	-4
34	75510	63150 *	-16
35	76210	76500 *	0
36	76640	69000	-10
37	77080	70000	-9
38	77510	81400 *	5
39	77940	64350 *	-17
40	78370	pas d'indic.	pas d'indic.
41	78700	78000 *	-1
42	79030	79300 *	0
43	79360	88400 *	11
44	79680	pas d'indic.	pas d'indic.
45	80010	78000 *	-3
46	80140	85700 *	7
47	80260	80600 *	0

Tableau 262: salaires annuels bruts en comparaison avec les recommandations de salaire SEC pour le niveau de fonction C (étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, Manfred Ritschard & Partner / Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich)



VERBAND SCHWEIZER TOURISMUSMANAGER
ASSOCIATION SUISSE DES MANAGERS EN TOURISME
ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI MANAGERS DEL TURISMO
ASSOCIAZIUN SVIZRA DALS MANAGERS DAL TURISSEM

Nous donnons volontiers des renseignements sur les possibilités de savoir comment dériver à partir de l'étude sur les salaires d'autres résultats en fonction de souhaits spéciaux.

manfred  **ritschard**
corporate training & marketing

Manfred Ritschard & Partner SARL, CH-6045 Meggen
Corporate Training & Marketing
Adligenswilerstrasse 94
CH-6045 Meggen
Tél. +4141 377 5002
Fax +4141 3775003
mr@manfredritschard.ch
www.manfredritschard.ch



VERBAND SCHWEIZER TOURISMUSMANAGER
ASSOCIATION SUISSE DES MANAGERS EN TOURISME
ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI MANAGERS DEL TURISMO
ASSOCIAZIUN SVIZRA DALS MANAGERS DAL TURISSEM

Compte rendu

Etude ASMT & fit 2010 sur les salaires dans le tourisme

Evaluation d'une enquête menée de façon anonyme et en ligne en automne 2010 parmi 1289 salarié(e)s travaillant dans le secteur touristique suisse en comparaison avec l'étude salariale pour le secteur touristique effectuée en 1998

Les organisations professionnelles fit (Femmes et Tourisme) et l'ASMT (Association suisse des managers en tourisme) avaient chargé la société Manfred Ritschard & Partner d'effectuer une enquête salariale parmi leurs membres ainsi que parmi les membres d'autres organisations professionnelles actives dans le tourisme suisse.

Le lien permettant de participer à l'enquête en ligne avait été envoyé à des adresses électroniques de personnes travaillant dans le tourisme. Les réponses de 1289 participantes et participants à l'enquête ont pu être évaluées jusqu'à fin octobre 2010. Ces sondages permettent d'effectuer des comparaisons salariales et de tirer des conclusions sur le degré de satisfaction avec le salaire et l'emploi, la motivation, les fluctuations, les attentes aux organisations professionnelles, etc.

La procédure de sélection de l'échantillon n'est pas garantie de manière méthodique et les évaluations partielles ne sont qu'en partie représentatives compte tenu de l'insuffisance des chiffres de référence.

Les salaires sont publiés en tant qu'équivalent plein temps des salaires mensuels ou annuels bruts exprimés en francs suisses. Le chiffre clé est constitué par la valeur centrale (médiane), c'est-à-dire que pour une moitié des mentions, le salaire standardisé est supérieur, pour l'autre moitié en revanche inférieur à la valeur publiée. Les pourcentages sont arrondis à des nombres entiers.

Etant donné que seules 138 personnes de Suisse romande et 9 Tessinois ont participé au sondage, aucune évaluation spécifique ne peut être effectuée pour ces régions.

Indication des sources

Etude ASMT & fit 2010 sur les salaires dans le tourisme; Manfred Ritschard & Partner Meggen, effectuée sur mandat de fit (Femmes et Tourisme) et l'ASMT (Association suisse des managers en tourisme)

fit – Femmes et tourisme

Géraldine Zuber, présidente; geraldine.zuber@bluewin.ch;
tél. 079 759 40 54; www.f-i-t.ch

ASMT

Fabienne Känel, directrice; info@vstm.ch;
tél. 031 307 47 43; www.vstm.ch

Manfred Ritschard & Partner SARL

Manfred Ritschard; mr@manfredritschard.ch;
tél. 041 377 50 02; www.manfredritschard.ch

Résumé

L'étude sur les salaires a pour but de démontrer la politique salariale actuelle pratiquée dans le tourisme et ses répercussions sur la satisfaction au travail, la motivation et les taux de fluctuation dans les établissements touristiques. Elle sert de baromètre et de moyen d'orientation pour les négociations salariales (à côté d'autres sources). Au travers de l'étude sur les salaires, les organisations professionnelles touristiques bénéficient d'une plateforme pour une discussion plus approfondie sur le thème de l'égalité en matière salariale et de son influence sur la qualité du travail.

Aux termes de l'étude 2010 sur les salaires réalisée par fit en collaboration avec l'ASMT, les femmes actives dans le secteur touristique gagnent (toujours) nettement moins que les hommes travaillant dans des fonctions comparables et disposant d'une expérience professionnelle identique. Selon l'étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, il se trouve que dans le domaine touristique, les hommes occupant une position prédominante sont nettement plus nombreux que les femmes, même si nettement plus de femmes que d'hommes travaillent dans cette branche. Même une étude sur les salaires plus large et plus représentative ne saurait modifier en quoi que ce soit ces états de faits. 59% des femmes interrogées et 37% des hommes questionnés considèrent leur travail resp. leur fonction actuelle comme étant insatisfaisants en ce qui concerne le salaire.

Des organisations professionnelles comme l'ASMT pourraient, au moyen de sondages réguliers et obligatoires sur les salaires effectués auprès de leurs membres, influencer la politique salariale tout comme le recrutement de main d'œuvre compétente et motivée dans le tourisme.

Structure de l'échantillon

Participant·es et participant·s	Nombre	Pour cent
Sexe		
Hommes	444	34%
Femmes	845	66%
Total	1289	100%
Position hiérarchique		
Sans fonction dirigeante sauf la responsabilité et le pouvoir de donner des directives aux apprenti·e·s	510	40%
Avec fonction dirigeante	779	61%
Indépendant·e·s	48	4%
Responsabilité de projet / direction d'équipe	333	26%
Direction de département / direction d'une division de l'entreprise	248	19%
Direction d'une entreprise	150	12%
Affiliation à des organisations professionnelles (total)	276	21%
ASMT / VSTM	96	
fit – Femmes et Tourisme	42	
TOUREX	28	
HSMA	37	
EMC - Eventcircle	46	
VDH	27	

Tableau 1: Structure de l'échantillon; total 1289 salarié·e·s dans le tourisme suisse ; procédure de sélection non garantie méthodiquement au moyen d'une enquête en ligne ; sans prétention de représentativité statistique (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Evolution des salaires dans le tourisme 1998-2010

La comparaison avec l'étude sur les salaires dans le tourisme effectuée pour la première fois en 1998 sur mandat de l'ASMT et fit fait ressortir que les choses n'ont guère évolué au cours des douze dernières années en ce qui concerne les inégalités salariales: le salaire des femmes continue en moyenne à être 22% inférieur à celui des hommes. En revanche, le niveau des salaires a augmenté d'une manière générale en moyenne de 14% depuis 1998. Une comparaison avec les enquêtes sur la structure des salaires OFS de 1998 et 2008 permet de déduire qu'en comparaison avec l'ensemble des autres secteurs des services, l'attrait du tourisme augmente du point de vue des salaires: alors qu'en 1998, les salaires dans le tourisme étaient encore de 5% supérieurs à l'ensemble du secteur des services, ce pourcentage passe à 8% en 2010. La différence entre les salaires en Suisse romande et en Suisse alémanique s'élève à tout juste 4% chez les hommes et à tout juste 1% chez les femmes. Cela étant, compte tenu du nombre minime de participants du côté de la Suisse romande, cette conclusion est peu représentative.

Evolution des salaires dans le tourisme 1998-2010	1998			2010			1998 - 2010
	Femmes	Hommes	Différence homme-femme	Femmes	Hommes	Différence homme-femme	
Secteur privé services (Source: enquêtes sur la structure des salaires OFS)	4120	5417	-24%	5460	6862	-20%	+ 23%
Etablissements touristiques Suisse (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	4375	5625	-22%	5708	7667	-26%	+ 25%
Etablissements touristiques Suisse alémanique (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	pas d'indic.	pas d'indic.	pas d'indic.	5300	7077	-25%	pas d'indic.
Etablissements touristiques Suisse romande (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	pas d'indic.	pas d'indic.	pas d'indic.	5266	6816	-23%	pas d'indic.
Transport de personnes (trains, TP, etc., sans avions) (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	5000	6667	-25%	5600	7385	-24%	+10%
Restauration (Source: enquêtes sur la structure des salaires OFS)	3243	3571	-9%	3855	4195	-8%	+15%
Hôtellerie (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	pas d'indic.	pas d'indic.	pas d'indic.	5500	7442	-27%	pas d'indic.
Agences de voyages/tour-opérateur (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	4375	4792	-9%	4850	5500	-12%	+11%
Offices du tourisme (Source études ASMT & fit sur les salaires)	4792	7708	-38%	5385	7571	-29%	+4%
Autres établissements touristiques (Source: études ASMT & fit sur les salaires)	5208	7292	-28%	5808	7692	-24%	+7%

Tableau 2: valeurs centrales (médiane) des salaires mensuels de différents établissements touristiques en comparaison avec les études de 1998 et 2010 (étude ASMT&fit sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner, Meggen, 1998 et 2010 / OFS Enquêtes sur la structure des salaires, Neuchâtel, 1998 et 2008)

Toujours nettement peu de femmes dans les fonctions dirigeantes

510 personnes interrogées n'occupent pas de fonction dirigeante: 83 hommes et 427 femmes. Sont également inclus dans ces chiffres les collaboratrices et collaborateurs qui n'occupent certes pas de fonction dirigeante à proprement parler, mais sont co-responsables des apprenti-e-s et habilité-e-s à donner des instructions. A ce titre, les hommes gagnent CHF 65'000 par an (CHF 50'000 par mois) dans ces fonctions subalternes, donc nettement plus que les femmes avec un salaire annuel moyen de CHF 59'800 (4600 par mois). Ainsi, les femmes gagnent 8% de moins que les hommes dans les emplois sans fonction dirigeante.

Parmi les personnes interrogées, 146 dirigent une entreprise (PME). Parmi ces personnes on ne trouve que 38 femmes. Aux niveaux hiérarchiques moyens et inférieurs «Direction de département, direction d'équipe, direction de projet», le rapport entre les hommes et les femmes est plutôt équilibré. Ce faisant, les femmes sont autant carriéristes que les hommes: 42% des femmes interrogées (hommes 41%) ont progressé dans leur carrière depuis 2008, à savoir assument davantage de responsabilités.

731 personnes interrogées occupent une fonction dirigeante. Les indépendant-e-s ne sont pas inclus-e-s dans ce chiffre. Parmi ces personnes on trouve 346 hommes avec un salaire annuel moyen de CHF 103'000 (CHF 7923 par mois) et 385 femmes avec un salaire annuel de CHF 78'000 (CHF 6000 par mois). La différence de salaire dans les fonctions dirigeantes représente un bon 24% à la défaveur des femmes.

Parmi les personnes interrogées, 48 sont indépendantes, soit 15 hommes avec un revenu annuel moyen de CHF 72'000 et 33 femmes avec un revenu annuel moyen de CHF 69'050. Ici, la différence de salaire ne s'élève qu'à 4%.

Tableau 3: Sexe et fonction (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

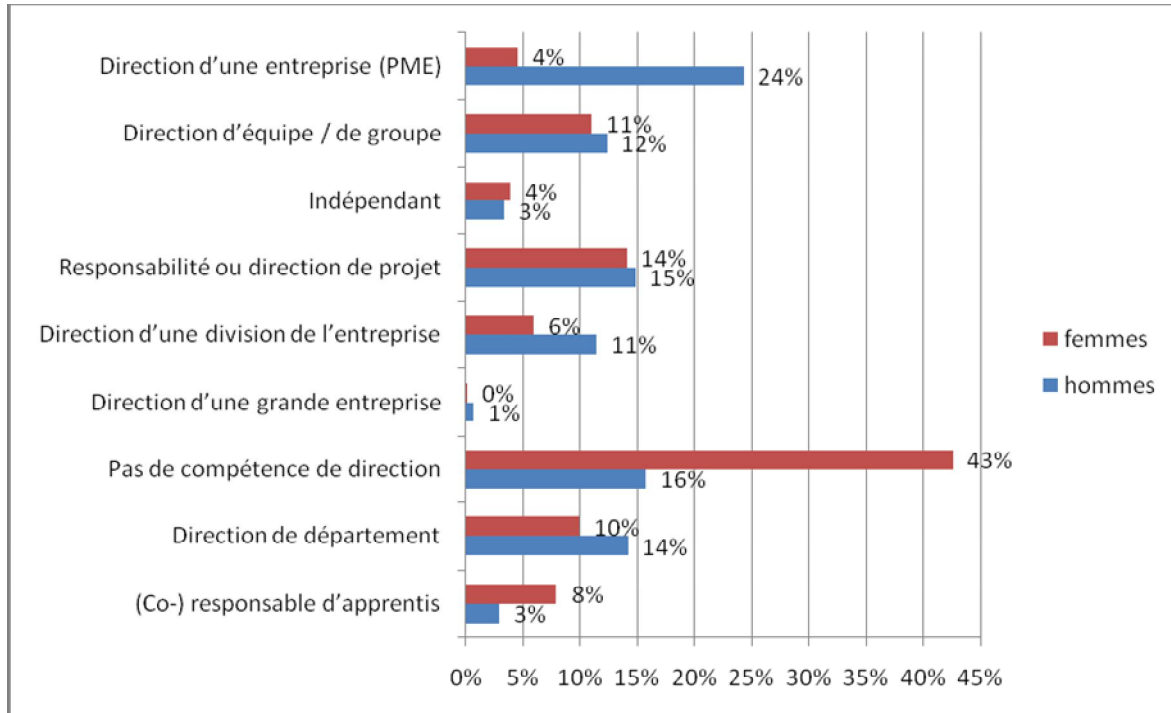


Tableau 4: Sexe et hiérarchie (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner) **Degré de satisfaction avec le salaire et le travail**

Pour **81%** des personnes interrogées, la déclaration selon laquelle le côté intéressant du travail et de la branche prime sur le montant du salaire concorde. **86%** de toutes les personnes interrogées sont par conséquent (plutôt) satisfaites de leur travail resp. de leur fonction actuels, ceci **indépendamment du salaire**. **59%** des femmes interrogées (37% des hommes) considèrent leur travail resp. leur fonction actuels insatisfaisante **en ce qui concerne le salaire**. **73%** de toutes les personnes interrogées estiment que par rapport à des fonctions comparables dans d'autres branches leur salaire est trop faible, voire beaucoup trop faible.

Pour **21%** de toutes les personnes interrogées, le salaire n'est pas déterminant ou (plutôt) sans importance pour un changement de place ou de branche. **45%** de toutes les personnes interrogées considèrent la **politique salariale de leur employeur** comme insatisfaisante. **7%** des femmes interrogées ne reçoivent aucun **13^{ème}** salaire contre **4%** des hommes questionnés. **21** hommes et **21** femmes (**1,6% chacun**) sur les 1289 personnes interrogées au total bénéficient d'un **14^{ème}** salaire. Pour **52%** des femmes interrogées (hommes **48%**) le salaire n'a pas changé ou a baissé depuis 2008.

10% des 1289 responsables touristiques interrogé-e-s sont satisfait-e-s de leur salaire. Une autre quote-part de 9% se satisferait de quelque pour cent de salaire de plus seulement. En revanche, 80% des personnes souhaiteraient avoir nettement plus de salaire: *A combien de points de pourcentage au-dessus de votre salaire actuel se situerait le salaire réaliste que vous souhaiteriez pour être satisfait(e) aujourd'hui?*

suis satisfait(e)	10%
plus 1-5 pour cent	9%
plus 6-10 pour cent	32%
plus 11-15 pour cent	22%
plus 16-20 pour cent	15%
plus 21-25 pour cent	5%
plus 26-30 pour cent	3%
plus 30 pour cent et davantage	4%
Total	100%

Tableau 5: Satisfaction par rapport au salaire (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Fluctuation

61% de toutes les personnes interrogées occupent toujours le même poste depuis 2008. **12%** ont changé de poste en interne. Par conséquent, **27%** des personnes interrogées ont changé d'employeur depuis 2008. **59%** de toutes les personnes interrogées ont changé une fois d'emploi au cours des cinq dernières années. **24%** ont changé deux fois d'emploi, **12%** trois fois et **5%** plus de trois fois.

5% des personnes interrogées ont reçu le congé depuis 2008.

15% de toutes les personnes interrogées ne souhaiteraient pas retourner resp. continuer à travailler dans un établissement touristique similaire. En revanche, **47%** choisiraient de nouveau un emploi dans un établissement analogue et **37%** même « absolument ».

Carrière

42% des femmes interrogées (hommes **41%**) ont progressé dans leur carrière depuis 2008, à savoir assument davantage de responsabilités.

24% des personnes interrogées se sont vues confier davantage de responsabilités depuis 2008 ; **12%** ont les mêmes responsabilités et **4%** moins de responsabilités.

50% des personnes interrogées (parmi lesquelles **30%** d'hommes et **60%** de femmes) souhaitent une promotion du travail à temps partiel par l'employeur.

Influence de la formation professionnelle et/ou de la formation continue sur le salaire

A la question de savoir quelle a été jusqu'ici l'influence de la propre formation professionnelle et/ou continue sur le salaire, **64%** des personnes interrogées indiquent que ce facteur a eu une influence « assez faible » ou « très faible ».

30% des personnes questionnées pensent que leur formation professionnelle et/ou continue a eu une influence plutôt forte à très forte sur le salaire.

Le rôle des organisations professionnelles

35% de toutes les personnes interrogées estiment que l'influence de leur organisation professionnelle sur la politique salariale comme étant plutôt faible à très faible.

83% de toutes les personnes interrogées estiment qu'une influence active de leur organisation professionnelle sur la politique salariale est importante.

83% de toutes les personnes interrogées estiment que les initiatives, l'influence et le contrôle de la qualité de la formation professionnelle initiale et continue par leur organisation professionnelle sont importants.

81% de toutes les personnes interrogées estiment que l'engagement de leur organisation professionnelle en faveur de l'égalité professionnelle des femmes est important.

77% de toutes les personnes interrogées estiment que l'engagement de leur organisation professionnelle en faveur du tourisme durable est important.

85% estiment que les bourses aux emplois, placements, conseils sur les postes vacants, etc. par leur organisation professionnelle sont importants.

63% de toutes les personnes interrogées estiment que l'organisation d'excursions spécialisées et visites par leur organisation professionnelle est importante.

89% de toutes les personnes interrogées estiment que l'offre de formation continue de leur organisation professionnelle est importante.

Evaluation de l'évolution de la propre entreprise dans les domaines suivants...

Les participant-e-s interrogé-e-s ont donné les réponses suivantes à la question de savoir de quelle manière ils/elles évaluent l'évolution dans leur entreprise par rapport à des aspects déterminants, à savoir :

Augmentations de salaires

- très optimiste: 2%
- plutôt optimiste: 25%
- plutôt pessimiste: 49%
- très pessimiste: 21%
- ne sait pas: 2%

Marche des affaires (chiffre d'affaires, demande de la clientèle, bénéfices)

- très optimiste: 15%
- plutôt optimiste: 65%
- plutôt pessimiste: 16%
- très pessimiste: 1%
- ne sait pas: 2%

Relève constituée par des travailleurs qualifiés

- très optimiste: 9%
- plutôt optimiste: 49%
- plutôt pessimiste: 32%
- très pessimiste: 6%
- ne sait pas: 2%

Concurrence de travailleurs étrangers

- très optimiste: 11%
- plutôt optimiste: 42%
- plutôt pessimiste: 26%
- très pessimiste: 6%
- ne sait pas: 14%

Sécurité de l'emploi

- très optimiste: 17%
- plutôt optimiste: 62%
- plutôt pessimiste: 17%
- très pessimiste: 2%
- ne sait pas: 2%

Plus l'expérience professionnelle augmente, plus la peur de perdre son emploi augmente:

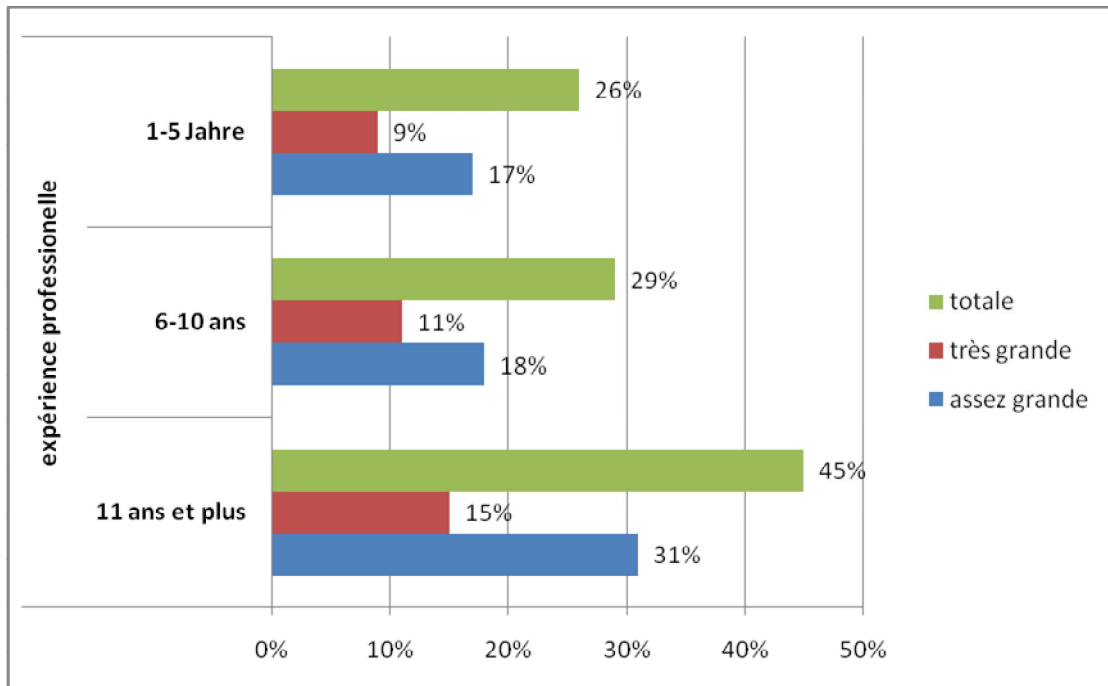


Tableau 6 : Peur de perdre son emploi (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Comparaison des salaires annuels bruts

La question était la suivante: *Quel est, en CHF, le montant de votre salaire brut annuel versé par votre employeur actuel ou votre dernier employeur et/ou découlant d'une éventuelle activité indépendante, rapporté à une charge de travail à 100%?*

Une médiane a été calculée à partir des réponses: 50% chaque fois des réponses sont supérieures et inférieures aux valeurs publiées dans les tableaux.

Salaires de la direction, de la direction d'une entreprise et de la direction d'une division de l'entreprise

Chez les dirigeants supérieurs interrogés dans les établissements comptant au minimum quatre employé-e-s on remarque que le salaire des hommes est de quelque 30% plus élevé. Dans cet échantillon ne sont prises en considération que les personnes qui n'enregistrent aucune interruption pour cause de maternité ou de paternité dans leur activité professionnelle. Par conséquent on ne peut pas dire que les femmes, après un congé de maternité, enregistrent souvent un coup d'arrêt dans leur carrière et touchent de ce fait moins de salaire.

Direction d'une entreprise/direction de département, direction d'un établissement comptant 4 employé-e-s et plus	Salaires annuels bruts	
	femmes	hommes
Depuis combien d'années au total travaillez-vous déjà?		
11 ans et plus	97852	136000
6 - 10 ans	75700	90000
1 - 5 ans	71500	80000
totale	91500	130000

Tableau 7 : Direction d'une entreprise/direction de département, direction d'un établissement comptant 4 employé-e-s et plus – sans interruption pour cause de maternité ou de paternité (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Répercussion des responsabilités, de la formation et de l'expérience professionnelle sur les salaires

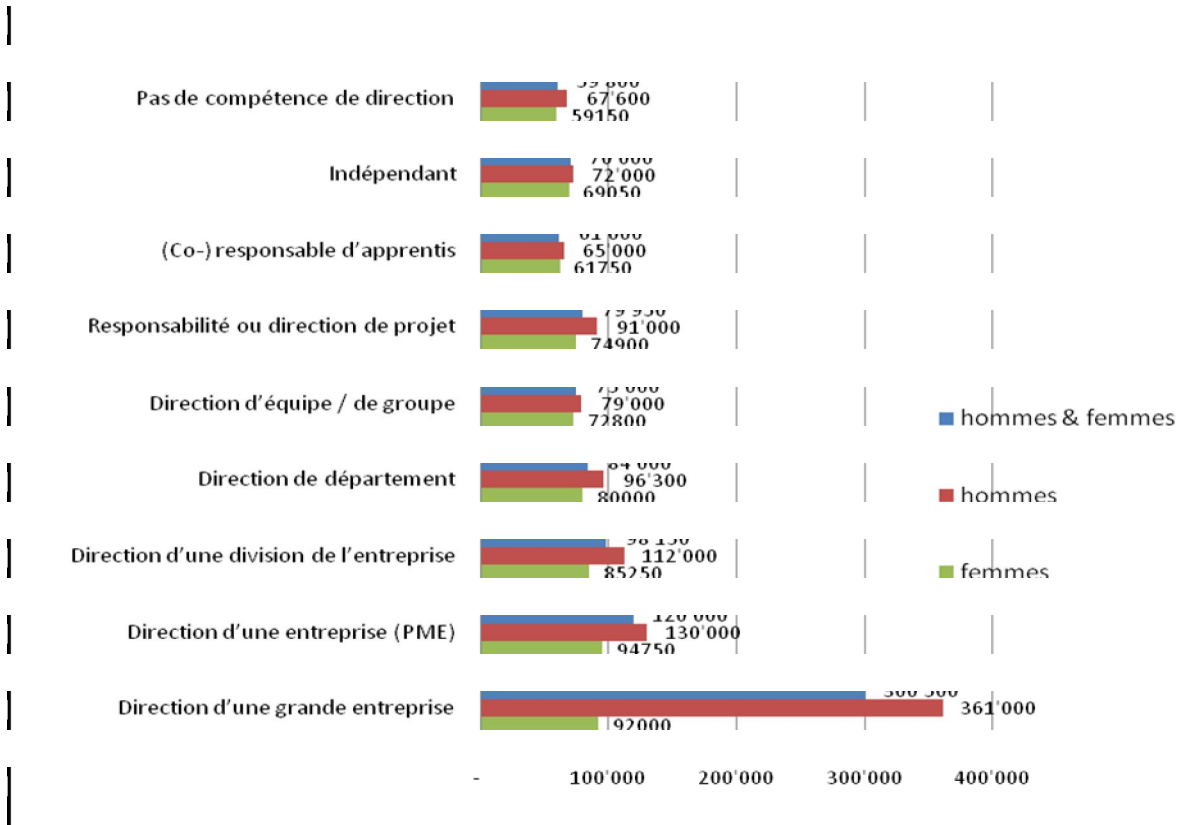


Tableau 8 : Salaires annuels bruts dans tous les établissements selon le niveau hiérarchique (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

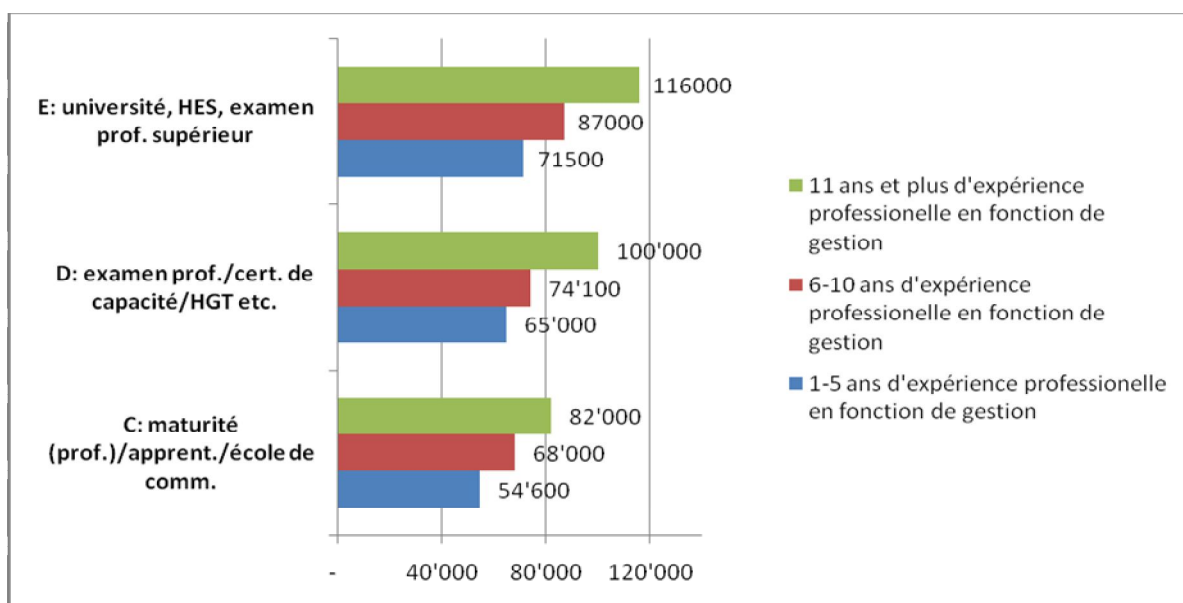


Tableau 9 : Salaires annuels bruts dans tous les établissements selon le degré de responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

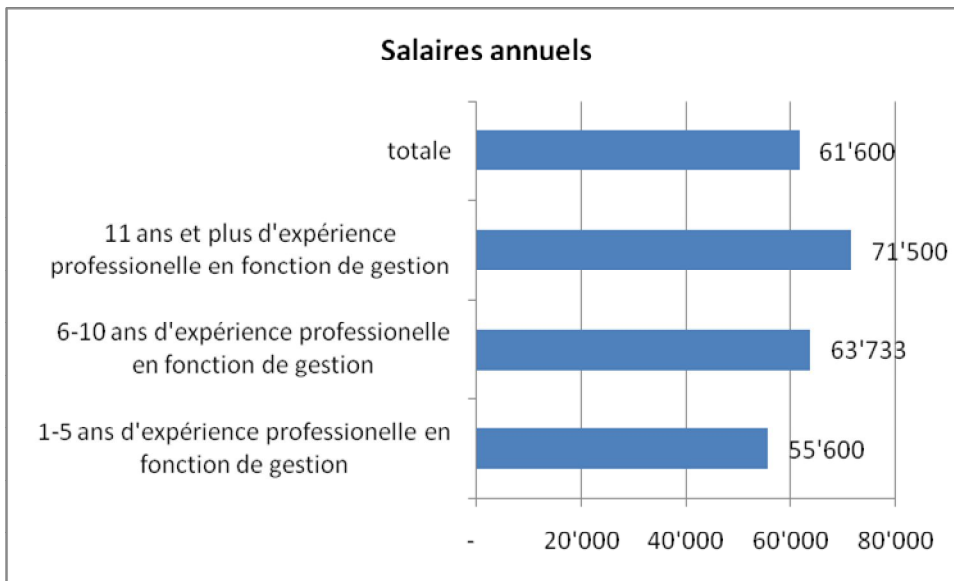


Tableau 10: Salaires annuels bruts dans tous les établissements pour les collaboratrices et collaborateurs responsables d'apprenti-e-s, mais sans autre fonction dirigeante / total 80 cas (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

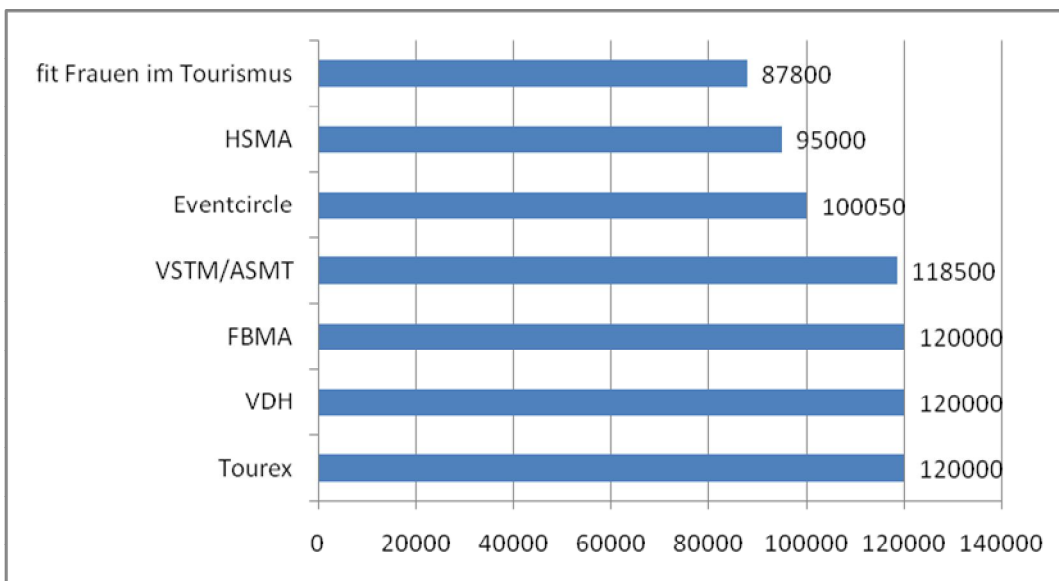


Tableau 11: Salaires annuels bruts pour les membres d'organisations professionnelles touristiques occupant une fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Salaires pratiqués à l'ASMT/VSTM

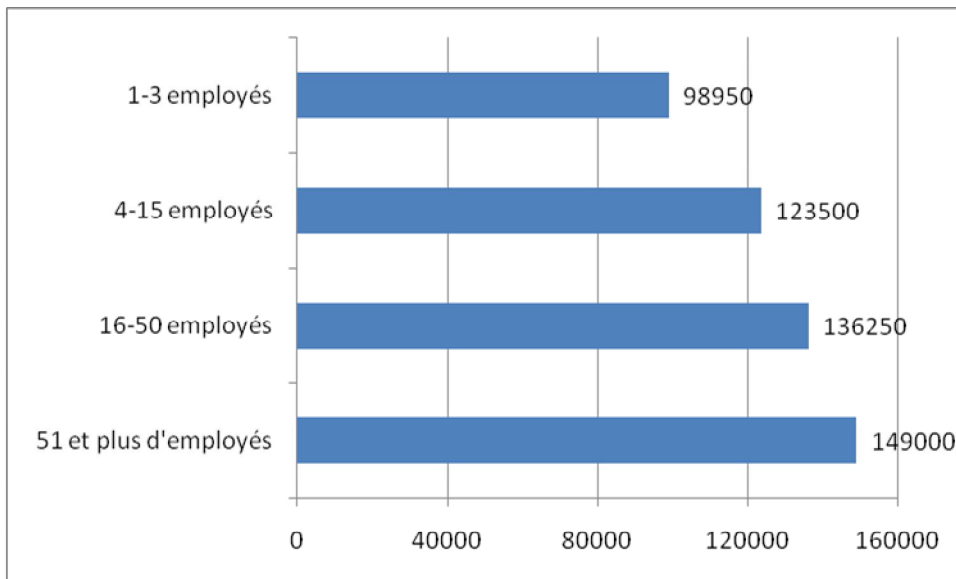


Tableau 12: Salaires annuels bruts de membres de l'ASMT/VSTM, qui dirigent une entreprise ou une division d'une entreprise selon la taille de l'établissement (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Les membres de l'ASMT qui dirigent une équipe, un département ou un projet, gagnent en moyenne - toutes tailles d'établissements confondues et indépendamment du sexe - **CHF 100'000** brut par an.

Salaires dans les hôtels, les offices du tourisme et agences de voyages

Hôtellerie

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	60'000	54'575 *	61'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	49'400	pas d'indic.	pas d'indic.
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	62'500	pas d'indic.	pas d'indic.
11 années d'expérience professionnelle et plus	73'800 *	pas d'indic.	pas d'indic.
(total 34 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 13: Salaires annuels bruts dans l'hôtellerie sans fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Hôtellerie

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	84'500	100'000	75'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	62'700	69'000 *	59'800
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	67'150	78'700 *	67'150
11 années d'expérience professionnelle et plus	101'000	127'500	95'300
(total 121 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 14: Salaires annuels bruts dans l'hôtellerie avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	55'250	70'000	55'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	52'000	52'650 *	52'000
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	63'700	66'670 *	64'350
11 années d'expérience professionnelle et plus	75'000	76'846 *	55'250*
(total 57 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 15: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages sans fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	87'250	106'950	78'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	68'345	65'000 *	70'000
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	81'000	87'000	75'100
11 années d'expérience professionnelle et plus	105'300	131'750	84'500
(total 153 mentions ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 16: salaires annuels bruts dans les agences de voyages avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Tous les collaborateurs/trices d'agences de voyages interrogé-e-s	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	78'000	78'000	70'000
Etablissements avec 1-15 employé-e-s	78'000	90'500	70'000
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	75'000	93'000	67'600
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	105'150	138'000	78'000
(total 211 mentions)			

Tableau 17: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages **au total** (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes
au total	55'250
Etablissements avec 1-15 employé-e-s	58'500
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	53'620
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	63'700 *
(total 57 cas ; * = moins de dix mentions)	

Tableau 18: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s **sans** fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Offices du tourisme

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes
au total	87'857
Etablissements avec 1-15 employé-e-s	84'200
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	92'000
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	95'000 *
(total 150 cas ; * = moins de dix mentions)	

Tableau 19: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s **avec** fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	58'500	60'775	58'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	53'300	54'600	53'300
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	61'100	66'300 *	59'800
11 années d'expérience professionnelle et plus	67'600	75'000	66'300
(total 266 cas ; * = moins de dix mentions)			

Tableau 20: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages **sans** fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Avec fonction dirigeante	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	78'000	84'500	75'000
1 à 5 ans d'expérience professionnelle	61'100	58'000 *	61'300
6 à 10 ans d'expérience professionnelle	70'000	67'650	70'100
11 années d'expérience professionnelle et plus	83'200	97'250	81'250
(total 176 cas; * = moins de dix mentions)			

Tableau 21: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Sans fonction dirigeante (sauf la responsabilité des apprenti-e-s)	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	58'500	60'775	58'000
Etablissements avec 1-3 employé-e-s	54'300	53'950 *	54'300
Etablissements avec 4-15 employé-e-s	58'000	58'000 *	57'925
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	61'700	68'900 *	59'150
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	59'000	60'450	58'500
(total 266 cas; * = moins de dix mentions)			

Tableau 22: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s sans fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Agences de voyages

Avec fonction dirigeant	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
au total	78'000	84'500	75'000
Etablissements avec 1-3 employé-e-s	69'500	70'000 *	68'000
Etablissements avec 4-15 employé-e-s	75'500	71'000 *	70'150
Etablissements avec 16-50 employé-e-s	71'500	95'750	66'450
Etablissements avec 51 employé-e-s et plus	79'625	91'250	78'000
(total 176 cas; * = moins de dix mentions)			

Tableau 23: Salaires annuels bruts dans les agences de voyages par nombre d'employé-e-s avec fonction dirigeante (étude ASMT&fit 2010 sur les salaires ; Manfred Ritschard & Partner)

Comparaison avec les recommandations salariales SEC 2010

La Société suisse des employés de commerce SEC publie chaque année des recommandations salariales pour les employé-e-s de commerce (Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich). Pour la plupart des personnes interrogées dans la branche touristique, ces recommandations constituent une directive fiable, étant donné qu'une formation commerciale est exigée pour la plupart des travaux que le personnel est appelé à exécuter dans les agences de voyages, les organisations touristiques, etc. La SEC fait (indépendamment du sexe) une distinction entre cinq niveaux de fonction pour les employé-e-s de commerce, niveaux qui servent également de base pour l'attribution de salaires conforme aux qualifications dans l'étude ASTM & fit sur les salaires:

Niveau de fonction F

Qualification la plus élevée ; plus élevée que E, D, C, B

Fonctions avec des exigences nettement plus élevées que celles requises pour le niveau E.

Niveau de fonction E

Université, haute école spécialisée, examen professionnel supérieur

Fonctions caractérisées par des exigences nettement plus élevées que celles requises pour le niveau D. Ces exigences requièrent un niveau de formation plus élevé qu'une formation professionnelle : **niveau universitaire, diplôme d'économiste d'entreprise/HES, diplôme de gestion d'entreprise ES** (autrefois diplôme ESGC) **avec expérience professionnelle spécifique de plusieurs années** ou **examen professionnel supérieur/dipl. fédéral** comme p. ex. diplôme de marketing, expert/e en tourisme dipl., responsable des ressources humaines.

Niveau de fonction D

Haute école spécialisée / certificat fédéral de capacité / examen professionnel

Fonctions caractérisées par des exigences nettement plus élevées que celles requises pour le niveau C. Ces exigences requièrent un niveau de formation plus élevé qu'un apprentissage professionnel : **niveau examen professionnel/certificat de capacité** comme p. ex. spécialiste dans le secteur des finances et de la comptabilité, technicien/ne en marketing, responsable du personnel ou **diplôme de gestion d'entreprise ES** (autrefois diplôme ESGC).

Niveau de fonction C

Maturité (professionnelle), apprentissage commercial, école de commerce

Fonctions caractérisées par des exigences et capacités qui exigent un niveau de formation correspondant à une **formation de base de trois ans en tant qu'employé/e de commerce** (autrefois apprentissage de commerce) **ou un diplôme de commerce.**

Niveau de fonction B

Assistante de bureau (apprentissage de bureau de 2 ans) ou similaire

Fonctions qui requièrent un niveau de formation un peu moins élevé que celui exigé pour le niveau C. Le niveau de formation correspond à une **formation de base de deux ans d'assistant/e de bureau** (autrefois apprentissage de bureau).

Les salaires sont publiés en **équivalent plein temps**: salaire annuel brut **y c.** cotisations de l'employeur aux assurances sociales ainsi que toutes les restitutions, 13^{ème} salaire, primes, heures supplémentaires payées, etc., Fringe benefits (p. ex. abonnement général CFF, frais forfaitaires, etc.), toutefois **sans** allocations familiales et allocations pour enfant.

Selon la SEC Suisse il y a lieu de tenir compte de **différences de salaire régionales** dans trois régions : région 1 (Genève, Zurich ville et canton), région 2 (Bâle, Plateau, Suisse orientale, Suisse romande et Suisse centrale), région 3 (Grisons, Tessin, Valais). Les salaires dans ces trois régions s'écartent de la manière suivante du salaire annuel moyen dans les tableaux suivants, élément qu'il importe de prendre en considération lors de la classification personnelle: **région 1: + 6,2%, région 2: 2,5%, région 3: -9,0%**

Compte tenu du fait que les chiffres de référence sont minimes, les comparatifs suivants ne peuvent pas être considérés comme représentatifs. C'est la raison pour laquelle il n'a pas été possible de procéder à des comparaisons pour les niveaux de fonction E et B ainsi que pour les différentes catégories d'âge. Ce qui ressort toutefois clairement c'est que la branche touristique, avec les salaires réels versés aux personnes des catégories d'âge inférieures à 40 ans et aux personnes occupant les niveaux de fonction les plus élevés, ne satisfait pas aux recommandations de la SEC : la différence négative moyenne des salaires versés aux personnes des catégories d'âge inférieures à 40 ans s'élève au niveau de fonction E (université, haute école

spécialisée, examen professionnel supérieur) à moins 16%, au niveau de fonction D (haute école spécialisée / certificat fédéral de capacité / examen professionnel) à moins 10% et au niveau de fonction C (maturité [professionnelle], apprentissage commercial, école de commerce) à moins 11%.

Niveau de fonction E (université, haute école spécialisée, examen professionnel supérieur)			
âge	recommandations salariales SEC 2010	salaires réels versés selon étude ASMT & fit 2010 (* = moins de 10 références)	différence
25	82990	67500	-19
26	85740	65000	-24
27	88500	66300	-25
28	91250	74000	-19
29	94000	75000	-20
30	96760	69290	-28
31	98460	75950	-23
32	100170	86500	-14
33	101870	83944	-18
34	103590	94000	-9
35	105400	84500	-20
36	106420	86000	-19
37	107440	117000	9
38	108460	83500 *	-23
39	109480	118000	8
40	110500	111293	1
41	111060	112000	1
42	111630	125100	12
43	112750	123500	10
44	113320	112750	-1
45	113670	92000 *	-19
46	114010	155000 *	36
47	114360	160000 *	40
48	114710	88500	-23
49	115050	pas d'indic.	pas d'indic.
50	115190	153000	33
51-65	115320-116030	120000	4

Tableau 1: salaires annuels bruts en comparaison avec les recommandations de salaire SEC pour le niveau de fonction E (étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, Manfred Ritschard & Partner / Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich)

Niveau de fonction D (haute école spécialisée / certificat fédéral de capacité / examen professionnel)			
âge	recommandations salariales SEC 2010	salaires réels versés selon étude ASMT & fit 2010 (* = moins de 10 références)	différence
23	68220	62400 *	-9
24	70930	61300	-14
25	73650	62400	-15
26	75640	64000	-15
27	77630	68225	-12
28	70620	67950	-4
29	81620	65325 *	-20
30	83610	70200	-16
31	84820	76400	-10
32	86030	78000	-9
33	87240	84250	-3
34	88460	75300	-15
35	89670	82000	-9
36	90310	91000	1
37	90940	91000	0
38	91580	80500	-12
39	92220	92000	0
40	92850	100100	8
41	93300	107295	15
42	93760	94750	1
43	94210	104000	10
44	94660	103000	9
45	95110	96000 *	1
46	95300	107500 *	13
47	95480	109564 *	15
48	95670	81000	-15
49	95850	105000	10
50	96040	180000 *	87
51	96100	pas d'indic.	pas d'indic.
52	98160	88000 *	-10

Tableau 25: salaires annuels bruts en comparaison avec les recommandations de salaire SEC pour le niveau de fonction D (étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, Manfred Ritschard & Partner / Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich)

Niveau de fonction C (maturité [professionnelle], apprentissage commercial, école de commerce)			
âge	recommandations salariales SEC 2010	salaires réels versés selon étude ASMT & fit 2010 (* = moins de 10 références)	différence
18-20	54160	49400	-9
21	56640	50350	-11
22	58630	51500	-12
23	60620	53300	-12
24	62610	52000	-17
25	64610	53400	-17
26	66230	55250	-17
27	67850	59400	-12
28	69470	65650	-5
29	71100	65000	-9
30	72720	64383	-11
31	73420	65650	-11
32	74120	57160 *	-23
33	74820	71500	-4
34	75510	63150 *	-16
35	76210	76500 *	0
36	76640	69000	-10
37	77080	70000	-9
38	77510	81400 *	5
39	77940	64350 *	-17
40	78370	pas d'indic.	pas d'indic.
41	78700	78000 *	-1
42	79030	79300 *	0
43	79360	88400 *	11
44	79680	pas d'indic.	pas d'indic.
45	80010	78000 *	-3
46	80140	85700 *	7
47	80260	80600 *	0

Tableau 262: salaires annuels bruts en comparaison avec les recommandations de salaire SEC pour le niveau de fonction C (étude ASMT & fit 2010 sur les salaires, Manfred Ritschard & Partner / Société suisse des employés de commerce SEC. Recommandations salariales 2010. Brochure 2010. Zurich)



VERBAND SCHWEIZER TOURISMUSMANAGER
ASSOCIATION SUISSE DES MANAGERS EN TOURISME
ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI MANAGERS DEL TURISMO
ASSOCIAZIUN SVIZRA DALS MANAGERS DAL TURISSEM

Nous donnons volontiers des renseignements sur les possibilités de savoir comment dériver à partir de l'étude sur les salaires d'autres résultats en fonction de souhaits spéciaux.

manfred  **ritschard**
corporate training & marketing

Manfred Ritschard & Partner SARL, CH-6045 Meggen
Corporate Training & Marketing
Adligenswilerstrasse 94
CH-6045 Meggen
Tél. +4141 377 5002
Fax +4141 3775003
mr@manfredritschard.ch
www.manfredritschard.ch