

Communiqué de presse

[Gender Intelligence Report 2022 – pour la première fois avec un accent sectoriel](#)

Plafond de verre - Qui le franchira en premier ?

Tout le monde parle de la pénurie de personnel qualifié. Mais existe-t-il vraiment une telle pénurie de talents, ou est-ce plutôt la façon dont la réserve de talents est gérée en Suisse ? C'est la question qu'explore le dernier Gender Intelligence Report. Ce rapport annuel, qui en est à sa sixième édition, est publié conjointement par Advance, la principale association économique pour l'égalité des genres en Suisse, et le Centre de compétence pour la Diversité et l'Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall. Un examen des différents secteurs révèle que certains utilisent beaucoup mieux que d'autres le potentiel féminin existant. Autre découverte : le plafond de verre a beaucoup à voir avec la culture suisse.

Il y a une question que les entreprises devraient se poser, surtout en période de pénurie de personnel qualifié : Avons-nous vraiment trop peu de talents, ou n'exploitons-nous pas suffisamment le potentiel existant – en particulier celui des femmes bien formées ? Cette année, pour la première fois, le rapport permet une comparaison sectorielle et met en lumière des différences substantielles dans la manière dont les différents secteurs parviennent à retenir, développer et promouvoir les femmes aux niveaux de direction.

Le rapport utilise le « Glass Ceiling Index » (GCI) comme mesure pour cela. Cet indice montre si les hommes et les femmes sont représentés de manière égale aux niveaux des cadres ou si l'un des genres est sous- ou sur-représenté. En outre, la composition du personnel a été examinée afin de déceler d'autres écarts, tels que le niveau d'éducation et la répartition des « positions de pouvoir » (positions avec influence et responsabilité décisionnelle). Le rapport met ces facteurs en relation, identifie les raisons des fuites de la filière de gestion féminine et en déduit des mesures d'amélioration.

La part des femmes dans les postes de cadres augmente de 3 points de pourcentage depuis 2020

Au total, le pourcentage des femmes aux postes de cadres n'a augmenté que de 3 points (2020-2022). Fait intéressant : les entreprises qui s'efforcent consciemment d'accroître la diversité des genres depuis des années affichent des résultats nettement meilleurs. Ainsi les entreprises membres d'Advance comptent 24% de femmes dans les cadres intermédiaires, alors que les entreprises non-membres n'atteignent que 18% ; dans les cadres supérieurs, ce chiffre est de 19% contre 14%. Les membres d'Advance s'engagent à promouvoir activement la diversité des genres au sein de l'entreprise.

Une question de culture d'entreprise

Les meilleurs résultats, c'est-à-dire le plafond de verre le plus mince, sont obtenus par les entreprises qui ont ancré la diversité et, surtout, l'inclusion tant dans la stratégie de l'entreprise que dans les objectifs individuels des cadres. Les mesures de ce type semblent créer une culture d'entreprise dans laquelle les femmes peuvent développer leur potentiel.

L'industrie MEM et Pharma/Med-tech parmi les secteurs vedettes

Aucun secteur n'a encore atteint un GCI de 1, c'est-à-dire un traitement égalitaire absolu tout au long des niveaux hiérarchiques. Toutefois, l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) se distingue avec le secteur pharmaceutique/technologie médicale avec un indice de 1,9. En revanche, les assurances et les banques sont les plus mal loties avec un indice de 3,3 et 3,1 respectivement. Il est surprenant de constater que le secteur qui attire traditionnellement le moins de

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey
& Company



SANDOZ
A Novartis
Division

SIEMENS



Swiss Re



HONORARY MEMBER

femmes tire le meilleur parti de son potentiel féminin. Cela est probablement dû au fait qu'il n'y a pratiquement pas de disparité dans le niveau de formation des femmes et des hommes dans les secteurs MEM et Pharma/Med-tech. Il en va autrement dans le secteur des assurances : dans le groupe d'âge jusqu'à 30 ans, les qualifications tertiaires des employé.e.s sans fonction de cadre diffèrent de 9 points de pourcentage, alors qu'il y a déjà une égalité de formation dans l'ensemble de l'échantillon dans ce groupe d'âge. Pour les postes de cadre, un diplôme de niveau tertiaire est la norme.

Dans le secteur des médias, les femmes à la base de la filière de gestion sont même légèrement mieux formées que les hommes : dans la catégorie des employé.e.s sans fonction de cadre, 65% des femmes disposent d'un diplôme tertiaire, contre 63% des hommes. L'une des raisons de la faible proportion de femmes (21%) dans les cadres supérieurs (contre 53% de femmes sans fonction de cadre) est supposée être le taux élevé de femmes travaillant à temps partiel dans ce secteur (51%). Le temps partiel semble être envisageable jusqu'aux niveaux de cadres inférieurs, tandis que le travail à temps plein est la norme dans les niveaux de cadres supérieurs. Le secteur des médias a un Glass Ceiling Index de 2,7, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de 2,5.

Un déséquilibre des pouvoirs inchangé

Le déséquilibre des pouvoirs entre les genres reste très important : les postes d'influence (responsabilité du personnel et du budget) sont largement entre les mains des hommes, même au sein des différents niveaux de cadre. 75 % de tous les postes à responsabilité de personnel au sein des cadres supérieurs sont occupés par des hommes.

La culture suisse comme frein ? Des fuites 3,5 fois plus importantes chez les Suissesses

L'analyse montre que plus un secteur est suisse (mesuré par le pourcentage d'employé.e.s suisses), moins il est diversifié du point de vue du genre, c'est-à-dire plus le « plafond de verre » est épais. Cela suggère que la culture suisse a encore du mal à considérer la carrière des femmes comme allant de soi. Un résultat ressort : la fuite dans la filière de gestion féminine est 3,5 fois plus importante pour les femmes suisses que pour les femmes d'autre nationalité. Plus précisément, la représentation des femmes suisses dans les employé.e.s sans fonction de cadre jusqu'aux cadres supérieurs diminue de 21 points de pourcentage (de 31% à 10%), contre 6 points de pourcentage pour les femmes d'autres nationalité (de 13% à 7%). Qu'est-ce qui explique ce phénomène ? D'une part, la culture répandue du temps partiel, mais aussi les parcours professionnels encore fortement séparés selon les genres et enfin le fait qu'il est difficile et coûteux de concilier famille et carrière.

Condition préalable : égalité en matière d'emploi et de finances

Tant que la majorité des femmes travailleront à temps partiel et que l'homme assumera le rôle de principal pourvoyeur, le déséquilibre des pouvoirs existant ne changera guère. Cette situation se poursuit à toutes les étapes de la vie, jusqu'à l'âge de la retraite, où les femmes, en particulier, sont confrontées à des lacunes en matière de pension. L'égalité en matière d'emploi et de finances sont donc tout aussi importants que les modèles de partenariat dans la famille pour réaliser une égalité réelle.

20 ou 100 ans jusqu'à la parité ?

Outre des résultats qui donnent à réfléchir, le Gender Intelligence Report de cette année montre surtout une chose : c'est possible ! Si tous les secteurs recrutaient et promouvaient autant de femmes à des postes de cadre que le secteur MEM, nous pourrions atteindre la parité hommes-femmes en Suisse en 20 (!) ans seulement, et ainsi faire face à la pénurie (féminine) de personnel qualifié. Si nous continuons comme avant, par contre, cela prendra encore 100 ans. En d'autres termes : l'égalité des genres est entre nos mains. Si vous souhaitez savoir ce que les meilleurs secteurs font différemment des autres, vous trouverez dans le rapport une liste pratique de facteurs de réussite éprouvés. Cela signifie également que

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey
& Company



SANDOZ
A Novartis
Division

SIEMENS



HONORARY MEMBER



les mythes tels que « les femmes ne veulent pas vraiment occuper des postes de direction » appartiennent désormais au passé.

A propos du Gender Intelligence Report

Le rapport annuel en est à sa sixième édition et il est le fruit d'une collaboration entre Advance, la principale organisation pour l'égalité des genres en Suisse, et le Centre de Compétences pour la Diversité et l'Inclusion de l'Université de Saint-Gall, sous la codirection de la Pr. Gudrun Sander et de la Dre Ines Hartmann. L'analyse est basée sur les données anonymes de plus de 385 000 employé.e.s de 104 entreprises et organisations en Suisse (soit plus de 7 % de la population active suisse).

Le rapport complet est disponible ici : <https://advance-hsg-report.ch/>

Contact médias pour toutes informations ultérieures

Alexandra Rhiner, Communication Manager Advance, alexandra.rhiner@weadvance.ch,
Tel. 076 332 85 83

Advance

Avec 135 entreprises affiliées, Advance est la principale organisation de Suisse à s'engager activement en faveur de la présence de femmes dans le management. Il est prouvé que les équipes mixtes prennent de meilleures décisions, sont plus innovantes et généralement plus rentables. Grâce à un programme concret, Advance aide les entreprises à tirer parti de la diversité pour en faire des avantages concurrentiels. Car l'égalité des sexes bénéficie aux hommes, aux femmes, aux entreprises et à la société dans son ensemble. Advance s'est fixé pour objectif d'atteindre un minimum durable de 30% de femmes à tous les niveaux de direction au sein de toutes ses entreprises membres d'ici 2030.

www.weadvance.ch | contact@weadvance.ch | [LinkedIn](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#)

Membres fondateurs

ABB - CEMBRA MONEY BANK - CREDIT SUISSE - IKEA - MCKINSEY & COMPANY - PWC - SANDOZ - SIEMENS - SWISS RE - IMPACT (membre honoraire)

Membres

Découvrez ici tous les membres d'Advance : weadvance.ch/membership/#members

Le Centre de compétence pour la Diversité et de l'Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall

Le CCDI est l'un des principaux instituts de recherche dans le domaine de la diversité et de l'inclusion (D&I) en Suisse. Il offre aux organisations des analyses comparatives, un soutien ciblé, des conseils et des formations afin qu'elles puissent encourager et gérer la D&I dans leurs organisations respectives. L'équipe a plus de vingt ans d'expérience dans ce domaine.

www.ccdi-unisg.ch | www.diversitybenchmarking.ch | [LinkedIn](#)

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey
& Company



SANDOZ
A Novartis
Division

SIEMENS

Swiss Re



HONORARY MEMBER