

Communiqué de presse, 28 août 2019

Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019

En Suisse, 65% des promotions sont en faveur des hommes

Étude en ligne

advance-hsg-report.ch

Les entreprises ayant une répartition équilibrée entre hommes et femmes à tous les niveaux hiérarchiques ont plus de succès. Mais ancrer cela dans la stratégie et le mettre en œuvre est un défi que seuls quelques-uns réussissent à relever. C'est ce que montre l'Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019 publié aujourd'hui, qui analyse les données de 263 000 employés. Les entreprises embauchent de plus en plus de femmes, mais elles sont laissées pour compte lorsqu'il s'agit de promotions.

Les entreprises basées en Suisse recrutent de plus en plus de femmes à tous les niveaux. Le réservoir de talents féminins hautement qualifiés ne cesse de croître. Les femmes et les hommes quittent également leur entreprise à la même fréquence. Cela montre que les cultures organisationnelles sont de plus en plus attrayantes pour les carrières des femmes. Toutefois, ce potentiel croissant n'est pas encore suffisamment utilisé de manière systématique à tous les niveaux hiérarchiques: si la répartition par sexe au sein du personnel non-cadre est encore de 50-50, la proportion de femmes chez les cadres moyens chute de manière significative à 23% et tombe même à 18% chez les cadres supérieurs.

Les femmes sont particulièrement négligées lorsqu'il s'agit de promotions internes: environ 65% de toutes les promotions sont en faveur des hommes. Toujours selon cette étude, la clé d'une plus grande diversité des genres à la tête des entreprises réside dans des processus de promotion plus transparents. Les «Unconscious Biases» (préjugés inconscients) devraient ce faisant avoir le moins d'influence possible. Mais les auteurs soulignent également de bons exemples: les entreprises qui obtiennent les meilleurs résultats comptent nettement plus de 30% de femmes cadres.

La répartition des 'rôles traditionnelles' en combinaison avec la norme dominante du temps plein au niveau des cadres est citée comme un autre obstacle pour briser le plafond de verre. Les femmes suisses ont le taux d'emploi moyen le plus bas. Concrètement, cela signifie: en vertu de la norme dominante des taux d'occupation à temps plein ou presque temps plein au niveau des cadres, les femmes doivent être en mesure d'augmenter leur taux d'occupation – par exemple au moyen de modèles de travail flexibles – afin d'être prises en considération pour des postes de direction. Dans le même temps, les hommes devraient être encouragés et habilités à assumer leur part de responsabilités extra-professionnelles. En fin de compte, l'égalité ne fonctionne que si les femmes et les hommes y contribuent de manière égale.

Principales recommandations du rapport

Selon l'étude, les entreprises membres d'Advance semblent offrir des conditions plus favorables au développement de la carrière des femmes. En constituant par exemple un meilleur réservoir de talents féminins. Les taux d'occupation des femmes et des hommes sont également plus proches que ceux des entreprises non membres d'Advance. *«Les organisations qui réussissent dans le domaine de la Gender Diversity ont adapté leur culture d'entreprise, leurs processus et leurs structures pour promouvoir la carrière des femmes. Nous voulons accélérer cette courbe d'apprentissage au niveau suisse. De plus, Advance soutient les talents féminins sur leur chemin vers le sommet en leur offrant des possibilités ciblées de développement des compétences, de mentorat et de réseautage»*, déclare Alkistis Petropaki, directrice générale d'Advance.

Gudrun Sander, directrice du Centre de compétences pour la diversité et l'inclusion de l'Université de Saint-Gall, ajoute: *«Il est important de rendre les processus de promotion existants plus transparents et que les décisions de promotion ne dépendent pas exclusivement du supérieur hiérarchique direct. Des objectifs clairs et régulièrement évalués sont importants à cet égard. En outre, les managers doivent aider activement les talents féminins à gagner en visibilité et en attention, et mener régulièrement des entretiens de carrière.»*

Quatre bons exemples issus de la pratique d'entreprises membres d'Advance

Le programme «Excelle» d'**ABB** est un programme de promotion interne pour les talents féminins. L'objectif est d'encourager les femmes à un stade précoce de leur carrière afin qu'elles puissent développer pleinement leur potentiel: «Il s'agit pour nous de développer les compétences de communication, de consolider la définition du rôle de la femme dans un environnement high-tech dominé par les hommes, et d'encourager l'échange d'idées, la diversité et le travail flexible», explique **Edoardo Ambrosi, University Relations & Early Talent Manager** chez ABB. «De plus, cette initiative favorise le réseautage et l'échange d'expériences et permet à toutes les participantes de s'appuyer sur un solide réseau de collègues.»

Pour **Nestlé**, l'égalité entre les sexes est ancrée dans la stratégie depuis 2008, notamment par le biais du «Nestlé Gender Balance Acceleration Plan» assorti de mesures intégrées: il s'agit notamment d'aider tous les cadres à promouvoir une culture de travail «inclusive» – y compris par le biais d'exercices d'«Unconscious Bias», de l'encouragement à prendre un congé parental rémunéré, d'un environnement de travail flexible, de programmes de mentorat et de parrainage pour les femmes cadres potentielles, d'ambitions claires pour recruter et promouvoir davantage de femmes aux postes de direction, de contrôles réguliers des performances et de l'application continue du principe «Equal Pay». En 2018, Nestlé a reçu le prix de l'égalité décerné par BILAN, puis l'entreprise a intégré le Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) en 2019. **Muriel Lienau, CEO** de Nestlé Suisse, est membre du comité d'Advance depuis mai 2019.

L'entreprise de biotechnologie **Biogen** évalue sa stratégie D&I tous les deux ans. La stratégie actuelle qui date de 2018 se concentre, entre autres, sur les «Inclusive Talent Systems». Des exercices d'Unconscious-Bias jouent un rôle central. Lors de réunions où des décisions importantes sont prises, le thème des «Biases» est régulièrement abordé. De cette façon, les décisions sont remises en question et, si nécessaire, discutées à nouveau. Le sujet a également été intégré dans divers processus du cycle de vie des employés et des ateliers récurrents sont organisés sur le sujet. «Ces mesures et d'autres ont permis d'atteindre une proportion de 40% de femmes cadres supérieures en 2015 – d'ici 2019, ce chiffre sera déjà de 46%», déclare Jeffrey Herrera, Global Diversity & Inclusion Programs Manager.

Katharina Gasser, directrice générale de Biogen Switzerland SA, est membre du comité d'Advance depuis mai 2019.

Dow connaît parfaitement les ambitions et les souhaits des femmes cadres: développements continus, possibilités de perfectionnement et flexibilité sur le lieu de travail. «Pour ce faire, nous promovons une culture où les résultats sont plus importants que la présence sur le lieu de travail – et bien sûr, les hommes jouent un rôle clé», déclare **Margherita Fontana, Commercial Director EMEA** Dow Europe. «Ces dernières années, nous avons également mené des entretiens de départ réguliers pour comprendre exactement pourquoi les femmes cadres moyens quittent notre entreprise.» Chez Dow, cela a souvent été associé au désir d'accéder plus rapidement à des postes de direction et d'avoir plus de flexibilité pour une vie familiale épanouie. Une autre initiative importante est un programme de parrainage que Dow a développé spécifiquement pour les femmes cadres et qui a reçu le soutien inconditionnel de la direction. Jusqu'à présent, le programme a permis à 37 femmes de développer un leadership qui a considérablement accéléré leur avancement professionnel.

Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019

En tant que principale organisation pour l'égalité des sexes dans l'économie suisse, Advance publie chaque année le Gender Intelligence Report en collaboration avec le Centre de compétences pour la diversité et l'inclusion (CCDI) de l'Université de St-Gall. Le rapport est un élément important du programme Advance. Son objectif est d'aider les entreprises dans toutes les questions pertinentes relatives à la diversité des genres. L'étude a analysé les données brutes anonymes de 263 000 employés de 55 entreprises. La taille de l'entreprise varie entre 100+ et 30 000 employés. Les résultats se rapportent à 2018 et sont complétés par les conclusions et les activités de recherche du CCDI. L'étude est unique en son genre par l'intégration de trois facteurs:

1. Faits & chiffres sur l'évolution de la mixité dans les entreprises suisses
2. Recommandations de mesures éprouvées dans la pratique
3. Inspiration par des études de cas concrets de «Best Practice».

Les résultats les plus importants ainsi que le rapport complet avec des études de cas de «Best Practice» détaillés:

advance-hsg-report.ch

Pour toutes questions, commande de visuels et demandes d'entretiens:

Alexandra Rutsch

Communication Manager Advance

+41 76 332 85 83

alexandra.rutsch@weadvance.ch

À propos d'Advance

Advance est la principale association d'entreprises suisses pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail et s'engage activement en faveur d'un plus grand nombre de femmes dans le management. Les équipes mixtes prennent de meilleures décisions, sont plus innovantes, plus productives et plus rentables. La diversité des sexes constitue un avantage concurrentiel – une situation qui profite autant aux hommes qu'aux femmes. Advance soutient ses entreprises membres avec un programme intégré pour la promotion ciblée de l'égalité des chances au sein de l'entreprise. Aujourd'hui – six ans après sa création – Advance compte déjà plus de 100 entreprises membres. En tant qu'association, Advance est une organisation à but non lucratif, financée uniquement par les cotisations de ses membres.

www.weadvance.ch

Entreprises fondatrices

ABB, Cembra Money Bank, Credit Suisse, IKEA, McKinsey & Company, PwC, Sandoz, Siemens, Swiss Re, Impact

Entreprises membres

Accenture, The Adecco Group, Alcon, AlixPartners, Allianz, AstraZeneca, Avaloq, AXA XL, Axpo, Bain & Company, Bank for International Settlements, Banque Lombard Odier, Bär & Karrer, The Boston Consulting Group, BDO, Binelli Group, Biogen, Bühler, Citi, Clariant, Cognizant, CSS, DART, Dein Deal, Deloitte, Deutsche Bank, Dow, DSM, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Franke, Generali, Google, Greentech Capital Advisors, GSK, Helvetia, Hilti, HSBC Private Bank, Huber+Suhner, Implenia, Johnson & Johnson, J.P. Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, Leathwaite, LGT Capital Partners, Lonza, Manpower, Merck, Migros, MSD, Nestlé, Novartis, NZZ Mediengruppe, Partners Group, P&G, Pestalozzi Rechtsanwälte, Pfizer, Philip Morris International, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, Ricola, RobecoSam, Robert Walters, Roche, Rothschild & Co, Russell Reynolds, SAP, SBB CFF FFS, Schneider Electric, Scor, SIX Group, Skyguide, Sonova, SRG SSR, Straumann Group, Swisscard AECS, Swisscom, Synpulse, Tag Heuer, Takeda, Tamedia, Thomson Reuters, UBS, UPC, Vontobel, Walderwyss Rechtsanwälte, Zühlke Engineering, Zurich Insurance, Zürcher Kantonalbank

À propos du Centre de compétences pour la diversité et l'inclusion (CCDI), Université de Saint-Gall

Le Centre de compétences pour la diversité et l'inclusion (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 un soutien ciblé, des conseils et des formations pour renforcer et gérer la D&I au sein de l'organisation. L'équipe du CCDI possède plus de 20 ans d'expérience dans ce domaine. www.ccdi-unisg.ch, www.diversitybenchmarking.ch