

Communiqué de presse – Embargo jusqu'au 14 septembre 2023, 16 hrs

**Gender Intelligence Report 2023**

Publié par Advance et le Competence Centre for Diversity & Inclusion de l'Université de Saint-Gall

## Le nouveau Gender Intelligence Report montre des solutions durables à la pénurie de personnel qualifié

La pénurie de personnel qualifié est à son plus haut niveau et sera encore renforcée par la vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers. Selon les calculs du GDI, jusqu'à 400 000 postes pourraient encore rester vacants d'ici 2030 (en cas d'immigration modérée de 50 000 spécialistes par an). Les entreprises doivent maintenant repenser radicalement la manière dont elles recrutent des talents et surtout dont elles les encouragent et les fidélisent. Parallèlement, il s'agit de créer des conditions qui permettent une productivité aussi élevée que possible. Le Gender Intelligence Report de cette année montre de manière impressionnante comment l'égalité peut contribuer à un réservoir de talents diversifié et à une économie productive. Les calculs de potentiel le montrent : La Suisse disposerait de centaines de milliers d'équivalents temps plein de plus que ce qu'elle utilise actuellement.

Grâce à quelque 400 000 données RH brutes anonymisées provenant de plus de 100 entreprises suisses renommées, le Gender Intelligence Report établit chaque année des chiffres sur l'évolution de la diversité des sexes au sein des cadres de l'économie suisse. La 7e édition du rapport montre que les choses ne bougent pas assez, surtout à la base, là où sont posées les bases de la relève des cadres. Les fuites dans le pipeline des talents féminins se sont certes quelque peu réduites, mais les chiffres ne montrent que des changements à un faible pourcentage à un chiffre. Les postes de pouvoir et d'influence restent en grande partie entre les mains des hommes. La perte la plus importante du potentiel de travail des femmes bien formées se produit - sans surprise - dans le groupe d'âge des 30 à 40 ans, lorsque les familles se constituent et que de nombreuses femmes réduisent leur temps de travail.

### Des normes à peu près comme dans les années 50

D'après les auteur-e-s, ce sont les valeurs conservatrices ainsi que les normes et structures rigides du monde des affaires qui freinent tout progrès. Alors que les exigences et les besoins sur le marché du travail ont changé rapidement, nos structures sociales fonctionnent encore comme dans les années 50 : L'homme travaille à plein temps, la femme réduit son temps de travail dès qu'ils fondent une famille. Cela a des répercussions de plus en plus lourdes sur l'économie suisse, alors que l'égalité de formation est atteinte. La pénurie de personnel qualifié peut être considérée comme l'une des conséquences de cette situation.

### L'harmonisation des taux d'activité contribuerait à un approvisionnement durable en personnel qualifié

D'un point de vue économique, il serait judicieux d'égaliser le temps de travail des hommes et des femmes en Suisse, notamment parce que les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes à disposer de diplômes tertiaires. Le fossé entre les sexes en matière de temps partiel est l'un des plus importants en comparaison avec d'autres pays de l'OCDE. Cela a des conséquences considérables, non seulement pour les individus, mais aussi pour l'économie et, en fin de compte, pour notre système de prévoyance.

42,7% de toutes les femmes en Suisse sont des mères qui vivent dans le même ménage avec au moins un enfant de moins de 15 ans (OFS, 2021). Actuellement, 137 000 mères n'exercent pas d'activité professionnelle. En moyenne, elles restent éloignées du marché du travail pendant 5 ans, et un septième d'entre elles ne revient pas. Celles qui reviennent après une pause familiale travaillent à des taux très bas,

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey  
& Company



SANDOZ  
A Novartis  
Division

SIEMENS

Swiss Re

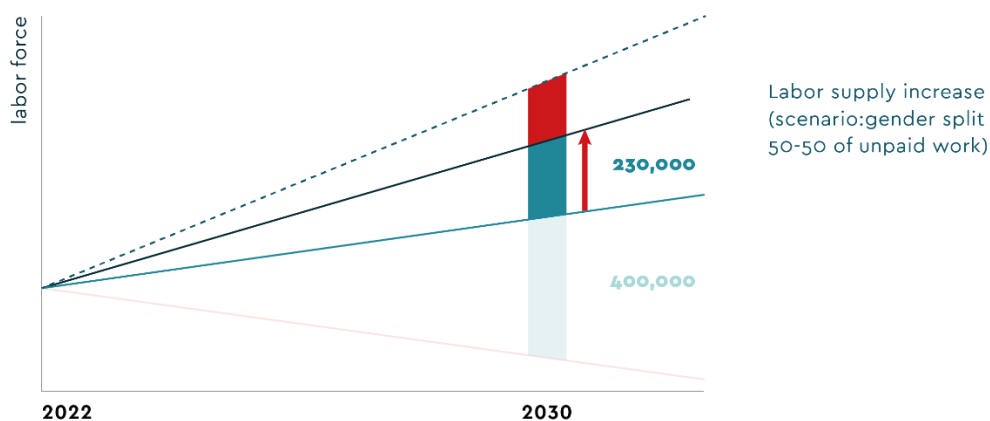


HONORARY MEMBER

avec une moyenne de 36%. Ces chiffres témoignent de la perte considérable de talents et de productivité qui pèse de plus en plus sur le marché du travail suisse. Selon les auteur-e-s de l'étude, la solution réside avant tout dans l'égalisation des taux d'activité des femmes et des hommes, sur la base de structures égalitaires et flexibles.

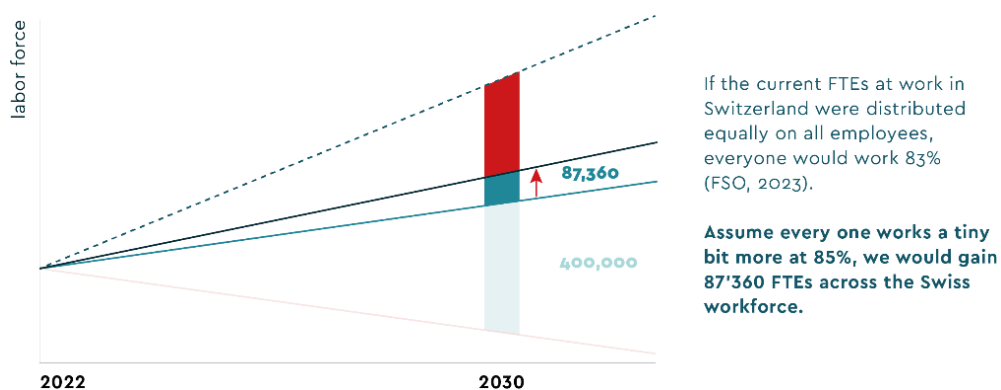
### Les hommes et les femmes travaillent dans les mêmes proportions - le véritable fossé se situe entre le travail rémunéré et non rémunéré

Il est intéressant de constater que les hommes et les femmes travaillent en fait le même nombre d'heures. La répartition entre travail rémunéré et non rémunéré est toutefois déséquilibrée : les femmes travaillent 11,2 heures de plus que les hommes sans être rémunérées. Si nous disposions d'un nombre suffisant de crèches et d'écoles à journée continue abordables et/ou si les hommes reprenaient la moitié des "heures supplémentaires" non rémunérées des femmes, ces dernières disposeraient de 5,6 heures de plus pour effectuer un travail rémunéré. Cela correspond à 13,3% d'une semaine de 42 heures. Extrapolé à la population féminine active, cela donnerait un plus de 230'000 équivalents temps plein.



### Et si nous travaillions tous et toutes à 85 % ?

En supposant que toutes les personnes actives en Suisse travaillent 85% d'une semaine de 42 heures - ce qui, en Norvège, correspond notamment à un taux d'activité de 100% -, le marché du travail suisse augmenterait de plus de 87'000 équivalents temps plein. Les 15% de temps supplémentaire seraient suffisants pour répartir également le travail non rémunéré de manière égale entre les sexes. Pour Alkistis Petropaki, directrice d'Advance, ce modèle tourné vers l'avenir a le potentiel, en tant que "Silver Bullet", d'assurer à la fois un approvisionnement durable en personnel qualifié et de permettre la diversité des sexes à tous les niveaux de direction.



### Des structures égalitaires et flexibles comme « game changers »

Nous sommes actuellement encore loin de tels modèles. Le travail à temps plein et la présence physique sur le lieu de travail sont toujours la norme pour une carrière dans l'économie suisse - inchangée depuis 50 ans et basée sur la conception du soutien de famille principal "masculin". Les jeunes générations ne sont toutefois plus prêtes à travailler exclusivement à temps plein et à vivre selon le modèle traditionnel. Elles veulent des relations égalitaires. Du côté des employeurs, cela signifie des structures égalitaires. Celles-ci sont un "game changer". Les enfants ou la parentalité devraient être considérés comme un événement habituel de la vie pour tous les genres. Cela signifie percevoir et traiter les hommes également comme des pères, et promouvoir les femmes - au lieu de les considérer comme des mères potentielles présentant un "risque" - tout naturellement aussi comme des cadres potentielles. Il est prouvé qu'un congé parental pour tous les genres a un grand effet sur le fait que les couples continuent à vivre une relation paritaire après avoir fondé une famille. En outre, les hommes qui s'engagent également en tant que pères ont une fonction de modèle importante.

### Une nouvelle conception du leadership s'impose

Des structures flexibles et des carrières non linéaires permettraient aux femmes et aux hommes de progresser dans leur vie professionnelle et de rester financièrement autonomes après avoir fondé une famille. Les modèles de gestion basés sur la confiance et orientés vers les résultats sont plus prometteurs que la conception "control and command" encore largement répandue. Le travail hybride et flexible est certes déjà répandu, mais les possibilités sont loin d'être pleinement exploitées. Le travail à temps partiel est encore stigmatisé. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : seuls 4% des employé-e-s qui sont promu-e-s travaillent à moins de 80%. Pourtant, de nombreuses études le prouvent clairement (notamment Avgoustaki & Bessa, 2019) : Les entreprises qui placent les besoins des employé-e-s au centre de leurs préoccupations sont avantagées. Une équipe qui se sent écoutée est plus engagée, plus productive, plus innovante et plus loyale - des attributs inestimables en ces temps de pénurie de personnel qualifié.

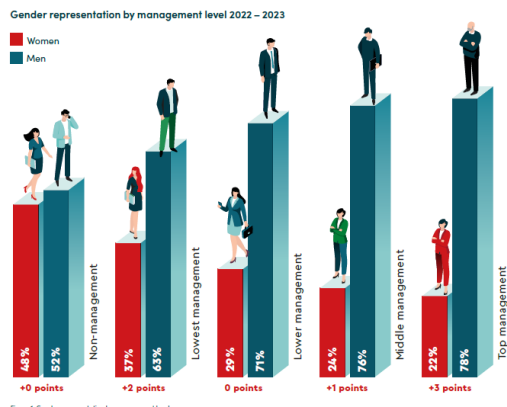
### Des exemples de cas innovateurs tirés de la pratique des entreprises + le premier "Returnship Guide" suisse

Une série de nouvelles "bonnes pratiques" sur des sujets tels que les formes de travail flexibles, les structures égalitaires et la culture de gestion basée sur la confiance complètent l'étude. Les entreprises qui ont contribué un exemple de cas sont : **ABB, Accenture, EY, KPMG, Migros Group, MSD (Merck Sharp Dohme), NatWest Services, Swiss Re, Syngenta** et **Zurich Insurance**.

Le rapport comprend également un guide qui fournit des informations détaillées sur les programmes de réinsertion en Suisse. Le terme "returnships" désigne des programmes structurés de retour à l'emploi pour les employé-e-s qui ont interrompu leur carrière pendant un certain temps. Des exemples de cas et le Returnship Guide seront disponibles [ici à partir du 14.9.2023](#).

### Chiffres clés du statu quo

- Partant de près de 50-50 dans les non-cadres, la proportion de femmes dans l'échantillon analysé baisse à 22% dans les cadres supérieurs. Sur la base d'un échantillon de comparaison, on constate une modeste augmentation de 3 points de pourcentage. Les chiffres complets se trouvent dans l'Executive Report ci-joint.



- Les promotions de cadres moyens et supérieurs enregistrent une légère augmentation de 4 points de pourcentage et les nouvelles embauches de ces deux niveaux de cadres une augmentation de 3 points de pourcentage.
- Le fameux "plafond de verre" n'a pas changé par rapport à l'année précédente. Le "Glass Ceiling Index" est de 2,4, ce qui signifie que les hommes sont 2,4 fois surreprésentés parmi les cadres moyens et supérieurs par rapport à l'ensemble du personnel. Les entreprises affiliées à l'association Advance s'en sortent beaucoup mieux avec une valeur de 2. Le "Glass Ceiling Index" indique si les hommes et les femmes sont représentés proportionnellement de la même manière dans les niveaux d'encadrement que dans l'ensemble du personnel. Si, par exemple, 40% des employé-e-s sont des femmes, l'indice idéal de 1 serait atteint si 40% des cadres étaient également des femmes.

### À propos du Gender Intelligence Report

Ce rapport annuel, qui en est déjà à sa septième édition, est le fruit d'une collaboration entre Advance, association économique pour l'égalité, et le Competence Centre for Diversity & Inclusion de l'Université de Saint-Gall, sous la codirection de la professeure Dr Gudrun Sander et de la Dr Ines Hartmann. L'analyse se base sur les données anonymisées de près de 400 000 employé-e-s de plus de 100 entreprises et organisations en Suisse (ce qui correspond à plus de 7,6% de la population active suisse). Vous trouverez le rapport entier ici à partir du 14 septembre, 18h : <https://advance-hsg-report.ch/>

### Contact médias

Alexandra Rhiner, Communication Manager Advance, [alexandra.rhiner@weadvance.ch](mailto:alexandra.rhiner@weadvance.ch),  
Tél. 076 332 85 83

### A propos d'Advance

Avec plus de 140 entreprises membres, Advance est la principale association économique pour l'égalité en Suisse. Advance s'engage activement en faveur d'un plus grand nombre de femmes parmi les cadres. 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 traduire la diversité en avantages concurrentiels. Car l'égalité des genres est un atout pour les hommes, les femmes, les entreprises et la société dans son ensemble.

Advance s'est fixé comme objectif d'atteindre un minimum durable de 30% de femmes à tous les niveaux de direction dans toutes les entreprises membres d'ici 2030.

<http://www.weadvance.ch> | [contact@weadvance.ch](mailto: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

Vous trouverez ici un aperçu toujours actualisé de tous les membres d'Advance :

[weadvance.ch/membership/#members](http://weadvance.ch/membership/#members)

### À propos du centre de compétences pour la diversité et l'inclusion de l'université de Saint-Gall

Le Competence Centre for Diversity & 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 propose aux organisations des analyses comparatives, un soutien ciblé, des conseils et des formations afin de renforcer et de gérer la D&I au sein de l'organisation. L'équipe dispose de plus de vingt ans d'expérience dans ce domaine.

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

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey  
& Company



SANDOZ  
A Novartis  
Division

SIEMENS



Swiss Re



HONORARY MEMBER