

Zurich, le 17 septembre 2024

Le grand écart de pouvoir entre les genres en Suisse : 13 milliards de francs de profondeur

Gender Intelligence Report 2024

L'étude « Gender Intelligence Report » examine chaque année l'évolution de la répartition des genres à tous les niveaux de cadres des entreprises suisses. Les évaluations dans la huitième édition du report se basent sur l'analyse de 370'000 données personnelles anonymisées d'employé-e-s, dont 138'000 occupants des postes de cadres, dans plus de 90 entreprises et organisations en Suisse. Cette année, les auteur-e-s ont pour la première fois examiné les données sous l'angle du pouvoir, de l'influence et des rémunérations financières correspondantes. Les résultats attirent l'attention. L'écart de pouvoir se reflète de manière impressionnante dans les chiffres relatifs aux responsabilités en matière de personnel et aux bonus, considérés comme des indicateurs de l'étendue de l'influence.

La répartition des genres au niveau de la direction n'a guère changé par rapport à l'année précédente

L'augmentation de la proportion de femmes aux différents niveaux des cadres varie entre zéro et deux points de pourcentage. Dans les cadres supérieurs, les femmes occupent environ un cinquième de tous les postes.

Tous les postes de cadres ne se valent pas : les femmes sont fortement sous-représentées dans les postes à forte influence

Au sein des cadres, il existe différents postes avec différents niveaux de pouvoir et d'influence. Les postes de cadres dits nominaux (sans responsabilité en matière de direction, de personnel et de budget) ont une influence nettement plus faible que les postes avec responsabilité en matière de direction, de personnel et/ou de budget et sont donc moins bien rémunérés.

Environ trois quarts des postes de pouvoir et d'influence sont détenus par des hommes

Les postes de pouvoir - mesurés par l'indicateur « responsabilité du personnel » - sont occupés par des hommes dans environ trois quarts des cas. De même, selon l'âge, les hommes sont deux à trois fois plus souvent promus et recrutés à des postes de pouvoir que les femmes.

Les femmes aspirent à des postes de cadres, mais reçoivent moins de soutien

Selon une enquête menée auprès de 1 200 femmes en activité professionnelle et bien qualifiées, 90 % d'entre elles aspirent à une promotion, tous âges confondus. 70 % d'entre elles ont déclaré ne pas recevoir le soutien nécessaire (source : « Ambitious. Qualified. Overlooked ? », Advance Whitepaper 2024, en collaboration avec EY Suisse et CCDI).

Un écart de 13 milliards de francs de bonus

L'importance de l'écart de pouvoir entre les genres se manifeste de manière impressionnante dans les bonus. Ils sont l'expression du pouvoir, de l'influence et de l'estime. Les employé-e-s occupant des postes considérés comme influents et critiques pour la réussite de l'entreprise reçoivent généralement un bonus plus élevé que ceux dont les postes sont considérés comme ayant moins d'influence et de responsabilité.

FOUNDED BY



HONORARY MEMBER



Si l'on compare le montant des bonus des hommes et des femmes qui ont reçu un bonus en 2022, on obtient une différence de 54%. Si l'on extrapole la différence moyenne de bonus à l'ensemble des personnes actives occupées (femmes et des hommes) en Suisse, en tenant compte des taux d'occupation respectifs, la différence s'élève à environ 13 milliards de francs suisses - par an. Les calculs se basent sur les données d'une analyse spéciale de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de l'Office fédéral de la statistique (2024).

Quelle est la viabilité d'une élite économique largement homogène ?

La formule du pouvoir est masculine : le destin de l'économie suisse est décidé en grande majorité par des hommes blancs d'une cinquantaine d'années, issus de formations similaires. Ils façonnent l'image du « leader typique ». Ce modèle est soutenu par un tissu social et des structures qui orientent les femmes et les hommes - comme il y a 50 ans - vers des modèles de rôles traditionnels.

Que faut-il faire ? Développer des concepts de gestion innovants

Les solutions possibles consistent d'une part à développer de nouvelles formules de pouvoir et des concepts de direction innovants qui répondent mieux aux exigences actuelles d'un monde de plus en plus complexe et en mutation rapide. Concrètement, il faut des approches qui ne concentrent pas le pouvoir de décision et l'influence dans des groupes homogènes au sommet, mais qui peuvent puiser dans le potentiel, les connaissances, l'expérience et la créativité d'un maximum de talents bien formés.

Les modèles de leadership collaboratif, les équipes agiles et les structures décisionnelles intégratives montrent la voie. Ils sont plus attrayants pour les femmes et contribuent à faire évoluer l'image du « héros » ou de la « héroïne » classique au sommet vers un leadership coopératif qui met l'accent sur le succès des équipes et les récompense en conséquence.

Renforcer consciemment la socialisation au leadership chez les femmes

D'autre part, il s'agit d'encourager très tôt et consciemment le potentiel des femmes à occuper des postes de direction. Elles doivent être informées et motivées au même titre que leurs collègues masculins et avoir les mêmes possibilités d'évoluer vers la pratique de la direction avec des responsabilités en matière de personnel et de budget. L'autonomie financière en tant que valeur centrale ainsi qu'une attitude positive vis-à-vis du pouvoir, de l'influence et de l'argent en tant que forces créatrices d'une société et d'une économie prospères et durables sont des conditions de base essentielles à cet égard.

Exemples de la pratique

Dans le grand réseau Advance, il y a plusieurs entreprises qui ont des approches intéressantes. Veuillez trouver ici des bonnes pratiques actuelles : [Best Practices: Learn from what works \(advance-hsg-report.ch\)](https://www.advance-hsg-report.ch)

Plus d'informations

Vous trouverez le rapport complet à partir du 17 septembre, 16h00, sur : www.advance-hsg-report.ch.

Contact médias

Alexandra Rhiner, responsable de la communication Advance
alexandra.rhiner@weadvance.ch, tél. 076 332 85 83.

À propos d'Advance

Avec plus de 140 entreprises membres, Advance est la principale association économique pour l'égalité des genres en Suisse. Advance s'engage activement en faveur d'un plus grand nombre de femmes parmi les cadres. 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.

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

Membres : Vous trouverez ici l'aperçu actuel de tous les membres d'Advance : [Our members - Advance \(weadvance.ch\)](#)

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

Le CCCDI 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 comme le HSG Diversity Benchmarking, 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.

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