



RÉPARTITION HOMMES-FEMMES AU SEIN DE LA DIRECTION DES ENTREPRISES EN SUISSE (2008-2018)

UNE ANALYSE COMPLÈTE DE 900'000 ENTREPRISES SUISSES

Mars 2018

Auteur: Florent Schlaeppli

Co-auteurs: Jacques Berent, Alexander Skumiewski

Soutenu par:  **pwc**

DES DONNÉES ET DE NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR PLUS DE TRANSPARENCE

« Grâce aux technologies de pointe, nous pouvons aujourd'hui avoir une vue d'ensemble et une transparence totale sur l'état actuel des inégalités de genre à la tête des entreprises suisses. »



La société moderne est largement considérée comme « égalitaire » sur le plan du genre. Mais en vérité, les femmes sont toujours victimes de discrimination dans des domaines tels que l'éducation, la rémunération ou la représentation politique, pour n'en citer que quelques-uns. L'équilibre entre les genres au sein des postes de direction est une question de justice et de respect des droits fondamentaux. C'est aussi, du point de vue économique, une manière d'améliorer le rendement des entreprises. Pourtant, des études récentes ont révélé qu'en dépit de certains progrès encourageants, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes dans les postes à responsabilités. Malheureusement, ces études sont souvent basées sur des échantillons qui ne représentent pas entièrement l'ensemble de l'écosystème économique suisse.

De nouvelles technologies émergent constamment, en particulier dans les domaines comme le « big data » et l'intelligence artificielle. Elles offrent de nouvelles façons d'aborder des problématiques, telles que l'égalité entre les genres, qui ont été largement débattues mais jamais quantifiées de manière exhaustive. Dans ce contexte, Business-Monitor développe des technologies de pointe qui rendent l'information sur les entreprises suisses plus accessible, complète et transparente.

Ce rapport vise à détailler et quantifier les inégalités qui subsistent au niveau des postes décisionnels en Suisse, sur la base de données exhaustives obtenues grâce aux nouvelles technologies de Business-Monitor. Nous sommes fiers de partager certaines de ces observations avec vous, et nous espérons que ce travail sera utile à toutes celles et ceux qui travaillent sur le sujet, ou à quiconque s'y intéresse.

Nous remercions tout particulièrement l'équipe de PricewaterhouseCoopers SA, co-auteur de ce rapport, pour ses connaissances qualitatives approfondies sur la diversité et l'inclusion, et qui ont apporté du sens aux données que nous avons dévoilées.

Un grand merci également à notre équipe d'ingénieurs qui a déployé tous les efforts nécessaires pour donner vie à ce rapport, ainsi qu'à nos conseillers, en particulier la Dre Julia Fellrath, pour le soutien considérable qu'ils nous ont apporté tout au long de ce projet.

Florent Schlaeppli
CEO
www.business-monitor.ch

De l'avis général, une plus grande diversité de genre favorise l'innovation, stimule la créativité, et renforce la performance. Grâce à la recherche approfondie de données et à l'utilisation des technologies les plus récentes, Business-Monitor donne un aperçu détaillé de l'équilibre entre les genres au niveau des dirigeants d'entreprise au sein du paysage économique suisse. PwC s'intéresse vivement aux recherches que Business-Monitor développe dans ce domaine et qui, espérons-le, contribueront à l'introspection des cadres et directeurs suisses lorsqu'ils composeront leurs équipes dirigeantes idéales. Pour que les entreprises suisses restent les meilleures dans leurs secteurs d'activité respectifs, des équipes de direction équilibrées sur le plan du genre peuvent être un véritable facteur de différenciation.

Johannes (Joop) Smits
PwC, Directeur People & Organisation

CHIFFRES-CLÉS



Population suisse totale
(OFS 2016)

49.6%

50.4%



Nombre total de travailleurs
(OFS 2017)

53.8%

46.2%



Travailleurs à temps plein (90% ou plus)
(OFS 2017)

71.4%

28.6%



Rôles décisionnels dans toutes les
entreprises suisses
(Business-Monitor 2018)

76.4%

23.6%



Entreprises individuelles inscrites
(Business-Monitor 2018)

75.7%

24.3%



Membres du Conseil d'administration
de sociétés anonymes
(Business-Monitor 2018)

83.2%

16.8%



Présidents du Conseil d'administration
de sociétés anonymes
(Business-Monitor 2018)

91.1%

8.9%



TABLE DES MATIÈRES

DES DONNÉES ET DE NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR PLUS DE TRANSPARENCE.....	2
CHIFFRES-CLÉS	3
TABLE DES MATIÈRES.....	4
INTRODUCTION	5
L'objectif de ce rapport	5
Une nouvelle perspective sur l'inégalité entre les genres en Suisse	6
L'égalité de genre améliore le rendement des entreprises.....	6
Qu'entendons-nous par « rôles décisionnels » ?	7
Business-Monitor, un jeu de données complet.....	7
À PROPOS DE L'ÉCOSYSTÈME ÉCONOMIQUE SUISSE.....	8
Industries	8
Formes juridiques	8
Créations et annulations.....	8
PRINCIPALES OBSERVATIONS	9
Les femmes sont « coincées » aux niveaux inférieurs des postes décisionnels – et cela ne s'améliore pas beaucoup au cours du temps	9
Moins d'un dirigeant sur quatre dans les entreprises suisses est une femme	9
Les entreprises plus récentes sont moins bien équilibrées que les entreprises établies	9
..cependant, la proportion de femmes entrepreneurs individuelles augmente	10
Les différences entre les industries sont conformes aux stéréotypes sexistes	10
Il existe une division marquée entre les cantons et les régions linguistiques	11
OBSERVATIONS DÉTAILLÉES	12
Écart entre les genres dans les rôles décisionnels	12
La forme juridique d'entreprise et le niveau hiérarchique ont un impact sur l'écart entre les genres.....	13
Fort déséquilibre entre les genres au sein des conseils d'administration et de la direction des SA	13
Lente augmentation de la représentation des femmes dans les SA au cours des dix dernières années.....	15
Déséquilibre légèrement moins marqué au sein des Sàrl.....	16
Le nombre de femmes propriétaires de Sàrl a diminué au cours de la dernière décennie	17
Les indépendants sont principalement des hommes. Toutefois, ils sont majoritairement représentés par des femmes.....	18
Au cours de la dernière décennie, un plus grand nombre de femmes se sont inscrites en tant que titulaires d'entreprises individuelles	19
Comparaison de la balance des genres au sein des anciennes et des nouvelles entreprises..	20
Les entreprises récentes sont plus déséquilibrées que les entreprises plus anciennes.....	20
Les nouvelles entreprises (startups incl.) sont majoritairement fondées par des hommes.....	21
Les femmes ne sont pas représentées également dans toutes les industries	22
Représentation inégale des femmes aux postes décisionnels entre les régions.....	24
CONCLUSION	25
ABOUT THE AUTHOR AND CO-AUTHORS	26
The author	26
The co-authors	26
À PROPOS DE BUSINESS-MONITOR.....	27
ABOUT PWC	27
CONTACT.....	27

INTRODUCTION

Le 2 novembre 2017, la Suisse a perdu dix places dans l'indice d'écart entre les genres du Forum économique mondial, pour se classer à la vingt-et-unième place du classement, derrière la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni. Commentant ce classement, un porte-parole du WEF a relevé deux points importants¹:

- Les pays en tête du classement progressent chaque année vers l'égalité de genre, mais pas la Suisse.
- La Suisse ne se situe qu'au 43ème rang mondial sur le plan de la proportion de femmes dans les postes de direction, avec seulement 35,6% d'entre elles aux postes de décision.

Ce fait est quelque peu surprenant si l'on considère les efforts déployés en Suisse pour atteindre l'égalité des genres. En effet, la Constitution elle-même interdit (depuis 1981, modifiée en 1999) toute forme de discrimination fondée sur le genre.² En outre, plusieurs mesures juridiques ont été prises pour promouvoir l'égalité des genres à tous les stades de la carrière professionnelle³.

Il semble que ces efforts ne soient pas suffisants et qu'un meilleur examen de la situation actuelle en Suisse soit nécessaire. C'est dans ce contexte que nous présentons ce rapport sur la répartition des genres dans les postes de direction au sein des entreprises suisses.

L'objectif de ce rapport

Ce rapport est basé sur les données issues de toutes les sociétés enregistrées en Suisse, au cours des dix dernières années. Cela englobe l'ensemble du paysage économique suisse : des microentreprises aux grandes entreprises, avec différentes sortes de structures juridiques, dans plus de vingt branches d'activités, spécifique aux régions linguistiques et au niveau de chaque canton. Ainsi, le présent rapport vise à apporter une nouvelle perspective sur la représentation des femmes aux postes de décision au sein de l'économie suisse, et sur l'évolution de la situation au cours des dix dernières années.

Ce que nous ne pouvons pas faire, ce qu'aucun rapport ne peut faire, c'est d'expliquer dans chacun des cas pourquoi la représentation des femmes aux postes de décision est ce qu'elle est. Au lieu de cela, nous cherchons à susciter la réflexion et la discussion, et à poser des questions pertinentes qui, en éclairant des éléments peut-être inaperçus ou sous-estimé jusqu'à présent, mèneront à de nouvelles solutions. De cette façon, nous espérons modestement contribuer à la compréhension des raisons pour lesquelles nous en sommes là.

¹ "Workplace gender gap fuels Switzerland's plunge in global index", Isobel Leybold-Johnson, swissinfo.ch, 2017

² Constitution fédérale de la Confédération suisse, art. 8, 1999

³ Loi Fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, ou 'LEg', art. 3, 1995

L'égalité de genre améliore le rendement des entreprises

Il convient de souligner que l'égalité de genre n'est pas seulement une nécessité morale et sociétale. Il existe de solides arguments commerciaux en faveur de l'égalité des genres au niveau décisionnel. En effet, de nombreuses études ont démontré les avantages de la diversité au sein des conseils d'administration des entreprises, notamment en terme de diversité des genres.

Par exemple, une étude approfondie menée sur 2'360 entreprises dans le monde entier suggère que la diversité des genres au sein des équipes dirigeantes peut augmenter la croissance d'une entreprise, et contribuer à la stabilité de sa performance (Credit Suisse Research Institute, 2012).

D'autres études ont estimé que les entreprises comptant davantage de femmes au niveau décisionnel ont un rendement plus élevé des capitaux propres, soit jusqu' à 47% de plus. Elles affichent également de meilleurs résultats d'exploitation, soit jusqu' à 55 % de plus (McKinsey & Company, 2007). Des résultats similaires ont été observés même dans les secteurs où la diversité de genre est particulièrement faible (par exemple, dans l'industrie minière). Il y a également été constaté que les sociétés dont le conseil d'administration est composé de femmes ont un rendement plus élevé sur les ventes, le capital investi et les fonds propres (Women In Mining & PwC, 2013).

Une nouvelle perspective sur l'inégalité entre les genres en Suisse

Personne ne sera surpris d'apprendre que l'écart de rémunération entre les genres est toujours une réalité en 2018. Des statistiques récentes montrent qu'en Suisse, les femmes qui travaillent dans le secteur public (gouvernement, organisations à but non-lucratif, églises etc.) perçoivent en moyenne 12,3% de moins que leurs homologues masculins. Cet écart est encore plus grand dans le secteur privé, où les femmes sont payées en moyenne 15,1 % de moins (OFS, 2016).

Lorsque l'on considère l'égalité des chances et le rôle des femmes au sein des entreprises suisses, la situation est moins claire. Bien que des statistiques soient disponibles sur l'équilibre entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail et dans différents secteurs d'activité (OFS, 2018), nous manquons encore d'informations sur les chances de progression et de promotion des femmes.

Parmi les questions sans réponse claire, nous pouvons nous demander :

- Dans quelle mesure les femmes sont-elles représentées aux conseils d'administration et à la direction des entreprises ?
- Ont-elles vraiment un grand pouvoir décisionnel ?
- La situation s'est-elle améliorée ou aggravée au cours des dix dernières années ?

A ce jour, aucune étude approfondie et représentative n'a été menée sur ce sujet en Suisse. Si l'élaboration de statistiques sur le genre en Suisse bénéficie du soutien de l'OFS (Office fédéral de la statistique), ces statistiques ont tendance à se concentrer sur un échantillon limité de la population.

Nous reconnaissons que les études qui apportent une perspective globale et une vision d'ensemble sont absolument nécessaires, et peuvent être très instructives. Nous pensons également que, si la Suisse n'atteint pas son plein potentiel à l'échelle nationale, alors il est urgent

de se plonger dans les détails de la situation pour comprendre ce qui ne fonctionne pas chez nous.

Avec les techniques d'extraction de données dont nous disposons, il est temps de dresser un tableau complet de la situation en Suisse. Ce faisant, le présent rapport donne aux parties intéressées (que ce soit les entreprises, personnages politiques, les médias, ou toute autre personne intéressée par le sujet) une idée plus claire de notre situation en matière d'égalité des chances dans le monde des affaires.

Qu'entendons-nous par « rôles décisionnels » ?

Chaque société est légalement représentée par des personnes physiques ou par des personnes morales. Ces représentants sont les organes dirigeants de ces sociétés, et sont tous inscrits au registre du commerce. Les membres du conseil d'administration, le président, les membres de la direction, ou les signataires autorisés sont tous clairement identifiés, et leurs rôles et leurs responsabilités sont définis par la loi.

Étant donné que ces personnes ont le pouvoir de prendre des décisions importantes, de les appliquer et d'engager commercialement l'entreprise, ces représentants sont considérés comme faisant partie des dirigeants de chaque entreprise dans cette étude.

Business-Monitor, un jeu de données complet

Business-Monitor recueille des données auprès de multiples sources, dont le registre fédéral et les 26 registres du commerce cantonaux. Les données recueillies sont ensuite nettoyées, normalisées et enrichies à l'aide de techniques d'acquisition de données mises au point au cours des cinq dernières années. Au total, plus de dix sources différentes sont utilisées pour établir un profil de chaque entreprise, ce qui nous permet ensuite de conduire des recherches et des analyses statistiques.

L'utilisation de l'intelligence artificielle permet la classification automatisée des entreprises et l'extraction d'informations uniques à partir de données non-structurées, telles que les flux d'informations, les réseaux sociaux, et les sites web des entreprises.

Toutes les sociétés immatriculées en Suisse sont donc prises en compte dans cette analyse, y compris les sociétés anonymes, les sociétés à responsabilité limitée, les entreprises individuelles (également appelées sociétés individuelles ou

travailleurs indépendants), les associations et les fondations. Au total, et compte tenu des sociétés créées ou annulées au cours de la dernière décennie, plus de 900'000 sociétés sont analysées. Pour chacune d'entre elles, la base de données inclut l'ensemble des représentants légaux, ce qui porte à plus de 910'000 le nombre de personnes occupant près de 1'400'000 postes à responsabilité. Le genre de ces personnes est déterminé à l'aide d'un outil de classification atteignant un taux de précision de 99,9 %.

Cette étude s'appuie également sur des données s'étendant de 2008 à 2018, ce qui offre la possibilité d'analyser les tendances sur les dix dernières années.

A ce titre, et à notre connaissance, l'ensemble de données dont nous disposons est le plus complet jamais utilisé dans l'étude de l'égalité de genre au niveau décisionnel en Suisse.

À PROPOS DE L'ÉCOSYSTÈME ÉCONOMIQUE SUISSE

Au mois de janvier 2018, on dénombrait **629'000 entreprises** inscrites au Registre du commerce (comprenant les entreprises en activité ou en cours de radiation).

Industries

Un tiers des entreprises suisses sont actives dans le négoce et la vente en gros ou dans des activités techniques.

En Suisse, le secteur tertiaire domine fortement, alors que le secteur secondaire connaît une croissance plus lente que le nombre total d'entreprises. La part du secteur primaire est très modeste (Figure 1).

Nombre total d'entreprises suisses, par branche, en janvier 2018

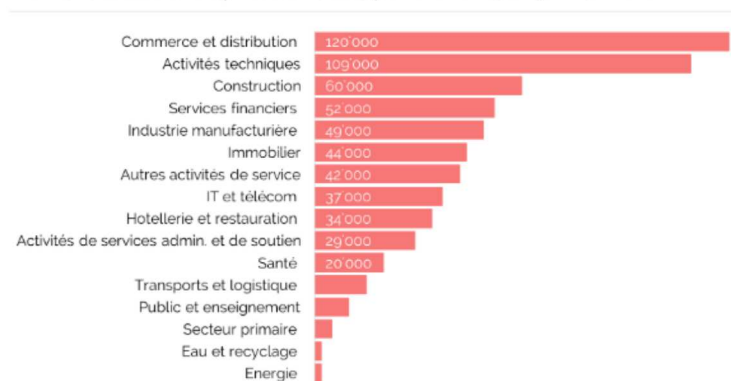


Figure 1

2018 © | www.business-monitor.ch

Formes juridiques

La grande majorité des sociétés suisses sont constituées sous la forme de sociétés anonymes (SA), de sociétés à responsabilité limitée (Sàrl), ou d'entreprises individuelles (également connues sous le nom de sociétés individuelles), (Figure 2).

La forme juridique a un impact sur les rôles décisionnels, c'est pourquoi une analyse approfondie de ces trois principaux types de sociétés sera présentée dans ce rapport.

Nombre total d'entreprises suisses, par forme juridique, en janvier 2018

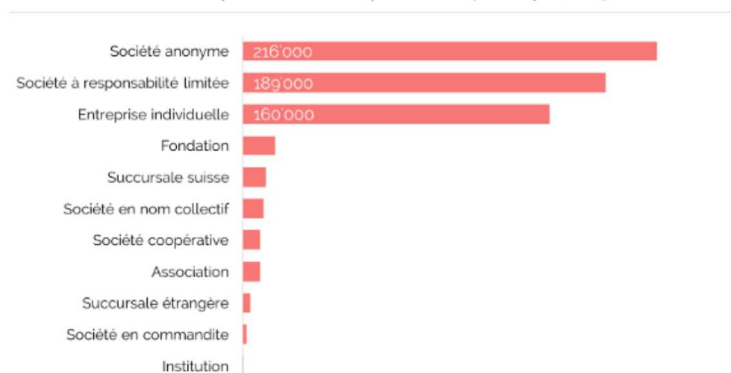


Figure 2

2018 © | www.business-monitor.ch

Créations et annulations

Au cours des 10 dernières années, 411'000 nouvelles entreprises ont été créées, alors que 269'000 ont été radiées (Figure 3). Le nombre total d'entreprises a augmenté de 22,5% au cours de cette période. Plus de la moitié des entreprises existantes aujourd'hui ont été créées au cours des 10 dernières années, alors que plus de la moitié des sociétés existantes en 2008 ont cessé d'exister.

Nombre total de sociétés suisses en 2008 et en 2018, y compris les sociétés radiées et les sociétés nouvellement créées durant cette période (2008-2018)

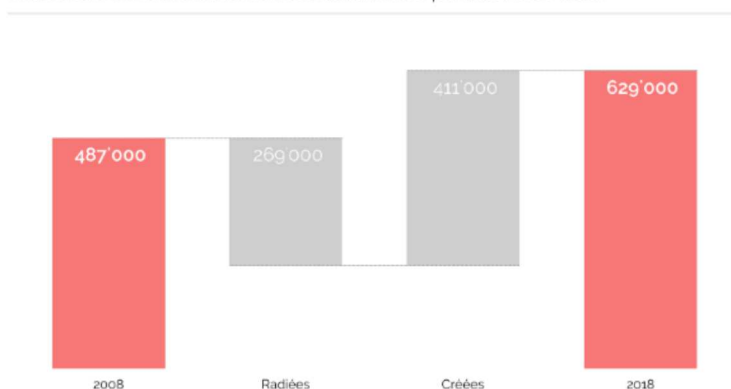


Figure 3

2018 © | www.business-monitor.ch

PRINCIPALES OBSERVATIONS

Les femmes sont « coincées » aux niveaux inférieurs des postes décisionnels – et cela ne s'améliore pas beaucoup au cours du temps

La plupart des lecteurs sont familiers avec ce qu'on appelle « l'effet du plafond de verre », cette métaphore décrivant le fait que, bien que les femmes soient bien représentées dans l'ensemble de la population active, plusieurs obstacles les empêchent d'accéder aux postes les plus élevés au sein de l'entreprise. Dans notre étude, la présence claire d'un « plafond de verre » suisse est particulièrement flagrante dans les sociétés anonymes –où seulement un dirigeant sur six est une femme et moins d'un président de conseil sur onze est une femme.

Une découverte intéressante de notre rapport montre que, dans les sociétés à responsabilité limitée (Sàrl) (qui ne sont pas détenues par des actionnaires mais par des associés dans l'entreprise), il y a un meilleur équilibre de genre parmi les associés que parmi les gestionnaires. Malheureusement, au cours des dix dernières années, la proportion de femmes associées a diminué de façon constante chaque année. En 2008, près d'un associé sur trois était une femme. En 2018, ce chiffre est plus proche d'un sur quatre.

Moins d'un dirigeant sur quatre dans les entreprises suisses est une femme

Bien que cela ne soit probablement pas surprenant, ce chiffre est bien inférieur à la proportion de femmes actives en général (46%), et il est même inférieur à la proportion de femmes suisses occupant des postes de direction politique (36%). Pourquoi est-ce le cas ? On pourrait considérer ce résultat comme le reflet d'un stéréotype culturel qui nous mène à « penser cadre, penser masculin ».

En effet, dans les cultures occidentales, tant les femmes que les hommes ont tendance à penser par défaut (et souvent inconsciemment) que les gestionnaires et les dirigeants devraient être des hommes, car on croit que les hommes "ont les qualités nécessaires" pour être un leader (dominant, assertif, compétitif, etc.).

Cette façon de penser influence la nomination des femmes aux postes de décision de plusieurs manières, à commencer par les propres aspirations des femmes (les femmes pourraient ne pas viser de tels postes parce qu'elles ne croient pas que ce type d'emploi leur corresponde). Ensuite, une fois qu'elles postulent pour de tels postes, elles pourraient ne pas être considérées comme « correspondant à la description du poste », ou elles pourraient inconsciemment être jugées plus durement que leurs collègues masculins. Même lorsque les femmes occupent de tels postes, leurs compétences et leur légitimité en tant que dirigeantes d'entreprise risquent d'être davantage remises en question sur la base de ces stéréotypes.

Dans une société d'avant-garde (telle que l'Europe occidentale, dotée d'un degré élevé de libertés), on pourrait aussi croire que ce déséquilibre entre les genres est le résultat d'aspirations contradictoires entre la sphère privée et professionnelle. En conséquence, les femmes sont potentiellement moins susceptibles d'entrer en compétition pour des postes très exigeants, postes qui sont assortis d'un pouvoir de décision, mais aussi d'un important investissement personnel. Ainsi, les données actuelles posent certaines questions, telles que : Les femmes sacrifient-elles plus souvent leurs ambitions professionnelles ? Est-il du devoir des employeurs d'apporter un soutien aux personnes qui souhaitent concilier les ambitions familiales et professionnelles ? Le travail à temps partiel pour les hommes devrait-il également être facilité ?

Les entreprises plus récentes sont moins bien équilibrées que les entreprises établies ...

Un résultat inattendu issu de notre analyse a été la découverte que les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée créées au cours des dix dernières années ont une proportion de dirigeantes moins élevée que les sociétés créées avant 2008. Le sens commun concernant la diversité des genres en Suisse nous inciterait à penser que la situation des femmes dans le

monde de l'entreprise s'améliore au fil du temps –très lentement, mais sûrement. Ce que nous observons ici nous pousse à nuancer cette idée.

Dans l'ensemble, le nombre de femmes dirigeantes augmente (lentement) chaque année –peut-être en raison d'une plus grande sensibilisation à cette question et grâce aux efforts du Bureau fédéral de l'égalité des genres (BFEG). Une autre raison pourrait être associée à la pression (ou liberté) croissante des entreprises à nommer des femmes à des postes supérieurs, en particulier lorsqu'elles ont atteint un certain niveau de stabilité et que leur réputation est engagée.

Les questions suivantes pourraient être considérées : Pour quelles raisons les femmes créent-elles moins de sociétés anonymes ou à responsabilité limitée ? Compte tenu du rejet récent de la proposition de modification de la loi sur l'égalité salariale (proposée initialement par le Conseil fédéral en juillet 2017), combien de temps faudra-t-il attendre pour élaborer une nouvelle législation afin de surmonter ces défis ?

... cependant, la proportion de femmes entrepreneurs individuelles augmente

En comparant de la même façon les entreprises individuelles, nous constatons que les entreprises créées depuis 2008 sont beaucoup plus susceptibles qu'avant d'avoir été créées par des femmes. Cela suggère que les femmes mettent leur créativité et leur énergie entrepreneuriales au service de situations où l'on peut être son propre « patron ».

Plusieurs études montrent qu'en général, les femmes tendent à être plus modestes que les hommes quant à leur propre performance⁴ et moins susceptibles de surestimer leurs qualifications lors d'un entretien d'embauche.⁵ Nos observations concernant la proportion croissante de femmes entrepreneure individuelle suggère donc que ce n'est pas par manque d'ambition, de capacité ou d'esprit d'entreprise que les parcours professionnels des femmes sont limités. Au contraire, cela montre que l'état actuel des choses est plutôt le résultat de stéréotypes culturels et de biais favorisant les dirigeants « masculins ».

Les différences entre les industries sont conformes aux stéréotypes sexistes

Malheureusement, les données montrent aussi que les stéréotypes de genre sont encore omniprésents. La proportion de femmes dirigeantes (même si elles occupent souvent une position dirigeante inférieure à celle des hommes) reste plus élevée dans les industries typiquement "féminines", telles que la santé ou l'éducation. Cependant, une observation également intéressante dans les industries typiquement "masculines" (par exemple, la construction ou l'extraction minière) est que les femmes sont surreprésentées parmi les dirigeants, comparativement à une faible prévalence des femmes dans la population active dans cette industrie.

Les biais inconscients et les stéréotypes culturels peuvent jouer un rôle important. Peu d'hommes admettraient –y compris à eux-mêmes, avoir un biais conscient contre les femmes dans les positions de pouvoir. Cependant, les biais inconscients et les hypothèses que nous faisons à partir de ceux-ci sont persistants. Les études récentes menées par l'Université de Harvard sur ce sujet suggèrent qu'une vaste majorité d'hommes et de femmes associent inconsciemment les concepts domestiques au concept de "femme", et les concepts liés au lieu de travail au concept d'"homme". Ces idées sur les rôles de genre nous sont inculquées dès l'enfance et renforcent les conceptions traditionnelles sur les rôles des hommes et des femmes dans la société.

Les recherches en cours menées par PwC suggèrent en outre que les hommes occupant des postes décisionnels ont tendance à vouloir inconsciemment "protéger" les femmes contre des rôles qui peuvent être "dangereux", ou qui nécessitent d'importants déplacements (ou

⁴ "More women at the top: the impact of gender roles and leadership style", Eagly, H. A., in Gender: From Costs to Benefits, ed. Pasero, U., Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2003, 151-169.

⁵ "Why women don't apply for jobs unless they're 100% qualified", Mohr, T. S., Harvard Business Review, 2014.

délocalisations). En l'absence d'une politique claire et impartiale en matière de promotion des cadres supérieurs (qui tiendrait compte de tous les candidats possibles, et qui mettrait l'accent sur la performance davantage que sur toutes les autres considérations), ces biais inconscients peuvent mener à des situations où on ne demande même pas aux femmes admissibles si elles souhaitent proposer leur candidature lorsqu'un poste de direction se libère.

Il existe une division marquée entre les cantons et les régions linguistiques

Sans statistiques, il convient d'interpréter les différences entre les cantons avec précaution. Cependant, nos données montrent qu'en moyenne l'équilibre global entre les genres en Suisse romande (20,6%) est sensiblement inférieur à celui de la Suisse alémanique (24,5%). Existe-t-il une différence culturelle qui causerait cet écart ? Existe-t-il des initiatives locales en faveur de l'égalité de genre qui permettent d'améliorer la situation dans certains cantons par rapport à d'autres ? Qu'est-ce que le reste de la Suisse peut apprendre du cas de l'Argovie ?

Nous espérons que la recherche sera inspirée par ces questions et fournira des réponses prochainement.

OBSERVATIONS DETAILLEES

Écart entre les genres dans les rôles décisionnels

En 2018, 629'000 sociétés sont enregistrées au Registre du commerce (comprenant les sociétés actives et les sociétés en cours de radiation), dans lesquelles 1'373'000 rôles directionnels sont détenus par des personnes physiques. Ces rôles sont occupés par 912'000 personnes. 76,4 % de ceux-ci sont occupés par des hommes, et 23,6 % par des femmes. En outre, les hommes nommés à des postes décisionnels au sein d'entreprises suisses occupent en moyenne 1.61 postes de direction, alors que les femmes occupent en moyenne 1.25 postes.



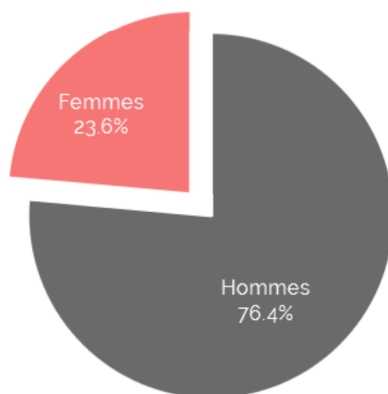
629'000 entreprises, **1'373'000**
rôles de dirigeant détenus par:



76.4% par des hommes



23.6% par des femmes



Pourcentage de dirigeants dans les entreprises suisses



1.61 rôles détenus par des hommes (en moyenne)



1.25 rôles détenus par des femmes (en moyenne)

La forme juridique d'entreprise et le niveau hiérarchique ont un impact sur l'écart entre les genres

Nous allons à présent nous concentrer sur les trois formes juridiques d'entreprises les plus représentées en Suisse : les sociétés anonymes (SA), les sociétés à responsabilité limitée (Sàrl), et les entreprises individuelles. Pour chacune d'elles, nous examinerons l'équilibre entre les genres au sein des différents rôles décisionnels, et l'évolution de cet équilibre au fil du temps.

De manière générale, des efforts considérables restent nécessaires dans les trois types d'entreprises afin d'atteindre l'égalité des genres et d'éliminer le « plafond de verre ». Toutefois, certaines formes d'entreprises présentent un déséquilibre particulièrement élevé entre les hommes et les femmes parmi les dirigeants de haut niveau, à savoir les SA. Nous avons également constaté que les tendances sont généralement positives pour la représentation des femmes parmi les dirigeants, excepté dans les Sàrl où les femmes sont de moins en moins représentées au plus haut niveau hiérarchique. Ce n'est que parmi les entrepreneurs individuels que les femmes sont les mieux représentées, au sein des niveaux hiérarchiques les plus élevés, en comparaison aux autres formes juridiques d'entreprises et au fil du temps.

Fort déséquilibre entre les genres au sein des conseils d'administration et de la direction des SA

La société anonyme (SA) est la forme juridique la plus représentée en Suisse. Il s'agit essentiellement d'entreprises à forte intensité de capital et orientées vers le profit. Les noms des propriétaires de ces sociétés sont anonymes, et ils sont représentés par un conseil d'administration qui est élu par les actionnaires. Le conseil d'administration élit ensuite les dirigeants qui auront la responsabilité opérationnelle de l'entreprise.

Comme le montre la figure 4, en 2018, la composition des conseils d'administration n'est pas équilibrée entre les genres. Les femmes ne sont représentées qu'à hauteur de 16,8 %.

De plus, au sein du conseil d'administration, le niveau de responsabilité le plus élevé, exercé par le Président, est encore moins susceptible d'être occupé par une femme. En effet, seul 8,9% des présidents du conseil d'administration sont des femmes.



16.8% de femmes au sein des conseils d'administration de sociétés anonymes suisses

Au niveau de la direction (PDG, directeur(rice)s, signataires autorisé(e)s), les femmes occupent davantage de postes directionnels (25,5%) qu'au sein des conseils d'administration. Toutefois, le même phénomène semble se produire : les postes les plus élevés hiérarchiquement sont occupés par seulement 15,8 % de femmes, alors que les postes à plus faibles responsabilités sont à 27,5%.

Il peut s'agir d'un exemple de l'effet du « plafond de verre » auquel les femmes sont confrontées au cours de leur carrière, illustré par une représentation généralement faible des femmes au niveau de la prise de décision dans les SA, associé à d'autres différences significatives entre les postes à responsabilité de niveau supérieur et inférieur.

Composition de la Direction des 216'000 SA actives en Suisse (janvier 2018)

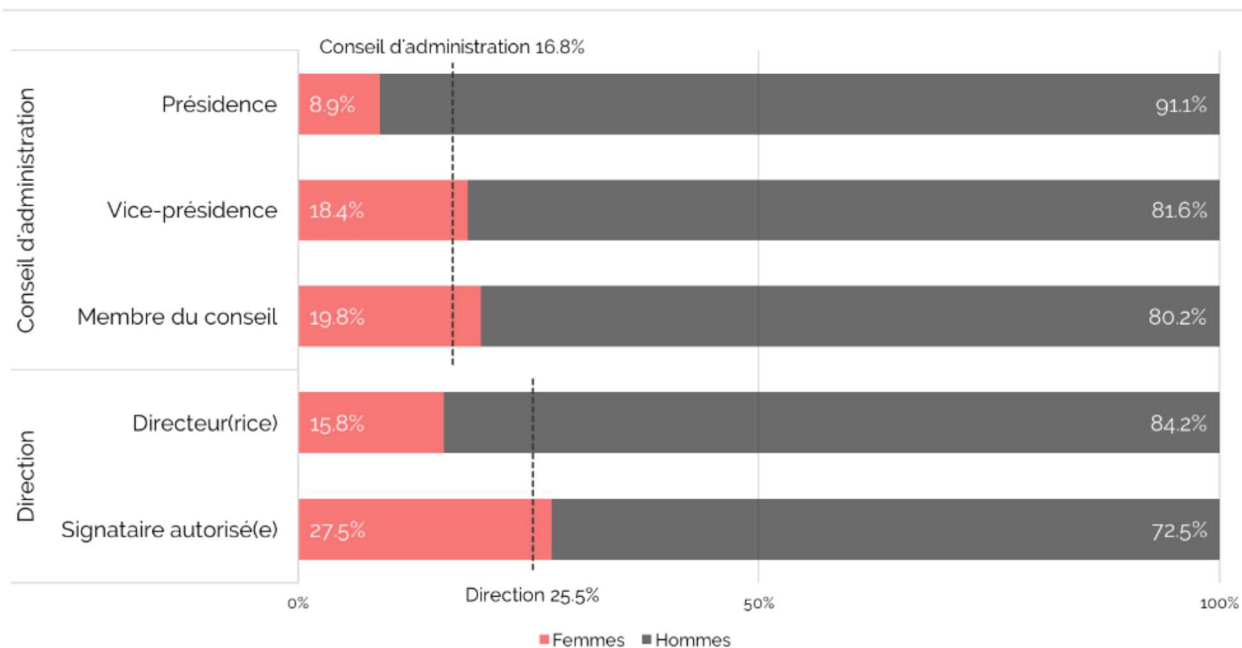


Figure 4

2018 © | www.business-monitor.ch

Lente augmentation de la représentation des femmes dans les SA au cours des dix dernières années

Au cours de la dernière décennie, l'écart entre les genres a légèrement diminué et prend une bonne direction (Figure 5). Le nombre de femmes membres des conseils d'administration a augmenté de 2 points de pourcentage entre 2008 et 2018 (de 14,8% à 16,8%), alors que le nombre de femmes au niveau de la direction a augmenté de 5,3 points de pourcentage au cours de la même période (de 20,2% à 25,5%).

Ces chiffres montrent que les femmes occupent, peu à peu, des postes plus élevés dans les SA. Mais nous constatons également que les postes à responsabilité les plus élevés (qui représentent les actionnaires et qui sont responsables en dernier ressort de l'entreprise) restent difficiles à atteindre pour les femmes. En effet, et par rapport à l'augmentation du nombre de femmes dans les directions, l'augmentation au sein des conseils d'administration est inférieure à ce que l'on peut espérer. Les actionnaires font-ils difficilement confiance aux femmes? S'agit-il majoritairement d'hommes qui s'élisent eux-mêmes? Les femmes ont-elles tendance à ne pas postuler pour de tels postes? Dans tous les cas, l'effet du « plafond de verre » est toujours une réalité, et il est difficile pour les femmes d'être nommées à des postes décisionnels au sein des SA.

Rôles décisionnels occupés par des femmes dans les SA

Evolution 2008-2018

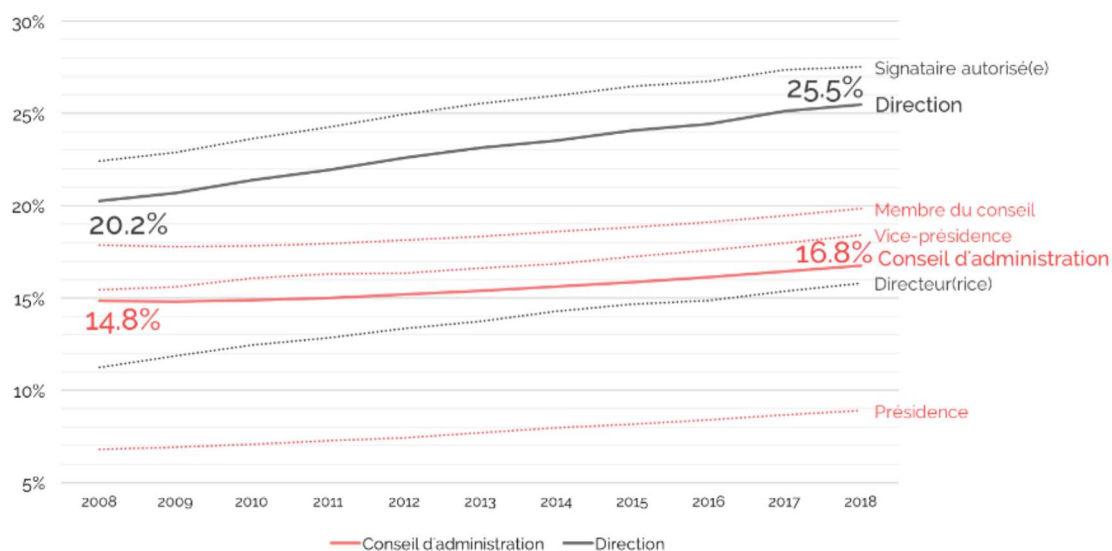


Figure 5

2018 © | www.business-monitor.ch

PRÉVISIONS

Compte tenu de la tendance actuelle, on peut estimer que la parité entre les genres au sein des conseils d'administration des SA ne sera vraisemblablement atteinte qu'au milieu du siècle prochain.

Au niveau de la direction, si l'évolution reste constante, la parité entre les genres pourrait être atteinte d'ici 50 ans.

Déséquilibre légèrement moins marqué au sein des Sàrl

Les sociétés à responsabilité limitée (Sàrl) peuvent démarrer avec un faible capital, ce qui représente une bonne alternative aux sociétés anonymes pour les petites entreprises qui ont besoin d'un capital plus faible, tout en n'engageant pas la responsabilité personnelle du propriétaire de l'entreprise.

Contrairement aux SA, les propriétaires des Sàrl sont officiellement enregistrés au registre du commerce. Les gérants des Sàrl sont quelque peu semblables aux membres des conseils d'administration d'une SA, puisqu'ils sont élus ou engagés par les associés (propriétaires) de la société.

Le déséquilibre entre les genres, bien qu'il soit plus faible que dans les SA, reste important puisque seulement 27,1 % des postes décisionnels dans les Sàrl sont occupés par des femmes (Figure 6). Même si les propriétaires de ce type d'entreprises sont majoritairement des hommes, l'écart le plus important se situe entre les rôles de gestionnaires et de signataires autorisés. En effet, seul 19,3 % de femmes occupent des postes de gestionnaires, alors qu'un tiers des signataires autorisés sont des femmes.

Les femmes sont plus représentées dans les Sàrl que dans les SA. Elles sont donc plus représentées dans les entreprises à faible intensité capitalistique. De plus, l'effet du « plafond de verre » est illustré par la différence entre la représentation des femmes dans les rôles à responsabilité supérieurs et inférieurs, tout comme dans les SA.

Composition des Directions des 189'000 Sàrl actives en Suisse (janvier 2018)

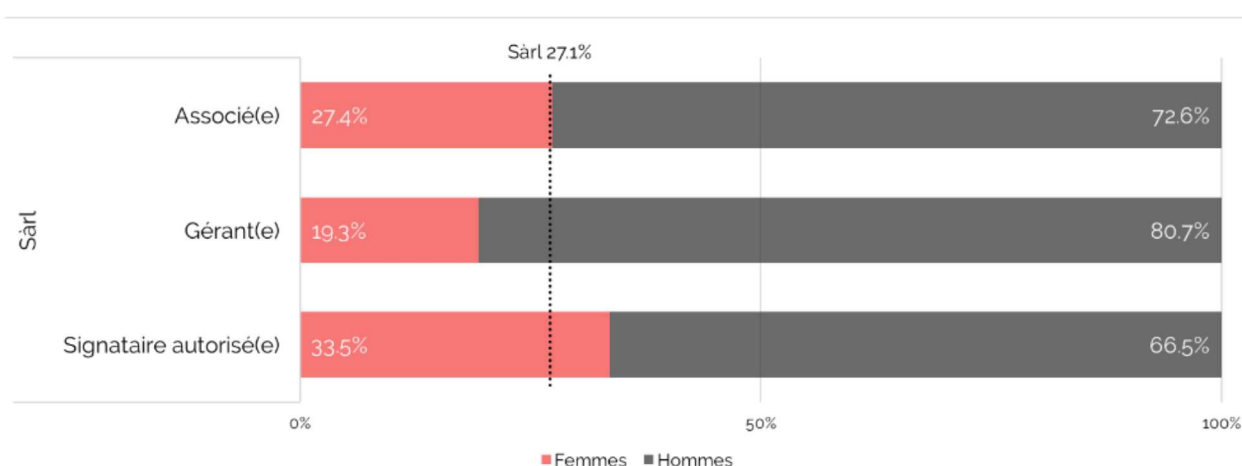


Figure 6

2018 © | www.business-monitor.ch

Le nombre de femmes propriétaires de Sàrl a diminué au cours de la dernière décennie

Même si les femmes sont davantage représentées dans les Sàrl, les tendances au fil du temps restent négatives. La représentation des femmes aux postes décisionnels (incl. les signataires autorisé(e)s, les associé(e)s et les gérant(e)s) a globalement diminué de 2,2 points de pourcentage, passant de 29,3% en 2008 à 27,1% en 2018 (Figure 7). De plus, au cours de la dernière décennie, nous observons des tendances inverses entre, d'une part, les gérant(e)s et signataires autorisé(e)s, et d'autre part, les associé(e)s.

Rôles décisionnels occupés par des femmes dans les Sàrl

Evolution 2008-2018

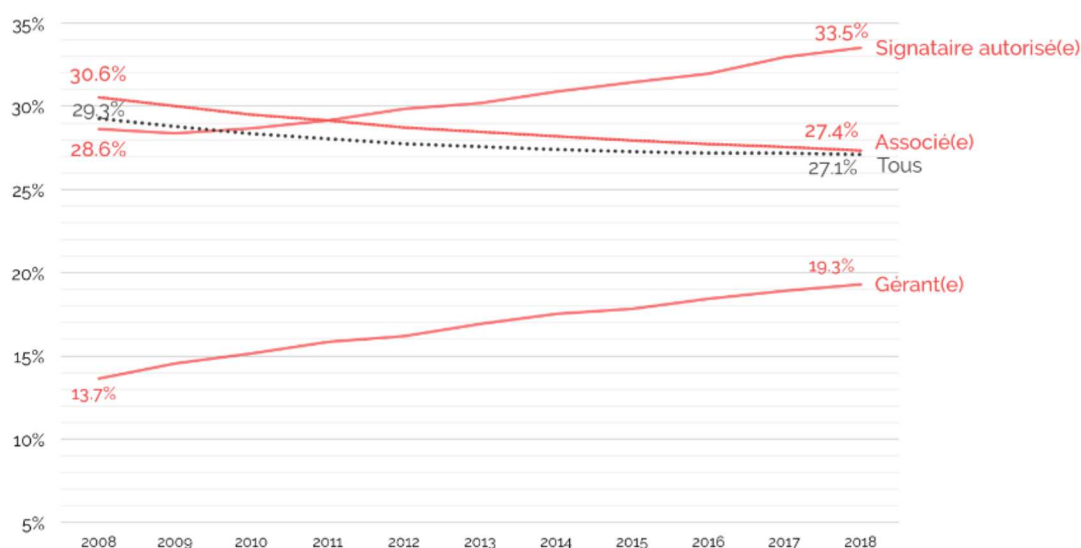


Figure 7

2018 © | www.business-monitor.ch

PRÉVISIONS

La tendance indique une diminution globale de la représentation des femmes aux postes décisionnels dans les Sàrl, ce qui suggère que le "plafond de verre" (empêchant les femmes d'accéder à des postes à responsabilités élevées) est de plus en plus difficile à surmonter dans ces formes juridiques d'entreprises.

À ce rythme, la parité parmi les gérants ne sera atteinte qu'au milieu des années 2070.

Les indépendants sont principalement des hommes. Toutefois, ils sont majoritairement représentés par des femmes

L'entreprise individuelle (indépendant) est la forme juridique de choix lorsque l'activité commerciale est centrée sur l'entrepreneur, en particulier dans le cadre des activités de conseil, des entreprises locales et des professions libérales. La création de ce type d'entreprise est relativement facile et abordable et ne nécessite pas de capital minimal pour démarrer. D'autre part, cette forme juridique crée des liens étroits entre l'activité commerciale et l'entrepreneur, ce qui en fait une forme juridique risquée d'un point de vue financier.

Le titulaire de l'entreprise individuelle a toute liberté d'exploiter l'entreprise comme il le souhaite. Par conséquent, l'effet du « plafond de verre » est minimisé, étant donné qu'une femme entrepreneure n'est pas élue par les actionnaires ou par ses pairs. La position d'une femme en tant que titulaire au sein d'une entreprise individuelle dépend donc d'avantage de sa volonté d'exploiter l'entreprise, des ressources dont elle dispose, et des clients auxquels elle doit faire face.

Finalement, comme illustré dans la figure 8, les personnes représentant les entrepreneurs individuels (« signataires autorisés », en majorité des employés administratifs) sont davantage des femmes (61,1%) que des hommes (38,9%).



24.3% des indépendants sont des femmes

Composition des Directions des 160'000 entreprises individuelles actives en Suisse (janvier 2018)

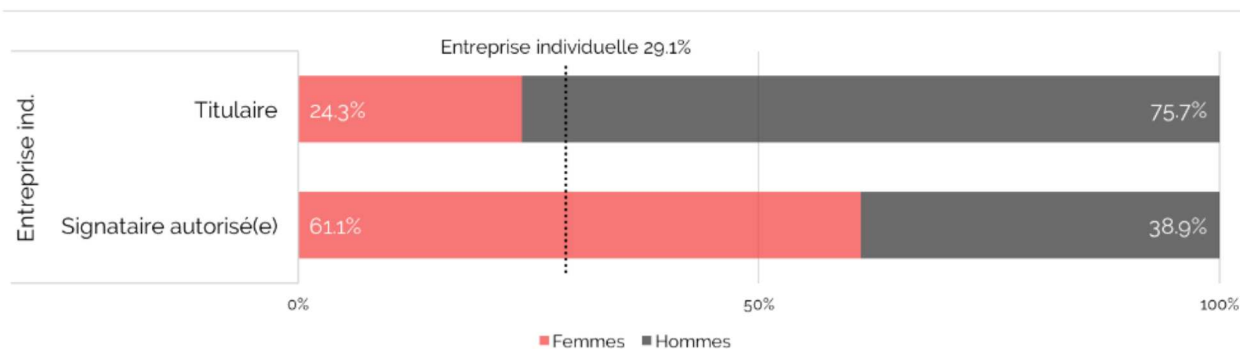


Figure 8

2018 © | www.business-monitor.ch

Au cours de la dernière décennie, un plus grand nombre de femmes se sont inscrites en tant que titulaires d'entreprises individuelles

Depuis 2008, le nombre de femmes enregistrées en tant qu'entrepreneure individuelle a augmenté régulièrement et a gagné 5 points de pourcentage en 10 ans, passant de 19,1% en 2008 à 24,3% en 2018 (Figure 9). Le rôle de représentant (signataire autorisé(e)) diminue et se rapproche de la parité (61,1% de femmes en 2018).

Il est intéressant de noter que les femmes sont de plus en plus présentes au niveau hiérarchique le plus élevé dans les entreprises individuelles. En effet, sans processus électoral formel, il semble plus facile pour les femmes de prendre un poste à responsabilité. Il est cependant important de garder à l'esprit que c'est la forme juridique d'entreprise la plus risquée financièrement.

Rôles décisionnels occupés par des femmes dans les entreprises individuelles

Evolution 2008-2018

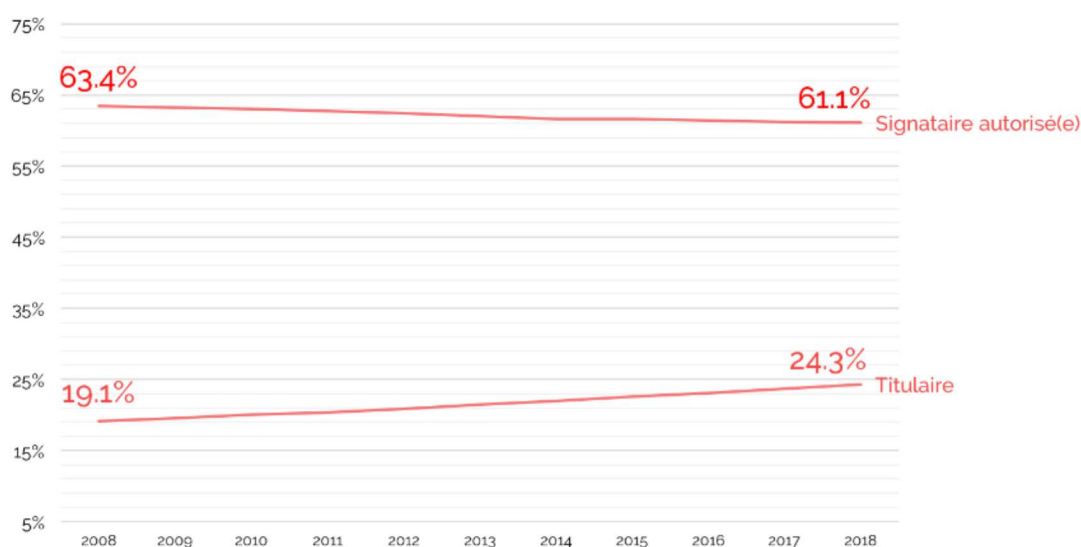


Figure 9

2018 © | www.business-monitor.ch

PRÉVISION

Au rythme actuel, la parité entre les genres parmi les propriétaires d'entreprises individuelles sera atteinte dans une cinquantaine d'années.

Comparaison de la balance des genres au sein des anciennes et des nouvelles entreprises

Bien que les données décrites précédemment donnent une idée de l'évolution de la situation, ces tendances peuvent être observées pour de multiples raisons. Par exemple, si nous observons une augmentation de la représentation des femmes au fil du temps, cela pourrait signifier, d'une part, que les entreprises établies deviennent plus inclusives (c.-à-d. que plus l'entreprise est ancienne, plus les femmes occupent des postes à responsabilité). D'autre part, cette augmentation pourrait être attribuée aux sociétés nouvellement créées (par ex. les startups), qui débuteraient avec une proportion de femmes plus élevée que les sociétés préexistantes. Dans ce dernier cas, cela pourrait indiquer que les stéréotypes de genre sont en train de changer, et que les hommes et les femmes sont plus ouverts à l'idée d'avoir des femmes parmi les dirigeants.

Dans cette section, nous examinons de plus près les sociétés existantes avant 2008, et celles créées par la suite (entre 2008 et 2018). De façon assez inattendue, les nouvelles entreprises ne sont pas toujours plus enclines à intégrer des femmes parmi leurs dirigeants. Le nombre de femmes occupant de tels postes au moment de la fondation de l'entreprise a même clairement diminué dans les SA. A nouveau, le type d'entreprise dans lequel les femmes semblent le mieux s'en sortir sont les entreprises individuelles.

Les entreprises récentes sont plus déséquilibrées que les entreprises plus anciennes

Les entreprises créées depuis 2018 (Figure 10) comportent un déséquilibre plus élevé entre les genres que celles créées il y a plus de dix ans. Cela s'observe dans les SA et les SA, tandis que les femmes ont démarré plus d'entreprises individuelles en tant qu'entrepreneure.

Pourcentage des postes décisionnels occupés par des femmes en janvier 2018, au sein des entreprises existantes et récemment créées

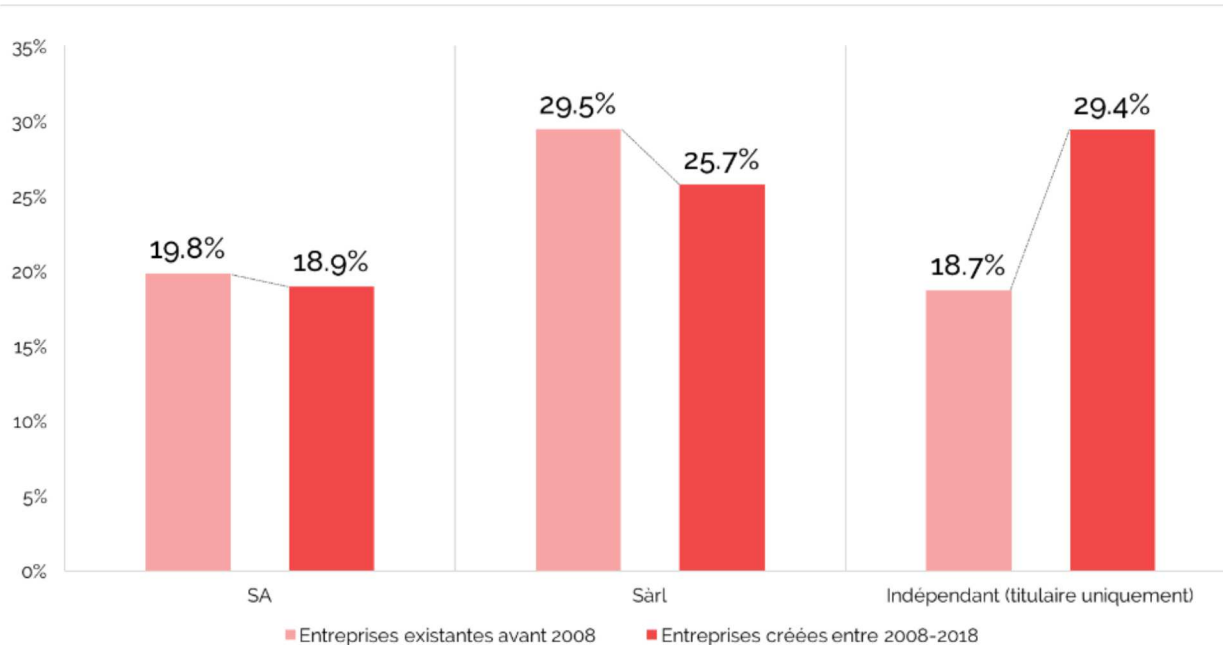


Figure 10

2018 © | www.business-monitor.ch

Les nouvelles entreprises (startups incl.) sont majoritairement fondées par des hommes

La proportion de femmes occupant un poste à responsabilité lors de la création de SA ou de Sàrl (par exemple les startups) est encore plus faible que la situation actuelle en 2018, toute entreprise confondue. Ci-dessous, nous avons examiné la composition des fonctions dirigeantes lors de la création des SA au cours des dix dernières années, et observé que seulement 14,9% des fonctions des conseils d'administration sont occupées par des femmes (Figure 11). Il en va de même pour les Sàrl où, à leur date de création, seulement 25 % des dirigeants sont des femmes (Figure 12).

Composition des fonctions dirigeantes des SA créées entre 2008 et 2018, à la date de création

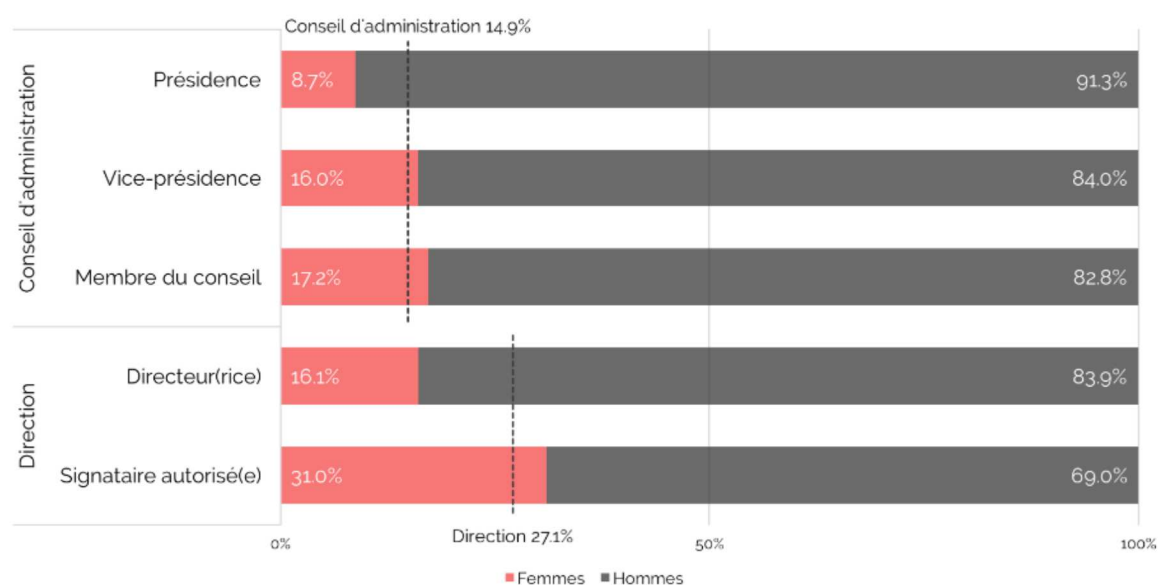


Figure 11

2018 © | www.business-monitor.ch

Composition de la Direction des Sàrl créées entre 2008 et 2018, à la date de création

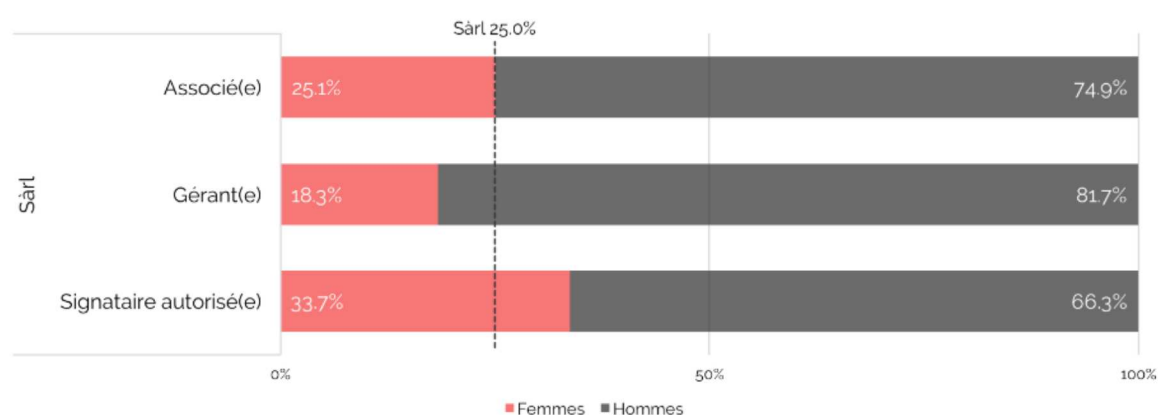


Figure 12

2018 © | www.business-monitor.ch

Il est donc moins courant pour les femmes de lancer une entreprise que pour les hommes, et lorsque les femmes le font, elles ont tendance à se lancer dans une activité entrepreneuriale sous la forme de société individuelle. Ces dernières sont moins contraignantes en capital, et offrent plus de liberté, mais sont plus risquées sur le plan personnel.

Dans l'ensemble, ces données suggèrent que les entreprises commencent avec un nombre plus faible de femmes parmi les dirigeants, et tendent à devenir plus équilibrées entre les genres au fil du temps. En d'autres termes, les femmes tendent à assumer des rôles décisionnels plus tardivement dans le cycle de vie des SA et des Sàrl.

Les femmes ne sont pas représentées également dans toutes les industries

Comme l'indique le tableau 1 ci-dessous, les femmes semblent plus susceptibles de travailler dans des activités typiquement "féminines" ou orientées vers les autres (notamment la santé, l'hospitalité et l'éducation). Les travailleurs masculins sont plus fortement représentés dans les activités typiquement "masculines" et techniques (telles que la fabrication, l'informatique, la construction et l'énergie).

Il est important de mentionner que 61,3 % des femmes travaillent à temps partiel, alors que c'est seulement le cas pour 20,7 % des hommes. De plus, certaines industries ont une proportion plus élevée de travailleurs à temps partiel que d'autres, ce qui a un impact sur la progression professionnelle. Les femmes ont donc plus tendance à partager leur temps entre leurs activités professionnelles et privées.

Secteurs d'activité	Hommes	%temps partiel	Femmes	%temps partiel	Total
Santé	162'485	39.0%	544'542	69.6%	707'027
Industrie manufacturière	475'726	7.6%	206'044	38.4%	681'770
Commerce et distribution	330'074	14.7%	319'693	53.9%	649'767
Public and enseignement	243'436	37.9%	306'159	71.4%	549'595
Activités technique	238'402	22.4%	169'580	55.1%	407'982
Services admin. et de soutien	197'170	34.1%	151'081	72.4%	348'251
Construction	305'648	6.8%	41'859	62.2%	347'507
Hôtellerie et restauration	109'214	29.5%	144'754	59.7%	253'968
Autres activités de service	99'393	50.3%	154'451	70.0%	253'844
Services financiers	143'185	12.0%	100'571	43.0%	243'756
Transports et logistique	173'319	17.8%	63'706	56.3%	237'025
IT and télécom	117'502	18.4%	43'775	53.4%	161'277
Immobilier	29'451	48.9%	31'869	69.1%	61'320
Energie	23'694	11.5%	5'880	53.6%	29'574
Eau et recyclage	15'423	15.5%	3'493	63.6%	18'916
Secteur primaire	4'270	7.4%	639	50.5%	4'909
Total	2'668'392	20.7%	2'288'096	61.3%	4'956'488

Table 1: Source OFS (STATEM) 2017 Q3

Un écart important entre le nombre total de travailleuses et la proportion des postes décisionnels occupés par les femmes est observé dans toutes les industries (Figure 13). C'est également le cas dans les secteurs où les travailleuses sont majoritaires par rapport aux hommes (services de santé, hôtels et restaurants, services publics et d'éducation, etc.). En effet, dans ces secteurs, les femmes sont encore plus sous-représentées dans les postes décisionnels par rapport à leurs homologues masculins.

Lorsque l'on compare les taux de travailleurs réguliers et de dirigeants, il est assez intéressant de constater que les femmes sont mieux représentées au niveau des dirigeants que parmi les travailleurs dans les industries traditionnellement masculines (c.-à-d. dans le secteur primaire et

dans la construction). Cela pourrait s'expliquer par le fait que le travail quotidien dans ces industries est considéré de façon stéréotypée comme un défi physique, et que les femmes pourraient naturellement avoir tendance à viser/obtenir des postes décisionnels ou des tâches administratives.

Répartition des genres par secteur d'activité: au niveau des travailleurs(euses) et des dirigeant(e)s (2017 Q3)

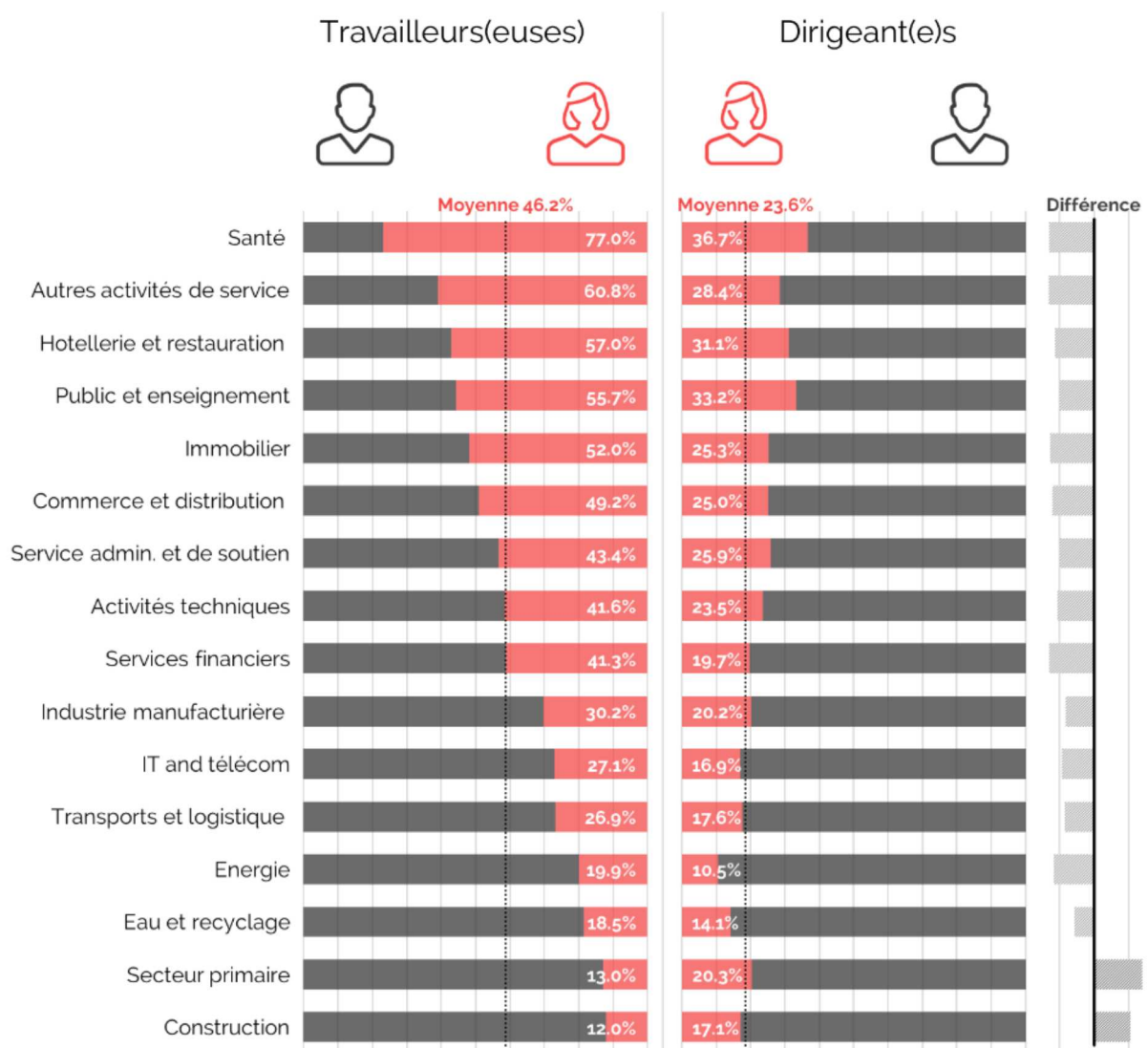


Figure 13

2018 © | www.business-monitor.ch

Représentation inégale des femmes aux postes décisionnels entre les régions

Finalement, il est intéressant de comparer les différentes régions et les cantons entre eux. D'autant plus que chaque région (et canton) a sa propre manière d'appliquer la loi et de lutter contre l'inégalité des genres sur le lieu de travail.

Comme le montre la figure 14, les femmes sont en moyenne mieux représentées dans les postes décisionnels en Suisse alémanique (24,5%) qu'en Suisse romande (20,6%). Le canton du Tessin (24,2%) réalise de meilleurs résultats que la moyenne suisse (23,6%), tandis que le canton des Grisons a un pourcentage encore plus élevé de femmes aux postes décisionnels (24,9%).

Pourcentage de femmes occupant des postes décisionnels, par canton et par region linguistique, tous types d'entreprises confondus (jan 2018)

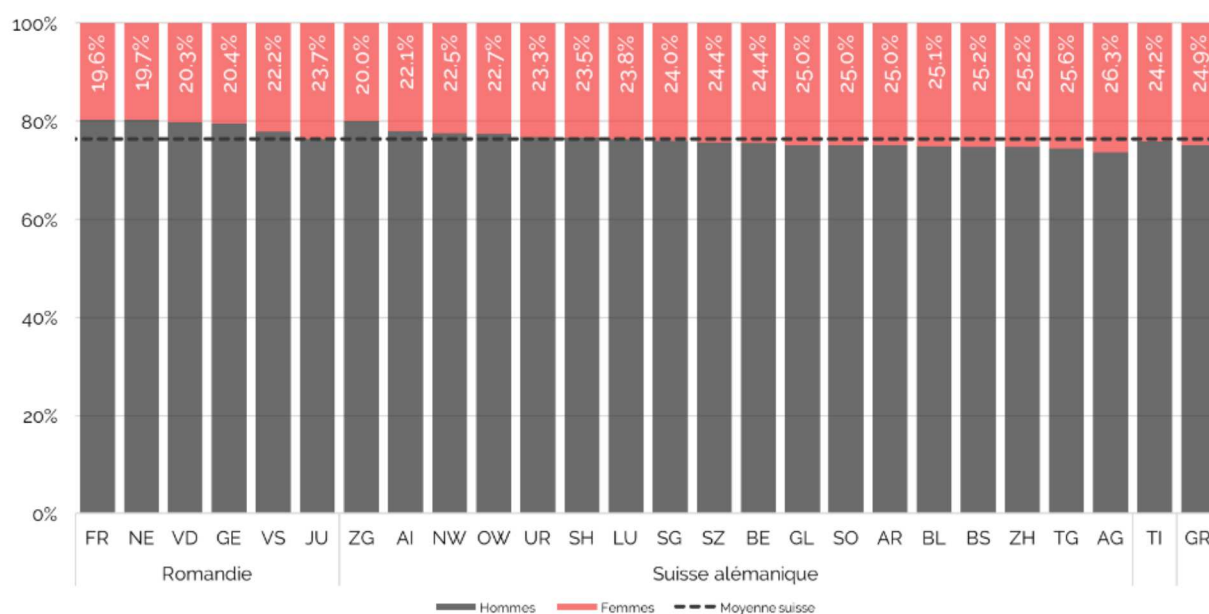


Figure 14

2018 © | www.business-monitor.ch

CONCLUSION

De nombreuses questions subsistent quant aux raisons pour lesquelles la progression vers l'égalité des genres reste si lente en Suisse, et les données de notre rapport devraient être intégrées dans une conversation beaucoup plus large et multifactorielle.

Il est vrai que cette étude confirme un certain nombre d'enjeux reconnus et de tendances observées. Le "plafond de verre" semble toujours être une réalité au sein des directions et des conseils d'administration. De plus, il est plus facile pour une femme d'occuper une fonction dirigeante dans certaines industries que dans d'autres. La Suisse progresse lentement, dans la plupart des cas, vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Mais, au rythme actuel, il faudrait des décennies pour atteindre l'objectif de parité totale. Même un objectif plus modeste de 40 % de représentation de femmes au sein des conseils d'administration semble être hors de portée dans un avenir proche.

Notre étude a également permis de dévoiler plusieurs tendances inattendues. Le fait que les entreprises nouvellement créées affichent une plus faible diversité des genres au sommet de la hiérarchie que les entreprises établies est, à notre connaissance, une observation inédite. Par ailleurs, la diminution de la proportion des femmes propriétaires de Sàrl depuis 2008 est une observation aussi surprenante qu'inquiétante.

Avec l'aide des données de Business-Monitor, nous espérons avoir soulevé quelques questions importantes qui mèneront à de nouvelles découvertes. Comment inverser la tendance à la baisse pour les femmes associées ? Comment les entreprises peuvent-elles développer une culture qui favorise le travail à temps partiel égalitaire pour les deux genres, ce qui pourrait conduire à une meilleure représentation des femmes dans les postes décisionnels ? Quelles sont les différences entre cantons et régions linguistiques en matière de parité des genres ? En fin de compte, comment pouvons-nous changer les mentalités afin que le « penser cadre, penser masculin » (« think manager, think male ») soit révolu ?

Nous invitons chaleureusement tous ceux qui s'intéressent à ce sujet ou qui ont des questions relatives à nos observations (ou nos données elles-mêmes) à nous contacter. Nous nous ferons un plaisir d'aider à approfondir les connaissances sur ce thème essentiel d'égalité des genres au sein de la direction des entreprises en Suisse.

ABOUT THE AUTHOR AND CO-AUTHORS

The author

Florent SCHLAEPPI

CEO de Novertur International SA (www.business-monitor.ch)

Fort d'une solide expérience en analyse de données, acquise pendant plusieurs années chez eBay, Florent a travaillé en tant que chef de produit pour les produits de renseignement sur les menaces cybernétiques au sein du Groupe Kudelski. En 2011, il est co-fondateur de Novertur, une plateforme d'appariement d'entreprises aidant les PME à identifier des partenaires commerciaux sur les marchés étrangers, avant de lancer Business-Monitor. Florent est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie mécanique, d'un baccalauréat ès sciences de HEC Lausanne, et d'une maîtrise ès sciences en développement des affaires internationales de l'Université de Neuchâtel.

The co-authors

Dr. Jacques BERENT

Manager dans l'équipe People & Organization de PwC Suisse.

Jacques Berent est titulaire d'un doctorat en Psychologie Sociale. Doté d'une solide expérience de chercheur dans le domaine de la Psychologie des relations intergroupes, il est un expert de la discrimination basée sur le genre. Outre ses activités académiques à l'Université de Genève, il consacre également son expertise à PwC, où il soutient les entreprises dans la lutte contre les biais basés sur le genre et dans le développement d'une culture plus diverse et inclusive.

Alexander SKUMIEWSKI

Consultant au sein de l'équipe Diversité & Inclusion de PwC Suisse.

Fort d'une expérience de consultant en matière d'égalité salariale et de diversité, il a travaillé pendant plusieurs années à Londres pour aider les clients à garantir à leurs employés une rémunération égale pour un travail égal. Aujourd'hui, il consacre son temps à aider les clients suisses à atteindre l'égalité des genres sur le lieu de travail, et à offrir une formation sur les biais inconscients ainsi que sur la diversité et l'inclusion.

À PROPOS DE BUSINESS-MONITOR

Business-Monitor est un fournisseur suisse d'informations sur les entreprises qui propose des services de recherche, d'intelligence et d'analyse de données.

Sa technologie a été développée dans le cadre d'un projet CTI (Commission pour la technologie et l'innovation) soutenu par le canton de Vaud et la Suisse Global Enterprise. Le système recueille, nettoie, normalise et enrichit plus de 10 sources de données ouvertes et fermées à l'aide des technologies de big data et d'intelligence artificielle.

Business-Monitor dispose de données uniques en Suisse, utilisées entre autres pour réaliser des études de marché, la génération de leads B2B, la prospection d'investissements, le placement de ressources humaines et la recherche universitaire.

Plus d'informations: www.business-monitor.ch

businessm@nitor



ABOUT PWC

L'objectif de PwC est de développer la confiance dans la société et de résoudre des problèmes importants.

Egalement connu sous le nom de PricewaterhouseCoopers, PwC aide les organisations et les particuliers à créer la valeur qu'ils recherchent en leur offrant des prestations de qualité en matière d'audit, de fiscalité et de conseil.

Le réseau PwC est un réseau mondial d'entreprises qui, ensemble, forment le plus grand réseau de services professionnels au monde.

En Suisse, PwC emploie plus de 3'000 personnes répartis sur 15 sites, dont une équipe basée à Genève et à Zurich. Cette équipe est spécialisée dans l'égalité salariale, ainsi que la diversité et l'inclusion (D&I).

PwC Suisse soutient ses clients dans le domaine de la diversité et de l'inclusion de quatre manières principales : formations de sensibilisation, évaluations de la maturité D&I basées sur les données empiriques, conception de politiques RH inclusives, et conseil en stratégie D&I.

PwC Suisse collabore également avec la fondation indépendante EQUAL-SALARY pour offrir à ses clients la possibilité d'être certifiées « EQUAL-SALARY ». Le processus de certification EQUAL-SALARY comporte une analyse statistique des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle comporte également une étude approfondie menée sur le terrain, et qui porte sur l'égalité des sexes dans les processus RH et sur la culture d'entreprise en matière d'égalité. Après avoir entrepris ce processus, toute entreprise qui peut prouver qu'elle satisfait aux exigences du Standard EQUAL-SALARY de la Fondation obtient le certificat et le label « EQUAL-SALARY ». Cela lui permet de démontrer à l'interne et à l'externe qu'elle offre des conditions de travail égalitaires.

Plus d'informations: www.pwc.ch/en/services/people-organisation/equal-salary-certification.html



CONTACT

Pour toute question concernant ce rapport, n'hésitez pas à nous contacter :

Florent Schlaeppli

florent.schlaeppli@business-monitor.ch

+41 32 510 25 85

Novertur International SA, Pl. de la Gare 2, 1110 Morges, Switzerland

© 2018 Novertur International SA | www.business-monitor.ch. Tous droits réservés.

www.business-monitor.ch



© 2018 **Novertur International SA**

Place de la Gare 2
1110 Morges