Advance
GENDER EQUALITY IN BUSINESS

## 30 ans de loi sur l'égalité – un bilan

# Un progrès qui rend la Suisse économiquement plus forte

**Le 1er juillet 2026, la Suisse célèbre les 30 ans de la loi sur l'égalité et ainsi trois décennies de progrès dans un monde du travail devenu plus performant, plus diversifié et plus résilient. Advance n'utilise pas cette date pour la nostalgie, mais pour dresser un bilan : qu'a gagné l'économie ? Quels coûts engendre le déséquilibre restant ?**

La Suisse s'est fortement développée sur le plan économique : le produit intérieur brut (PIB) réel est passé de 476 milliards (1996) à 796 milliards de francs (2023) – une augmentation qui aurait été nettement plus faible sans une participation accrue des femmes au marché du travail.[1]

**Trois évolutions montrent ce qui a évolué positivement en trois décennies :**

- **Plus de prospérité et de puissance économique :** le PIB réel a nettement augmenté. C'est l'expression de la prospérité, de la productivité et de la stabilité — et d'une économie qui utilise mieux son potentiel.
- **Participation accrue de femmes au marché du travail :** celle-ci a nettement progressé en Suisse (de 73,2 % en 2010 à 80,8 % en 2025). Aujourd'hui, les femmes apportent une contribution indispensable à la performance économique de notre pays.
- **Davantage de femmes à des postes à responsabilité, mais encore insuffisamment :** dans les entreprises suisses, les femmes sont aujourd'hui mieux représentées dans les fonctions de management qu'auparavant. Néanmoins, leur part reste faible par rapport à leur présence dans l'ensemble de la population active : au plus haut niveau de direction, elles ne représentent que 23 %, selon le Gender Intelligence Report 2025.

Cette évolution n'est pas due au hasard. Elle montre ce qui devient possible lorsque les talents sont évalués non pas selon le genre, mais selon la performance et le potentiel. Et elle montre aussi clairement : sans une participation accrue des femmes, le succès économique de la Suisse au cours des 30 dernières années aurait été difficilement envisageable.

**Nous ne sommes pas encore au but – restons ambitieux !**
Celui qui regardera en arrière dans dix ans devrait pouvoir dire : difficilement imaginable que c'était encore ainsi à l'époque. Aujourd'hui, les femmes représentent certes 46 % des postes sans fonction de direction, mais seulement 23 % au top management. Ce déséquilibre n'est pas dû au hasard : il reflète des barrières structurelles qu'il est urgent de lever.

> *« La loi sur l'égalité a marqué une étape importante. Mais l'égalité reste un processus de longue haleine. Le succès économique de la Suisse dépend largement de notre capacité à exploiter*

[1] Office fédéral de la statistique (OFS), www.bfs.admin.ch

*pleinement le potentiel des femmes dans le monde du travail – de leur participation au marché du travail jusqu'aux postes de direction. » – **Nora Teuwsen**, Présidente Directrice Générale d'ABB Suisse et membre du conseil d'administration d'Advance.*

**Des perspectives diverses sont décisives à l'ère de l'IA**
Précisément à un moment où l'intelligence artificielle transforme fondamentalement l'économie, l'égalité structurelle et systémique - respectivement l'égalité des capacités - devient plus importante que jamais. Les compétences numériques gagnent rapidement en importance, et le dernier livre blanc d'Advance réalisé avec l'Université de Zurich montre que les femmes restent sous-représentées dans les postes exigeant de fortes compétences numériques. Quiconque redéfinit le monde du travail doit intégrer consciemment tous les talents, femmes et hommes - faute de quoi nous reproduisons les inégalités existantes sous une nouvelle forme numérique.[2] Dans le pire des cas, l'IA pourrait même amplifier ces inégalités. Il est essentiel d'éviter ce risque. Le moment d'agir, c'est maintenant.

**Trois constats confirment la nécessité d'agir**

- **Stagnation actuelle et risque de recul :** tant le Schilling Report 2026 que le rapport récemment publié du WEF (« Closing the Gender Gap in Senior Leadership ») tirent la même conclusion : après des années de progrès, la part des femmes dans les postes de direction stagne, en Suisse comme au niveau mondial. En Suisse, la proportion des nouvelles nominations dans les directions générales a même atteint son niveau le plus bas depuis 2020.
- **Un problème systémique, pas un problème de talents :** le Gender Intelligence Report comme le rapport du WEF montrent que des femmes qualifiées sont présentes dans les viviers. Le problème ne réside pas dans un manque de talent, mais dans les processus de sélection, des définitions de carrière restrictives et des réseaux informels dans lesquels les femmes sont structurellement désavantagées.
- **L'IA comme opportunité :** les systèmes d'IA sont entraînés sur des données historiques qui reflètent des inégalités existantes. Qui ne supprime pas aujourd'hui les barrières structurelles risque de les amplifier demain. Cette transformation offre aussi une véritable opportunité, si les entreprises définissent dès maintenant, de manière consciente, qui a accès et qui participe à la construction. Les systèmes qui intègrent femmes et hommes sont meilleurs pour toutes et tous.

**Advance le dit clairement : nous avons beaucoup accompli en 30 ans. Il s'agit maintenant de consolider ces progrès et de les accélérer.**
L'égalité, le partenariat et le leadership inclusif ne sont pas un luxe, mais une nécessité économique. Cela requiert une action proactive des entreprises, des cadres dirigeants et, en particulier, des talents féminins eux-mêmes — afin que les opportunités offertes par l'IA soient utilisées non seulement de manière efficace, mais aussi équitable, et qu'elles profitent à l'ensemble des parties prenantes de notre économie.

*« Trente ans représentent une période plutôt courte pour des changements culturels. Il faut l'engagement de toutes et tous pour s'appuyer sur les progrès réalisés et les accélérer ensemble à l'ère de l'IA. Créons dès maintenant les conditions-cadres et les systèmes de leadership nécessaires. » – **Alkistis Petropaki**, directrice générale d'Advance*

**Continuons à miser sur l'égalité, le partenariat et le leadership inclusif.** C'est la seule façon de construire un monde du travail dans lequel les talents et le potentiel de demain ne se perdent pas avant de pouvoir s'exprimer.

[2] https://www.weadvance.ch/fr/publications/livres-blancs

[Remarque]
**Digital Proficiency Hub**
Avec le **Digital Proficiency Hub**, Advance met à disposition une ressource centrale pour toutes les personnes intéressées. Ce hub regroupe des informations, des impulsions et des repères autour des compétences numériques et soutient les entreprises et les talents dans la mise en œuvre active et inclusive de la transformation. Plus d'informations : https://www.weadvance.ch/fr/campagnes/digital-ai-proficiency-empowerment-hub

**Contact médias**
Alexandra Rhiner, Head of Communications, Advance 076 332 85 83 | alexandra.rhiner@weadvance.ch

**À propos d'Advance**
Advance compte plus de 150 entreprises membres et est l'organisation leader en Suisse qui s'engage activement en faveur de l'égalité de genre et de l'égalité des chances dans l'économie. Advance propose aux entreprises un programme complet qui les soutient dans l'atteinte d'un équilibre des genres et les aide à transformer la diversité en avantages concurrentiels. La recherche le montre : un bon équilibre des genres apporte des bénéfices à toutes et tous — hommes, femmes, entreprises, économie et société dans son ensemble. Advance s'est fixé pour objectif d'atteindre, d'ici 2030, une part d'au moins 30 % de femmes à tous les niveaux de management au sein de ses entreprises membres.
www.weadvance.ch | contact@weadvance.ch | LinkedIn | Instagram | Facebook

**Membres fondateurs**
ABB - Cembra Money Bank - IKEA - McKinsey & Company - PwC - Sandoz - Siemens - Swiss Re - Impact (membre d'honneur)

**Membres**
Une vue d'ensemble actualisée de tous les membres d'Advance est disponible sous : https://www.weadvance.ch/fr/membres/nos-membres