

Image iStockphoto/Fotografía Básica

Égalité des genres : où en est la Suisse ?

En Suisse, l'égalité hommes-femmes progresse, mais les disparités restent marquées dans les entreprises, notamment aux niveaux de management intermédiaire et supérieur. Cate Bichara, représentante d'Advance en Suisse romande, analyse les chiffres, les obstacles et les pistes pour avancer vers une égalité durable.



Cate Bichara
Représentante d'Advance en Suisse romande

Cate Bichara, comment vous présenteriez-vous en quelques mots ?
Je travaille chez Advance depuis le 1er avril 2025, avec pour mission de développer la partie Suisse romande. Advance existe depuis plus de dix ans, avec une mission pour toute la Suisse, elle a son siège à Zurich. Mon rôle est de promouvoir l'égalité des genres en entreprise et de mettre en œuvre nos programmes sur le terrain, en accompagnant nos membres dans leurs initiatives.

Quel est l'état actuel de l'égalité hommes-femmes dans le monde professionnel en Suisse ?
Selon notre Gender Intelligence Report, qui analyse les données RH d'environ 376 000 employés dans différents secteurs, nous observons presque la parité dans les postes non managériaux : 47% de femmes pour 53% d'hommes. Mais dès que l'on passe au management intermédiaire et supérieur, la proportion de femmes chute à 20-30%. Cela montre que nous sommes encore loin d'une égalité durable au niveau du leadership.

Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à cette égalité ?
Il y a plusieurs facteurs. Les biais inconscients influencent les décisions de recrutement et de promotion. Les modèles de rôle pour les femmes sont insuffisants, ce qui limite la projection professionnelle. La culture d'entreprise traditionnelle et les stéréotypes persistants jouent également un rôle. Enfin, des éléments structurels, comme le temps partiel lié aux obligations familiales ou l'âgisme, peuvent freiner la progression des femmes dans certaines carrières.

Comment ces obstacles se manifestent-ils concrètement ?
Prenons le cas du temps partiel : les femmes, souvent à moins de 80% entre 30 et 45 ans, ne sont pas considérées pour des promotions à des postes stratégiques, alors même qu'elles possèdent toutes les compétences nécessaires. Il y a aussi ce que nous appelons le «broken ladder» (l'échelle cassée, ndlr) : certaines marches de la carrière sont manquantes ou difficiles à gravir pour les femmes, ce qui limite leur accès au leadership.

Comment Advance accompagne-t-elle ses membres pour surmonter ces obstacles ?
Notre objectif est d'atteindre, durablement 30% de femmes à tous les niveaux de management d'ici 2030. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur quatre piliers : D'abord, des ateliers de développement (skill building) qui abordent le branding personnel, la négociation, la confiance en soi ou encore des modules immersifs destinés à sensibiliser tous les genres aux biais. Ensuite, un programme de mentorat inter-entreprises qui met en relation des talents féminins avec des mentors de haut niveau, hommes ou femmes, afin de soutenir leur progression tout en créant un réseau sécurisé et ouvert. Nous organisons également des événements de réseautage, conférences et rencontres thématiques, pour favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques et de rendre visible les modèles. Enfin, nous encourageons les échanges de meilleures pratiques entre entreprises autour d'initiatives inclusives, de la transparence salariale, de la gestion des biais ou de l'accompagnement parental.

Quels résultats observez-vous parmi vos membres ?
Les entreprises membres affichent de meilleurs résultats statistiques que la moyenne nationale. Elles progressent plus vite, car leurs employés participent activement aux programmes et initiatives. Cela montre que l'engagement concret produit des effets positifs, même si la route vers l'égalité complète reste longue.

Pourquoi est-il important d'impliquer les hommes dans cette démarche ?
L'égalité ne consiste pas à «corriger la femme». Aussi, elle a des avantages pour tout le monde, y compris les hommes ! Elle nécessite un changement systémique. Les hommes doivent être sensibilisés aux biais et aux obstacles invisibles et faire partie intégrante de la conversation. Par exemple, partager le temps partiel et les responsabilités parentales permet de créer des conditions plus équitables pour les promotions et la rétention des talents, et permet aux hommes de s'engager comme parents aussi et de partager le rôle de «gagne-pain».

Quels enseignements tirez-vous de vos recherches et du Gender Intelligence Report ?
Nous constatons que les équipes diverses sont plus performantes, plus créatives et innovantes et favorisent la rétention des talents. Mais l'égalité durable ne se construit pas seulement en nommant des femmes à des postes clés. Il faut réviser les processus de recrutement, de promotion et d'évaluation, éliminer les biais et mettre en avant des modèles inspirants afin de construire un vivier de talents pour tous les niveaux managériales.

Quels conseils donneriez-vous aux entreprises qui souhaitent progresser dans ce domaine ?
Identifier les biais structurels et culturels et les corriger consciemment, valoriser la diversité et l'inclusion, offrir des perspectives de carrière équitables et impliquer tous les acteurs, hommes et femmes, dans la démarche. Il est également essentiel de mesurer les résultats et de partager les bonnes pratiques pour créer un effet durable à l'échelle de l'entreprise et du marché.

En résumé, quelle est la vision d'Advance pour l'avenir ?
Nous voulons une Suisse où les femmes et les hommes peuvent évoluer, contribuer et participer de manière équitable à tous les niveaux professionnels ce qui est un atout financier, non seulement pour l'entreprise, mais pour l'économie dans son ensemble. Une égalité durable est possible si les entreprises adoptent une approche systémique et si la société remet en question ses stéréotypes et pratiques. Les efforts menés aujourd'hui détermineront la compétitivité, la créativité et la durabilité du monde professionnel de demain.

Interview **Océane Kasonia**