

Les chances sont bonnes d'augmenter la part des femmes dans les positions dirigeantes

Les indices sont plus positifs que jamais. Pourtant, on trouve encore très peu de femmes à la tête des cent plus grandes entreprises suisses. Malgré les importantes mesures qui ont été prises pour améliorer la répartition entre les hommes et les femmes au sein des équipes dirigeantes, la part de ces dernières n'a augmenté que de 3 à 6% au cours de la décennie écoulée. Le *Schillingreport*, qui paraît chaque année, dresse néanmoins un tableau optimiste de leur avenir au sommet de la hiérarchie.

Encadré 1

Transparence à la tête des entreprises

Depuis 2006, le cabinet Guido Schilling SA publie un rapport annuel sur les cent plus grandes entreprises suisses. Il étudie la composition de leur direction et de leur conseil d'administration ainsi que divers aspects concernant les membres de ces organes. Le *Schillingreport* contient également des données sur toutes les entreprises du Swiss Market Index (SMI), qui ont été soumises à une analyse séparée des sous-groupes suivants: femmes, étrangers, CEO et présidents des conseils d'administration. Le dernier rapport peut être téléchargé gratuitement sur le site www.schillingreport.ch.



Guido Schilling
Directeur partenaire,
guido schilling ag

C'est en 2006 qu'ont été récoltées pour la première fois les données relatives à la composition de la direction générale des 114 plus grands employeurs suisses. À l'époque, seules 32 femmes occupaient de tels postes, contre 799 hommes. En 2014, le rapport est de 50 contre 802. L'évaluation montre que les entreprises ont promu activement les femmes. Les nouvelles directrices sont âgées en moyenne de 49 ans, soit deux ans de moins que leurs collègues masculins. Environ 60% d'entre elles viennent de l'entreprise elle-même. Alors que les hommes ont travaillé en moyenne douze ans au sein de la société avant d'être nommés à l'instance suprême, les femmes y ont réussi en neuf ans. Les chiffres restent modestes, mais une certaine tendance se dessine. Si l'on projette l'évolution des dernières années sur les deux prochaines décennies, la part des femmes dans les équipes dirigeantes devrait atteindre environ 20% en 2034. Cependant, il y a lieu d'espérer un taux nettement plus élevé, étant donné le changement extraordinaire qui s'est produit récemment et le renforcement de tous les facteurs qui favorisent les carrières féminines.

Principales bénéficiaires: les entreprises offrant des perspectives de carrière

En peu de temps, le nombre de jeunes femmes très bien formées a fortement augmenté. Elles représentaient 33,1% des étudiants qui ont obtenu une licence ou un diplôme EPF en 1990. Selon l'Office fédéral de la statistique, 51% des titulaires de masters décernés en 2012 étaient des femmes. Les entreprises exploitent ce potentiel et recrutent des femmes ambitieuses pour pourvoir des postes vacants au sein de leur hiérarchie. Elles le font d'autant plus que les équipes de direction mixtes obtiennent de meilleurs résultats, un fait établi scientifiquement. De manière générale, les entreprises souffrent d'un manque de relève. Les employeurs perspicaces reconnaissent que, pour attirer de jeunes collaboratrices motivées, ils doivent donner des signaux forts de leur volonté d'augmenter la part des femmes dans leur entreprise. La génération née dans les années quatre-vingts et plus

tard a développé une attitude très positive en ce qui concerne le travail et la famille. Les jeunes couples ne voient aucun inconvénient à se partager la prise en charge des enfants en travaillant chacun à temps partiel. Pour beaucoup, il est également imaginable que la femme assure le rôle de soutien de famille. Les prémisses d'un changement sociétal sont perceptibles. Cette évolution profitera en premier lieu aux entreprises suisses qui offrent aux femmes la possibilité de faire carrière. Si elles sont également mères, les jeunes cadres préfèrent en effet que leur vie professionnelle bénéficie d'une certaine stabilité géographique.

Les grandes sociétés à l'avant-garde

Avec 8% de femmes dans leurs équipes dirigeantes, les entreprises du SMI sont les plus avancées en matière de mixité au sommet de la hiérarchie. Souvent, les grandes firmes jouent un rôle de pionnières dans la promotion des carrières féminines. On y trouve environ un tiers de femmes à l'échelon inférieur de la gestion et 20 à 25% parmi les cadres moyens. Ces sociétés reconnaissent qu'elles doivent accorder beaucoup d'attention au processus de renouvellement des postes dirigeants à tous les niveaux si elles veulent augmenter la mixité.

Les cent plus grands employeurs de Suisse repourvoient 65% des postes dirigeants à l'interne. Les entreprises qui donnent beaucoup de poids à la question de genre confrontent souvent les candidats masculins internes à des femmes cadres de l'extérieur. Cela nécessite d'intervenir sur le marché du travail en tentant de pressentir quels seront les besoins des femmes, lesquelles – c'est bien connu – sont beaucoup plus réticentes que leurs collègues masculins à changer de poste. Les entreprises doivent rapidement faire connaître leur intérêt, si elles veulent avoir une chance de gagner la confiance d'une cadre compétente. Ainsi, on peut espérer que la proportion encore faible des femmes à la tête des entreprises suisses évoluera de manière réjouissante et durable. ■