



Étude de cas :

Helvetia Assurances : un employeur innovant de choix

La direction du groupe Helvetia Assurances, actif dans le monde entier, a décidé d'aborder de manière ciblée la question de la diversité et d'élaborer une stratégie de la diversité. La première étape a consisté en l'analyse des forces et des points à améliorer au sein de l'entreprise en termes de diversité par rapport à ses pairs.

Analyse et résultats

Dans un premier temps, le « Centre de compétence de la diversité et de l'inclusion » (CCDI) de l'Université de Saint-Gall a réalisé une analyse approfondie en collaboration avec Helvetia Assurances. Pour ce faire, les données relatives au personnel et les résultats de l'enquête de satisfaction du personnel ont été analysés sous l'angle de la diversité. L'entreprise a constaté l'existence d'un taux de fluctuation plus élevé chez les jeunes professionnelles. En outre, selon l'enquête de satisfaction, les femmes auraient, par rapport aux hommes, une appréciation plus faible de leurs propres possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise et feraient aussi preuve d'un engagement plus faible. Une autre constatation concerne le sujet des « générations ». L'engagement du personnel était plus faible aux « heures de pointe de la vie », c'est-à-dire entre 30 et 50 ans, lorsque des étapes de carrière importantes doivent être franchies, mais que les employées ont souvent des enfants (en bas âge). Ces employées avaient l'impression de bénéficier de moins de soutien au sein de l'équipe et n'arrivaient pas toujours à concilier leur charge de travail avec leur vie privée. En outre, les femmes travaillaient principalement à temps partiel, les hommes à temps plein. Cependant, les postes de cadre exigent presque toujours un travail à temps plein.

Définition d'objectifs et de mesures concrets

Sur la base de ces résultats, la direction du groupe a décidé de se concentrer au cours des cinq prochaines années sur la réduction de la fluctuation des jeunes femmes au niveau de celui des jeunes hommes. Le second objectif était d'accroître la proportion de femmes dans les « pépinières de talents » et chez les cadres. La réalisation de ces objectifs se fera en lien avec d'autres initiatives au sein de l'organisation, comme celle de la « prochaine génération », la formation continue de cadres, l'initiative sur le changement de culture ou avec des adaptations dans le domaine de la gestion des talents et un élargissement des formes et des modèles de travail plus souples. Toutes ces initiatives découlent de l'objectif stratégique d'améliorer la capacité innovatrice et de positionner l'entreprise comme employeur de choix.

Réalisation des objectifs

Avec le soutien du CCDI, Helvetia Assurances a développé des indicateurs de performance clés pour mesurer la réalisation des objectifs. Ces KPIs sont régulièrement rapportés aux cadres supérieurs, aux chefs de projet et aux chefs de division.

Référence auprès d'Helvetia Assurances

Manuela Bärtsch Forster, Head of Diversity & Inclusion, reste volontiers à disposition pour donner des références.

Questions

Université de Saint-Gall
Centre de compétence de la diversité et de l'inclusion
Ines Hartmann
Tél. 071 220 82 16
ines.hartmann@unisg.ch