

Saint-Gall Diversity Benchmarking

Rapport de benchmarking

- Exemple de rapport -

Ce document présente un extrait d'un rapport d'analyse comparative axé sur le genre. Le rapport complet comprend plus de 50 chiffres clés et comprend des évaluations selon d'autres dimensions de la diversité telles que l'âge, les nationalités, les groupes linguistiques, le niveau d'emploi, etc. Vous connaissez le chiffre de votre entreprise et pouvez vous comparer à d'autres entreprises. Les autres sociétés restent anonymes.

Table des matières

Table des matières	1
Liste des illustrations	2
1 Légende	4
2 Management Summary	5
3 Données de base	7
3.1 Sexe : plus d'hommes que de femmes, surtout parmi les cadres.....	7
3.2 Nationalité : surtout des Suisses et Suissesses	9
3.3 Langue : l'allemand domine	11
3.4 Âge : moyenne d'âge élevée parmi les hommes cadres.....	13
3.5 Mesures appliquées pour la diversité en bonne route.....	19
4 Pipeline et postulations	21
4.1 Apprenties, apprentis et stagiaires : taux de femmes plutôt élevé	21
4.2 Postulations en général : proportion de femmes plus forte parmi les candidat-e-s que parmi le personnel	24
4.3 Postulations au niveau de cadre : proportion de femmes plus forte parmi les candidat-e-s que parmi les cadres.....	27
5 Fluctuation et rétention	30
5.1 Entrées d'externes : femmes plus fortement prises en considération.....	30
5.2 Entrées d'externes au niveau cadre : femmes souvent plus fortement prises en considération.....	32
5.3 Sorties et fluctuations plus fréquentes chez les femmes	34
5.4 Sorties et fluctuations au niveau de cadre plus fréquentes chez les femmes.....	38
5.5 Mouvements de personnel plus importants chez les femmes	41
5.6 Taux élevé de retour après un congé maternité	43
6 Carrière	44
6.1 Promotions et engagements au niveau cadre clairement en faveur des hommes	44
6.2 Probabilité d'accès au niveau cadre sensiblement plus haute pour les hommes, le plafond de verre résiste	47
6.3 Taux d'occupation : différences importantes entre les organisations	51
Annexe	62

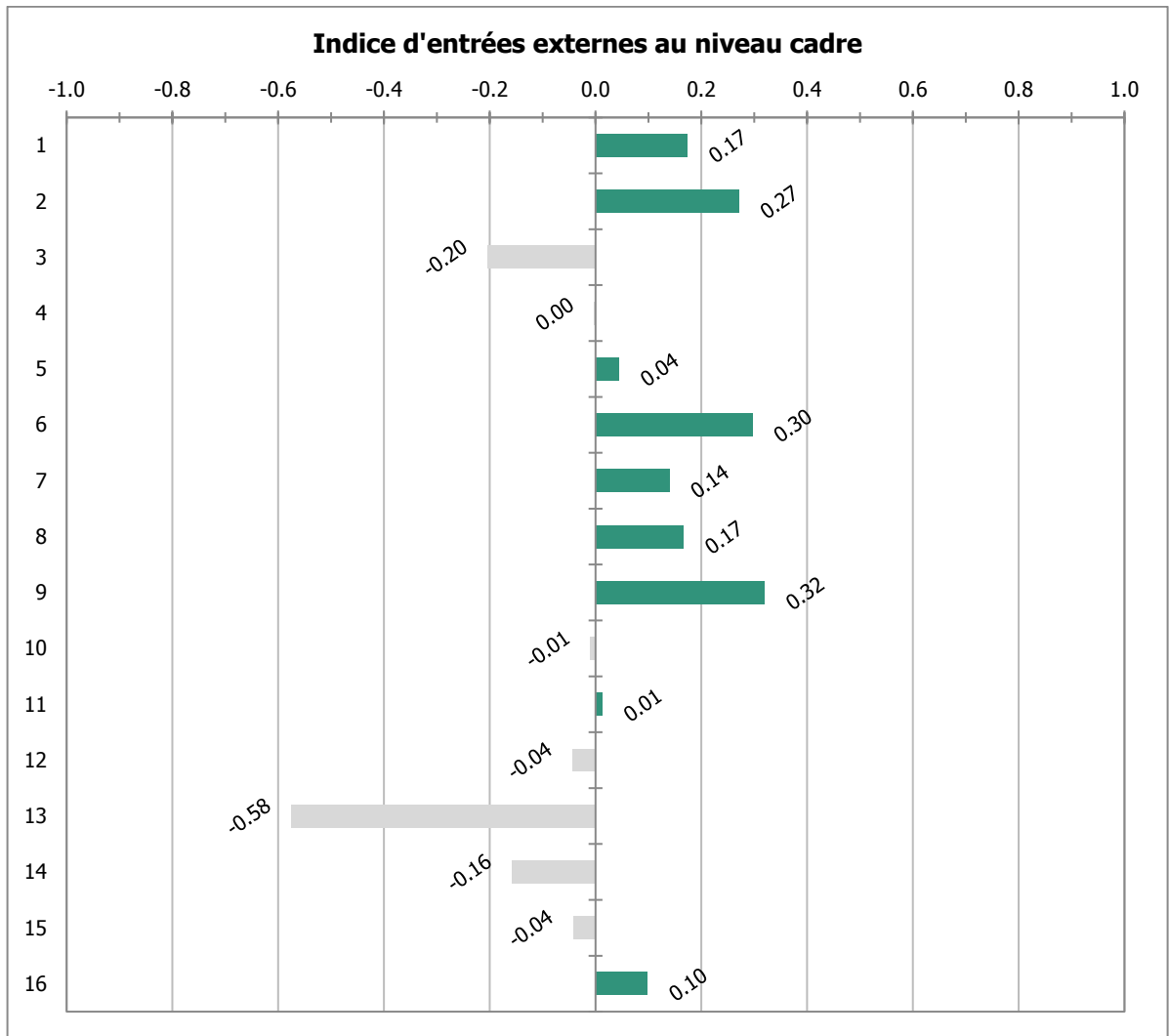


Illustration 26 : Indice d'entrées externes au niveau cadre



L'indice d'entrées nous apprend que dans la majorité des organisations, la part de femmes qui entrent au niveau cadre dépasse la proportion de femmes déjà présentes à ce niveau. La part de femmes parmi les cadres devrait donc, en considérant uniquement les nouvelles entrées, s'accroître dans les organisations 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 16. Les organisations 6 et 9 présentent un indice particulièrement positif : elles ont beaucoup de succès dans le recrutement de femmes externes au niveau cadre.

Pour les organisations 3, 4, 10, 12, 13, 14 et 15, l'indice d'entrées au niveau de cadre est négatif, c'est-à-dire que la part de femmes entrant au niveau de cadre est inférieure au taux de femmes déjà présentes à ce niveau. Ici, en considérant uniquement les nouvelles entrées, la proportion de cadres femmes devrait donc diminuer. L'indice est particulièrement négatif pour l'organisation 13.



La situation doit être jugée de manière particulièrement critique dans le cas des organisations 4, 10, 13 et 14, étant donnée la grande disparité entre la part de femmes en général et leur part au niveau cadre (cf. illustrations 1 et 2). Il serait opportun de renforcer la prise en considération des femmes lors du recrutement pour les positions de cadre dans ces organisations.

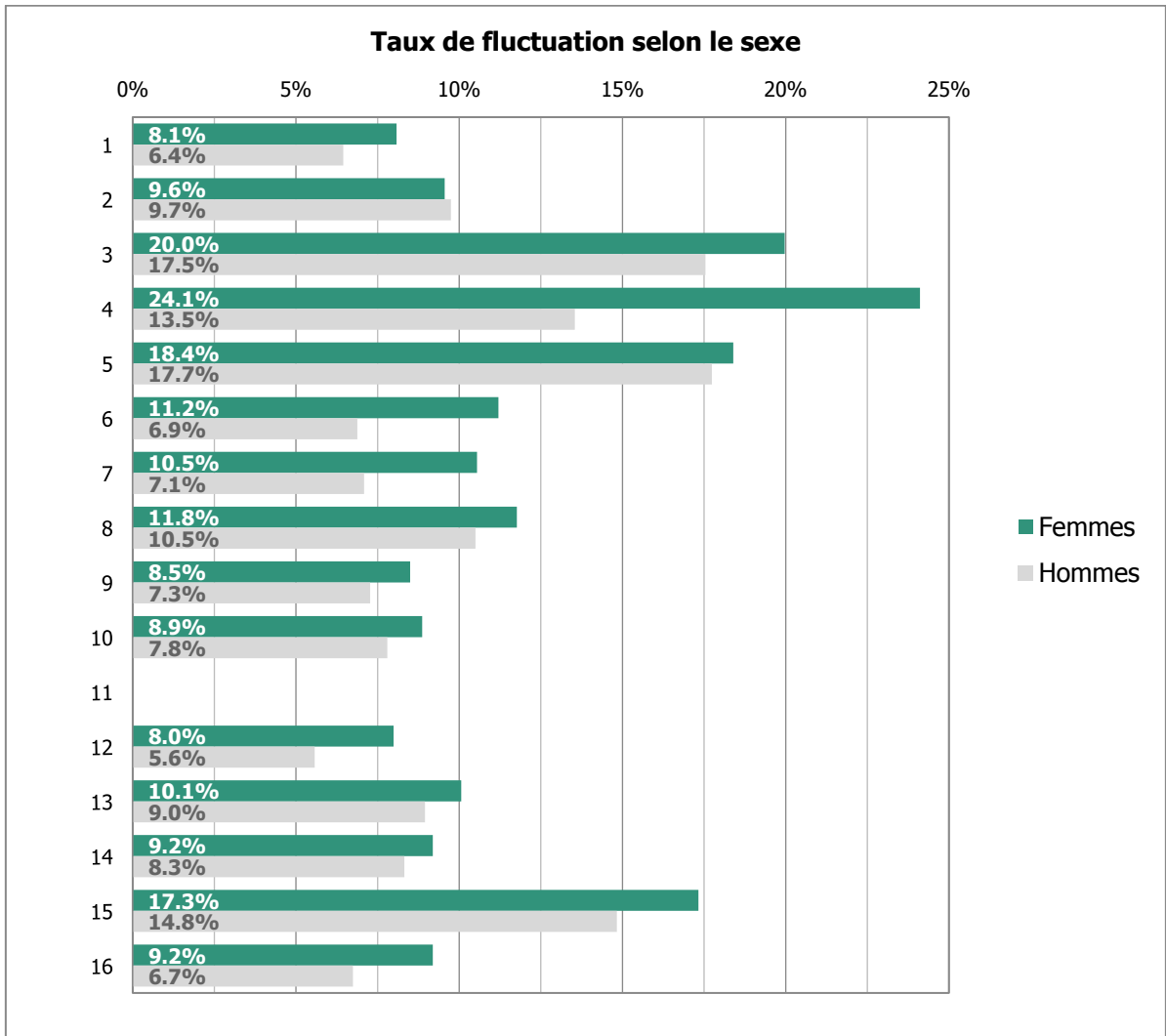


Illustration 29 : Taux de fluctuation selon le sexe

À l'exception de l'organisation 2, toutes les organisations présentent un taux de fluctuation plus élevé chez les femmes que chez les hommes. La différence est la plus importante pour l'organisation 4 (10.6 points de pourcentage) et la plus faible pour l'organisation 2 (0.1 point de pourcentage). L'écart reste plutôt faible pour la plupart des organisations ; toutefois, chaque remplacement de personnel entraîne des coûts élevés. De plus, la plus forte fluctuation des femmes annule en grande partie l'effet des nouvelles entrées.

6 Carrière

6.1 Promotions et entrées au niveau de cadre clairement en faveur des hommes

Une promotion implique que le niveau hiérarchique est plus élevé pour la période actuelle (2016) que lors de la période précédente (2015).

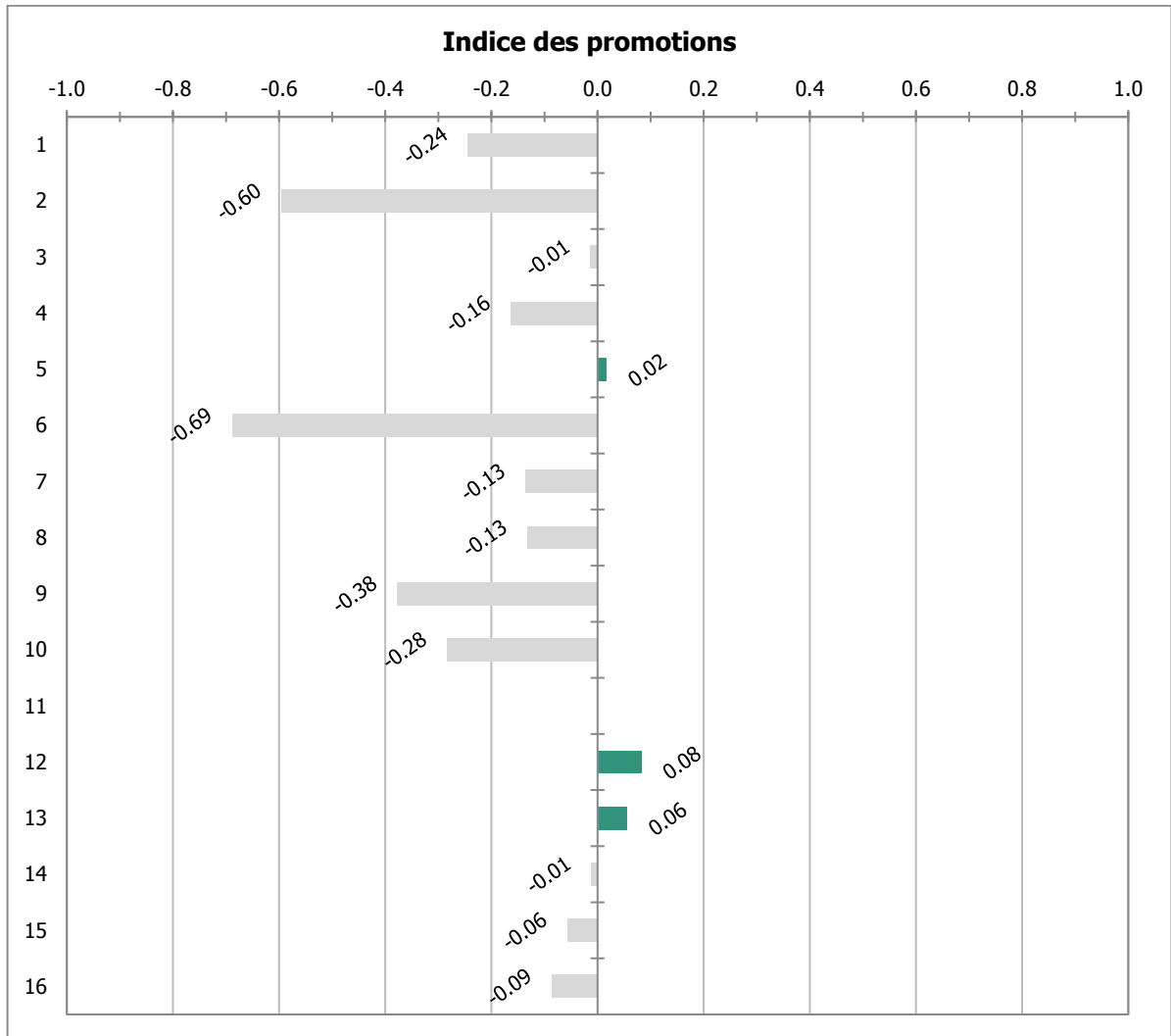


Illustration 37 : Indice des promotions

Dans l'indice des promotions, on compare le ratio des sexes dans les promotions au ratio des sexes dans l'ensemble du personnel. Un indice supérieur à 0 signifie que les femmes sont proportionnellement plus souvent promues que les hommes, tandis qu'un indice inférieur à 0 indique que les hommes sont plus souvent promus.



Dans la majorité des organisations (toutes sauf les organisations 5, 12 et 13), les hommes sont plus fortement représentés dans les promotions que dans l'ensemble du personnel. La tendance est plus marquée pour les organisations 2 et 6, mais l'indice penche également de manière significative en faveur des hommes dans les organisations 9 et 10. L'indice est proche de 0 pour les organisations 3, 5 et 14.

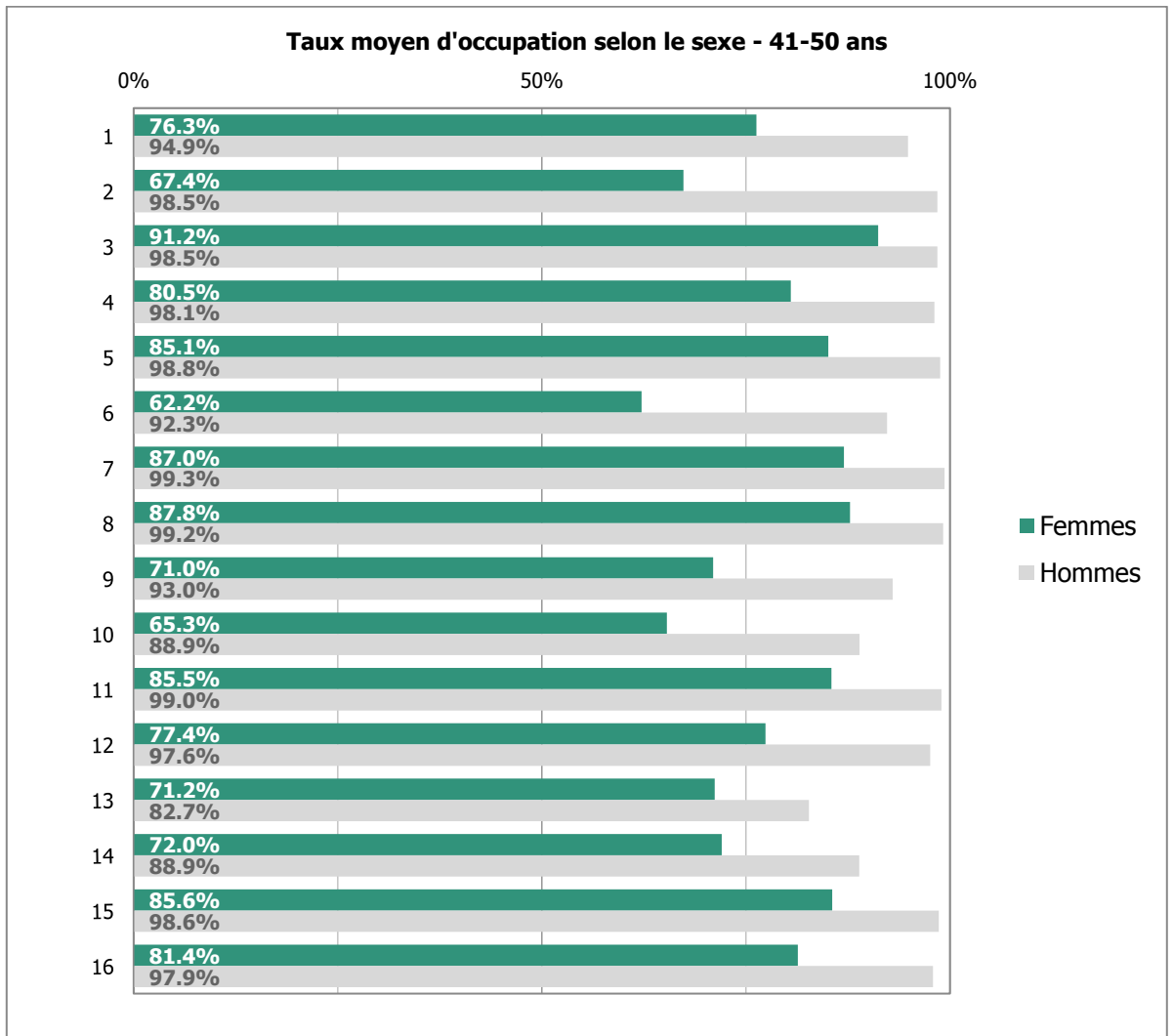


Illustration 47 : Taux moyen d'occupation selon le sexe – 41-50 ans

On remarque également que plus tard, le taux d'occupation des femmes n'augmente que faiblement, voire pas du tout. Le taux moyen d'occupation des femmes entre 41 et 50 ans est semblable à celui des femmes entre 31 et 40 ans. Les pourcentages changent à peine pour les femmes entre 51 et 60 ans (cf. illustration de la page suivante). L'écart entre les femmes et les hommes se réduit un peu, en raison du taux d'occupation des femmes qui augmente légèrement (de 5 points de pourcentage au plus), et de celui des hommes qui diminue de façon minime. Toutefois, la différence reste notable. Lorsque les femmes travaillent à temps partiel à une certaine période, il semble qu'elles ne l'augmentent pas vraiment par la suite.

L'évaluation ci-dessous représente l'écart entre le taux moyen d'occupation parmi les cadres et les non-cadres.

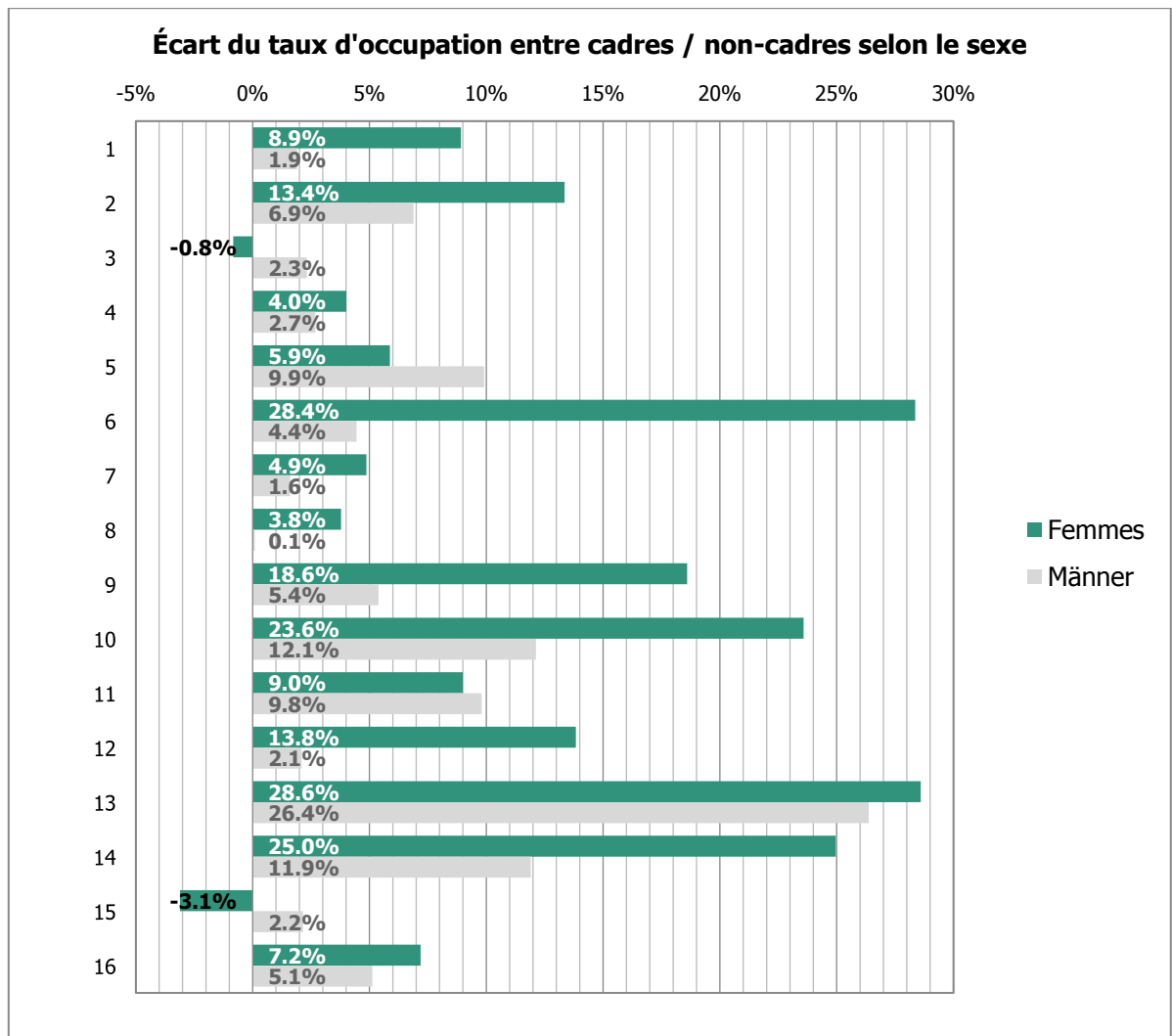


Illustration 51 : Écart du taux d'occupation entre cadres / non-cadres selon le sexe

On observe clairement ici que l'écart entre le taux moyen d'occupation entre cadres et non-cadres est sensiblement plus grand pour les femmes que pour les hommes dans la plupart des organisations. La différence entre les femmes et les hommes est la plus grande dans les organisations 6, 9, 10, 12 et 14. Dans celles-ci, les femmes doivent augmenter bien plus fortement que les hommes leur taux d'occupation pour occuper une place de cadre. Cela limite les possibilités d'ascension au niveau cadre pour les femmes.

Dans les organisations 3 et 15, le taux moyen d'occupation des femmes est légèrement plus faible pour les cadres que pour les non-cadres, comme le montre l'écart négatif. Ceci indique que des taux d'occupation légèrement réduits sont possibles dans les positions de cadre. Dans ces organisations ainsi que dans l'organisation 5, l'écart du taux d'occupation entre cadres et non-cadres est plus important pour les hommes que pour les femmes, bien que la différence ne soit pas grande. La différence de taux d'occupation entre cadres et non-cadres est ici plus importante chez les hommes.

L'écart entre cadres et non-cadres est presque équivalent pour les femmes et les hommes dans l'organisation 11, c'est-à-dire que les deux sexes doivent augmenter leur taux d'occupation de façon similaire pour atteindre une position de cadre. Les organisations 4, 13 et 16 présentent également une faible différence entre les femmes et les hommes.