

Diversité et inclusion sur le marché du travail suisse de la coopération internationale

Observations et recommandations

La diversité du personnel est-elle suffisamment prise en compte sur le marché suisse de la coopération internationale (CI)? 16 organisations* ont participé à l'enquête menée par cinfo et le bureau BASS. Celle-ci s'est concentrée sur l'égalité des genres, la promotion des femmes, les éventuelles discriminations salariales, la mixité des âges, la diversité culturelle et l'inclusion des personnes handicapées. Les résultats mettent en évidence des lacunes dans les mesures mises en place concernant certains aspects de la diversité et de l'inclusion. Des recommandations à l'intention des employeurs en découlent.

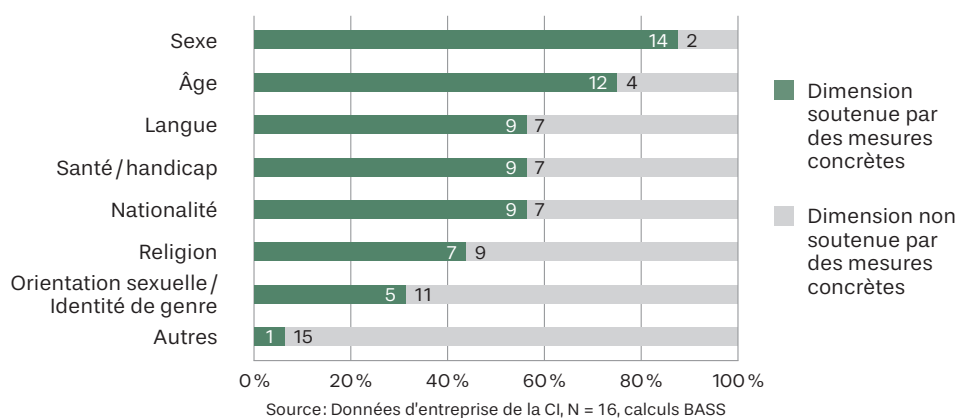
*2380 personnes employées, 1465 femmes et 915 hommes, 4 grandes organisations >150 personnes employées, 12 petites organisations <150 personnes employées

Mesures pour favoriser la diversité : la question du genre et de l'âge ...

est thématisée, mais qu'en est-il du handicap, de la nationalité, de l'orientation sexuelle et de la religion ?

L'analyse du genre et de la diversité consiste, entre autres, à examiner dans quelle mesure les employées et employés sont intégrés et respectés dans les organisations au regard du sexe, de l'âge, de la langue, de la santé ou du handicap, de la nationalité, de la religion, de l'orientation sexuelle, etc.

et par quels instruments concrets l'organisation encourage cette diversité. Comme le diagramme ci-dessous le montre, les mesures mises en place par les organisations interrogées concernent principalement les domaines du genre et de l'âge. Dans les domaines de la langue, du handicap et de la nationalité, seule la moitié des organisations est active. Des mesures de mise en œuvre font encore défaut. Seule une minorité d'organisations traite des questions de religion et d'orientation sexuelle.



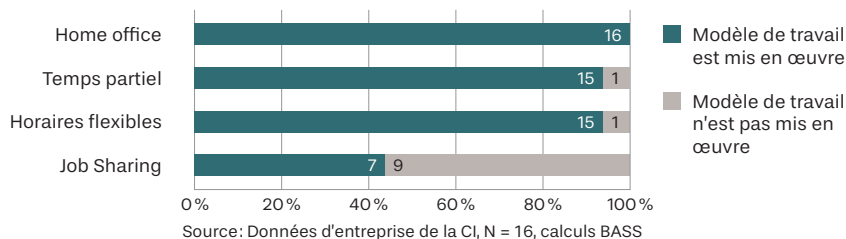
Concilier travail et famille :

les modèles de travail flexibles sont-ils suffisamment répandus ?

Les organisations interrogées offrent à leur personnel en Suisse la possibilité de travailler à domicile (données recensées avant la pandémie Covid-19). Le temps partiel et les horaires flexibles sont également fréquents. Le plus souvent, le temps partiel est envisageable dans des postes de

direction, avec toutefois un taux minimal de 60-80%. Une minorité d'organisations mettent toutefois en œuvre le job et top sharing. La plupart d'entre elles offrent un congé de maternité de 16 semaines. Le congé de paternité existe dans 13 organisations et dure, selon les cas, jusqu'à 15 jours. Seule une organisation verse une contribution pour la garde privée des enfants.

Organisations proposant des modèles de travail flexibles pour les employé·e·s en Suisse



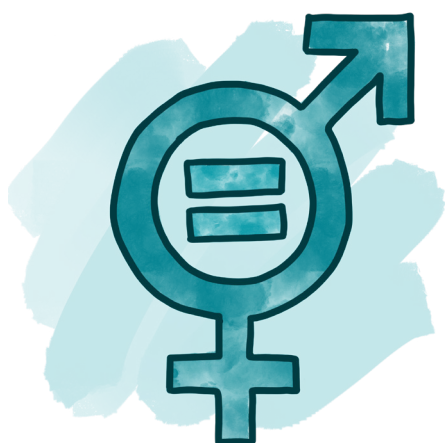
« MSF-SUISSE A INTRODUIT UN « SYSTÈME DE TANDEM/ JOB SHARING » DANS LEQUEL DEUX EMPLOYÉS COMPÉTENTS SE PARTAGENT LA MÊME FONCTION. LES EMPLOYÉS IDENTIFIÉS ONT TRAVILLÉ PENDANT DEUX ANS DANS LE CADRE D'UNE MISSION EN IRAK, PAR ROTATION DE DEUX MOIS, EN FONCTION DE LEUR SITUATION PERSONNELLE. » ROYA MILANI, HR PROJECT MANAGER, MÉDECIN SANS FRONTIÈRE (MSF-SUISSE)

Égalité des chances entre femmes et hommes :

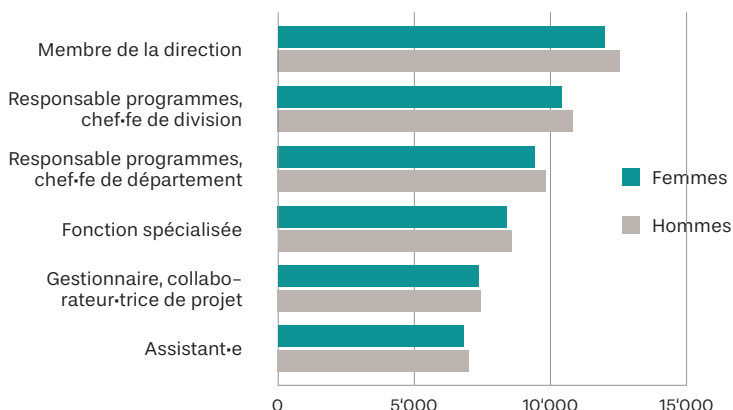
le secteur est relativement progressiste.

En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes dans les organisations étudiées. Cette différence de salaire est principalement expliquée par des variables telles que la formation, la fonction, les années d'expérience et de service. La différence de salaire inexpliquée est de 1,4% (discrimination salariale). Les femmes occupent beaucoup plus fréquemment des fonctions avec un moindre niveau de responsabilité, ce qui s'applique également au person-

nel à l'étranger. Afin d'augmenter la proportion de femmes dans les postes de cadre, des quotas sont parfois appliqués – c'est le cas pour 7 employeurs sur 16, qui ont fixé un quota de femmes entre 30% et 50% pour des postes de direction. Ces 7 organisations déclarent que les quotas sont actuellement atteints. Dans un tiers des organisations, les femmes de retour d'un congé de maternité sont conviées à un entretien. Les programmes de coaching ou de mentorat pour les femmes cadres ne sont quant à eux pas courants.



Salaire mensuel brut (moyenne) par fonction et par sexe pour les employé·e·s de la CI en Suisse, en CHF



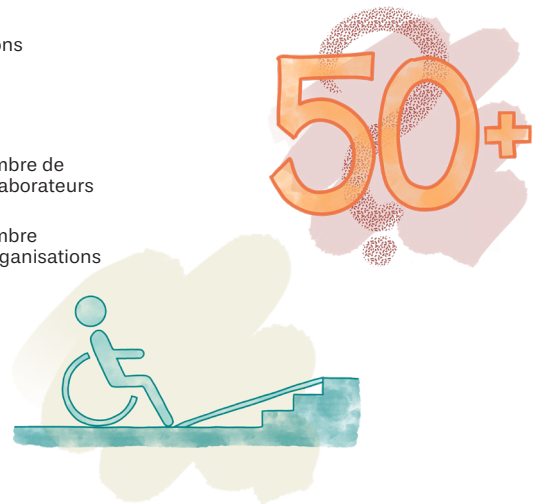
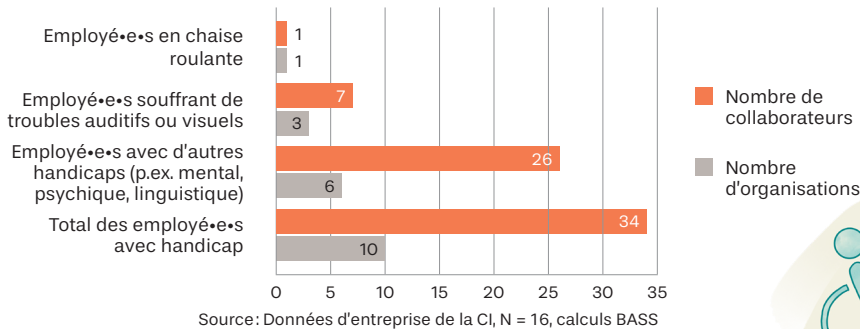
Source: Sondage sur les données individuelles de la CI, N = 1186, calculs BASS

Accessibilité des lieux de travail et mixité d'âge

Dix organisations emploient des personnes avec un handicap, représentant nettement moins de 5 % de l'effectif total. Dans une organisation sur trois, l'infrastructure ne répond que partiellement à la norme SIA pour l'accessibilité des postes de travail aux personnes avec handicap sans l'aide de tiers. En ce qui concerne les mesures pour promouvoir

la diversité des âges, la plupart des employeurs déclarent constituer délibérément des équipes d'âge mixte. Dans une large majorité des cas, les employées et employés plus âgés (50+) ont généralement la possibilité de réduire leur temps de travail.

Nombre d'employé·e·s atteint·e·s d'un handicap dans les organisations



Davantage de mesures dans les grandes organisations

Les grandes organisations appliquent davantage de mesures de diversité aux niveaux structurel et individuel que les petites organisations. Cela se manifeste principalement concernant le personnel à l'étranger.

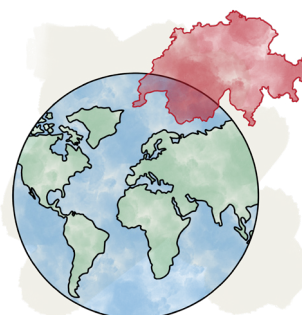


« NOTRE ORGANISATION CONSIDÈRE LA DIVERSITÉ COMME FONDAMENTALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. TDH VISE À ATTEINDRE LA PARITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DU CONSEIL DE FONDATION D'ICI DEUX ANS ET COMPTERA 50 % D'ADMINISTRATRICES AU SEIN DU CONSEIL EXÉCUTIF DÈS JUIN 2021. TDH SE CONCENTRE SUR CES MESURES CIBLES DE DIVERSITÉ. »

BARBARA HINTERMANN, DIRECTRICE TERRE DES HOMMES (TDH)

Postes en Suisse versus à l'étranger: plus grande flexibilité en Suisse

Pour les personnes travaillant en Suisse, les modèles de travail qui permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont répandus. Pour les postes à l'étranger, ces modèles ont tendance à être moins utilisés. Le travail à temps partiel est également moins fréquent parmi les fonctions de direction à l'étranger.



Mesures concrètes

A part les lignes directrices ou les codes de conduite, ou l'engagement d'un ou une responsable de la diversité, il manque encore souvent des mesures concrètes et des instruments de contrôle pour assurer la diversité et l'inclusion.



Dix recommandations pour renforcer la diversité et l'inclusion

Afin de rendre le marché de l'emploi de la CI plus inclusif, les mesures concrètes suivantes sont recommandées :

- Pour mieux équilibrer les vies professionnelle et privée, le travail à temps partiel, le partage de postes (job et top sharing), les horaires de travail flexibles (horaire annuel) pourraient être plus largement appliqués à différents niveaux hiérarchiques.
- Dans les positions de cadre, ces modèles de travail plus souples devraient être systématiquement testés. A l'étranger où ils sont nettement moins fréquents, les responsables en ressources humaines sont invités à analyser la viabilité de modèles flexibles (aussi dans les contextes fragiles). Dans la mesure du possible, les carrières duales doivent être prises en compte.
- En contribuant financièrement à la garde des enfants, les organisations contribueraient à une meilleure conciliation entre vies professionnelle et privée.
- Les différences inexplicables de salaires entre femmes et hommes dans la CI semblent à ce stade relativement basses. Il reste toutefois primordial de poursuivre l'observation des données à cet égard.
- Afin d'augmenter la proportion de femmes dans les postes de cadre, les quotas semblent porter leurs fruits. Les organisations qui y ont eu recours affirment que les quotas, de 30 à 50 % selon les organisations, ont été rapidement atteints.
- Les programmes de coaching ou de mentoring doivent être plus fréquemment mis en œuvre. Des formations en interne ainsi que la désignation d'un point de contact / d'une personne chargée de soutenir un groupe spécifique de collaboratrices permettraient d'augmenter la part de femmes dans des fonctions de conduite.
- L'accessibilité des lieux de travail sans l'aide de tiers (salles de réunion, toilettes, cantines) doit absolument être renforcée.
- La mise en place d'équipes mixtes en fonction de l'âge et la possibilité pour les personnes de 50 ans et plus de réduire leur temps de travail semblent primordiales afin d'assurer un équilibre entre les générations.
- Afin de mieux réaliser ces diverses mesures d'inclusion, les organisations sont encouragées à se référer à des mesures exemplaires d'autres organisations plus avancées en la matière (échanges de bonnes pratiques).
- Dans les contextes plus fragiles du secteur humanitaire, ces mesures sont moins souvent appliquées. C'est pourquoi les exemples spécifiques, mis sur pied dans certaines régions plus sensibles, devraient être largement diffusés afin que d'autres puissent en tirer des enseignements.

