

Mesures dans le domaine du genre et de la diversité dans les ONG suisses actives dans la coopération internationale CI

Rapport final

Sur mandat de
cinfo, Centre d'information, de conseil et de formation pour les professions
de la coopération internationale (CI), Bienne

Markus Schärner, Peter Stettler, Céline Gerber, Caroline Heusser

Berne, le 6 novembre 2020 (version corrigée du 20 novembre 2020)

Table des matières

Table des matières	I
Résumé	II
1 Mesures des organisations de la CI dans le domaine du genre et de la diversité	1
1.1 La gestion de la diversité en général	1
1.1.1 Aspects de la diversité soutenus par des mesures concrètes	1
1.1.2 Instruments pour la promotion et le développement de la diversité	2
1.1.3 Gestion de la diversité pour les employé-e-s à l'étranger	3
1.2 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale	3
1.2.1 Modèles de travail flexibles	4
1.2.2 Possibilité de travailler à temps partiel dans les postes de cadres	4
1.2.3 Garderies internes et soutien financier pour des solutions privées de garde d'enfants	5
1.2.4 Congé de maternité et de paternité payé	6
1.3 Mesures spécifiques de promotion des femmes	6
1.3.1 Différences salariales entre hommes et femmes	6
1.3.2 Les femmes à des postes de cadres	8
1.3.3 Entretiens d'évaluation et programmes de mentoring spécifiques aux femmes	9
1.3.4 Quota de femmes pour la direction et pour certaines fonctions de cadres	9
1.4 Intégration professionnelle des personnes handicapées	10
1.5 Gestion de la diversité liée à l'âge	11
1.5.1 Indicateurs relatifs à la diversité des groupes d'âges	11
1.5.2 Formation d'équipes d'âges mixtes	12
1.5.3 Possibilité pour les employé-e-s âgé-e-s d'adapter leur domaine d'activité ou leur charge de travail	12
1.5.4 Intégration d'employés plus âgés dans des programmes de mentorat et de coaching	13
1.5.5 Aperçu	13
1.6 Aperçu des mesures dans le domaine du genre et de la diversité	14
2 Informations sur les objectifs, la méthodologie et la procédure de l'étude	15
2.1 Situation initiale, objectifs et procédures	15
2.2 Description des enquêtes et explications relatives à la présentation des résultats	16
2.2.1 Description de la collecte de données individuelles	16
2.2.2 Description de la collecte de données d'entreprise	18
2.2.3 Présentation des résultats	19
3 Bibliographie	20
4 Annexe	21
4.1 Enquête sur les données des entreprises (Partie B, Gender/Diversity)	21
4.1.1 Introduction	21
4.1.2 Enquête sur les données des entreprises (page 3)	22
4.1.3 Enquête sur les données des entreprises (page 4)	23
4.1.4 Enquête sur les données des entreprises (page 5)	24

Résumé

Situation initiale, objectifs et procédures

Ce rapport examine les mesures dans le domaine du genre et de la diversité dans 16 ONG suisses de la Coopération internationale CI. Il s'agit d'un rapport partiel du benchmark salarial, qui a été réalisé pour la seconde fois en 2020.

Le Centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale cinfo s'est fixé pour objectif d'élargir les connaissances relatives au marché de travail suisse de la CI en ce qui concerne les niveaux de salaires, l'égalité des chances et la diversité ainsi que les autres conditions de travail. Cette étude a été conçue en collaboration avec les organisations partenaires de cinfo.

Ce rapport partiel doit permettre à chaque organisation partenaire participante de répondre aux questions suivantes :

Genre et diversité: Où se situent les organisations actives dans la CI en ce qui concerne les éventuelles différences (salariales) entre les femmes et les hommes ? Comment les employés de différents sexes ou de différentes tranches d'âge se situent-ils dans les organisations et dans quelle mesure la diversité des employés est-elle utilisée et reconnue ?

Les deux enquêtes

La **collecte des données d'entreprise** a permis de recueillir des renseignements sur les **prestations des employeurs** (2e pilier, allocations familiales et de formation, congés, maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident, etc.) ainsi que des informations centrales sur la gestion des problématiques de genre et de diversité.

Lors de la **collecte des données individuelles**, les **données salariales individuelles** ont été enregistrées ainsi que - en plus des données personnelles générales - le lieu de travail, le nombre d'années de service, la formation, le niveau d'exigence de l'emploi et la position professionnelle.

Résultats dans le domaine du genre et de la diversité

Le concept de diversité vise à créer **l'égalité des chances** au sein d'une main-d'œuvre hétérogène mais également à utiliser le **potentiel diversifié des employés** de manière ciblée pour l'entreprise. L'appréciation et la prise en compte de la diversité parmi les employés ne sont donc pas seulement de nature normative,

mais apportent également une valeur ajoutée prometteuse pour l'organisation.

La manière dont les organisations traitent la question du genre et de la diversité est examinée sous les aspects suivants :

- Promotion de la diversité en général
- Compatibilité vie professionnelle et familiale
- Mesures visant à promouvoir les femmes
- Intégration des personnes handicapées
- Gestion de la diversité des âges

Promotion de la diversité en général

Les organisations interrogées ont pris des mesures concrètes pour promouvoir la diversité, en particulier dans les domaines du sexe (14 organisations), de l'âge (12 organisations), de la langue, du handicap et de la nationalité (chacun 9 organisations). Les questions de religion et d'orientation sexuelle ne sont traitées activement que par une minorité d'organisations (respectivement 7 et 5 organisations). Les grandes organisations ont tendance à soutenir davantage d'aspects de la diversité par des mesures concrètes que les petites organisations.

Afin de promouvoir et de développer la diversité, les organisations utilisent majoritairement les **instruments** suivants:

- Lignes directrices concrètes ou codes de conduite
- Documents de base comme énoncés de mission ou visions
- Engagement d'une personne ou d'un groupe de travail responsable

D'autres instruments sont utilisés moins fréquemment.

Dans dix organisations, la diversité est également pour **les employés à l'étranger** une problématique importante. La moitié des organisations interrogées déclarent mettre en œuvre des mesures spéciales pour appliquer les aspects de la diversité pour les employés à l'étranger (3 grandes organisations et 5 petites).

Conciliation travail et famille

Pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée - et surtout la vie familiale - les organisations peuvent prendre des mesures telles que la promotion du travail à temps partiel, l'offre de modèles de travail flexibles ou le soutien financier à la garde d'enfants.

Pour les employés en Suisse, les **modèles de travail** permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont largement utilisés. Toutes les organisations interrogées offrent à leurs employés la possibilité de travail-

ler à domicile (home office). Le travail à temps partiel et les horaires de travail flexibles (horaire annuel, horaire basé sur la confiance) ne sont pas possibles à chaque fois dans une seule organisation. Pour les employés à l'étranger, les modèles de travail mentionnés ci-dessus ont tendance à être moins utilisés. La plupart des organisations interrogées offrent également aux personnes occupant des postes de direction, dans une certaine mesure et dans certaines fonctions, la possibilité de travailler à temps partiel. La charge de travail minimale est généralement de 75 % pour les membres de la direction, de 60 % pour les cheffes/chefs et les responsables de programmes et de 80 % pour les cheffes/chefs de pays et les coordinatrices/-teurs de programmes. La possibilité de travailler à temps partiel est moins présente dans les fonctions de cadres principalement actives à l'étranger.

Plus de la moitié des organisations paient généralement 16 semaines de **congé de maternité**, ce qui est supérieur au minimum légal. 13 organisations ont un **congé de paternité** qui peut durer jusqu'à 15 jours dans certaines organisations. Une organisation verse à ses employés une contribution à la **garde d'enfants** privée. Les 15 autres organisations - dont les quatre grandes organisations - ne soutiennent pas financièrement la garde d'enfants.

Mesures de promotion des femmes

Les résultats suivants de l'étude confirment que les mesures de promotion des femmes en matière d'égalité sont nécessaires : les femmes des organisations étudiées gagnent en moyenne moins que les hommes. Cette **différence de salaire** s'explique presque entièrement par des variables telles que l'éducation, la fonction ou le nombre d'années de service et d'expérience. Il n'y a qu'une petite différence de salaire inexpliquée de 1,4 % entre les femmes et les hommes pour les fonctions en Suisse. Il n'en reste pas moins que les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper des postes moins exigeants, ce qui tend également à être le cas pour les employés travaillant à l'étranger.

Afin d'augmenter la proportion de femmes dans les postes de cadres, des quotas de femmes sont parfois appliqués. Sept des seize organisations interrogées ont fixé un quota de femmes dans la direction ou pour certaines fonctions de cadres. Le quota cible se situe entre 30 et 50 %. Les 7 organisations indiquent que les quotas sont actuellement atteints. Dans environ un tiers des organisations interrogées, un entretien avec les employées concernées est organisé peu après le congé de maternité. La mesure d'un **pro-**

gramme de coaching ou de mentoring pour les femmes cadres est rarement utilisée.

Intégration professionnelle de personnes avec handicap

Dix organisations signalent qu'elles emploient actuellement des personnes atteintes d'un handicap. Cela représente un total de 34 employé-e-s, ce qui représente clairement moins de 5 % de la main d'œuvre totale.

En outre, il a été demandé aux organisations si leurs bâtiments sont conformes à la norme SIA 500 "Bâtiments sans obstacles" selon les 3 points suivants :

- 1) Accessibilité et adaptabilité des lieux de travail personnels sans l'aide de tiers
- 2) Accessibilité des salles communes (salles de réunion/formation, cantine, toilettes, salles de réception) sans l'aide de tiers
- 3) Utilisation des salles communes sans l'aide de tiers

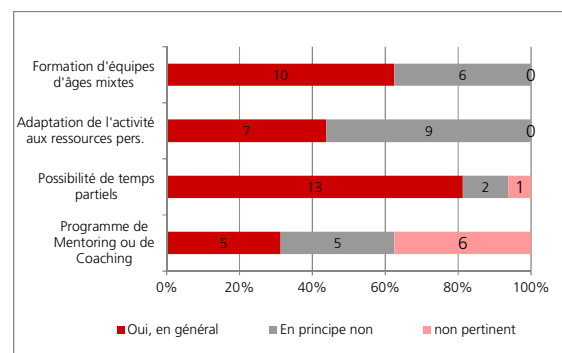
Six organisations indiquent que les critères sont au moins partiellement remplis. Une organisation indique que les critères ne sont généralement pas remplis (moins de 20 %).

Gestion de la diversité liée à l'âge

La figure 1 donne un aperçu des mesures prises par les organisations interrogées pour promouvoir la diversité des âges.

La majorité des organisations interrogées mettent délibérément en place des équipes mixtes en fonction de l'âge dans le cadre de leur gestion de la diversité. Dans une grande majorité des organisations, les employé-e-s plus âgés (50 ans et plus) ont généralement la possibilité de réduire leur niveau d'emploi à un travail à temps partiel. Cette mesure est prévue dans 13 organisations - dont 3 sont de grandes organisations.

Figure 1: Aperçu des mesures de promotion de la diversité liée à l'âge



Aperçu des mesures dans le domaine de la diversité

Le **Tableau 1** du rapport offre un rapide aperçu de la mise en œuvre de mesures en faveur de la diversité dans différents domaines. Le fait que la grande majorité des mesures soit partiellement ou totalement mises en œuvre par les organisations contribue à une image globale positive. Ce n'est que dans le domaine de la garde d'enfants que les employés bénéficient rarement d'un soutien direct ou financier. Il est à noter que les grandes organisations ont mis en œuvre davantage de mesures (au niveau structurel et individuel) que les petites organisations.

1 Mesures des organisations de la CI dans le domaine du genre et de la diversité

Remarque préliminaire : ce rapport met en évidence les mesures prises en matière de genre et de diversité dans 16 ONG suisses de la Coopération internationale CI. Il s'agit d'un rapport partiel du benchmark salarial, qui est réalisé pour la deuxième fois en 2020. Ce chapitre présente les résultats sur le thème "Genre et diversité". Le chapitre 2 suivant décrit les objectifs, la méthodologie et la procédure. Il se réfère en partie à l'étude complète afin de rendre compréhensible la base de données de ce rapport.

Le concept de diversité (Diversity) vise à créer l'égalité des chances au sein d'une main-d'œuvre hétérogène sur le plan socioculturel et, dans le même temps, à utiliser le potentiel diversifié des employés de manière ciblée pour l'entreprise. Ainsi, l'appréciation et la prise en compte de la diversité parmi les employés n'est pas seulement de nature normative, mais apporte également une valeur ajoutée prometteuse pour l'entreprise ou l'organisation (Stangel-Meseke et al. 2015). En conséquence, la littérature récente sur le management considère la diversité des employés comme un moteur d'innovation et de créativité (Bambach et al. 2011). Cela s'explique par le fait qu'elles ne surviennent généralement pas dans un environnement homogène, mais plutôt par l'hétérogénéité des employés.

Les chapitres suivants présentent, sur la base des résultats de l'enquête, la manière dont les organisations traitent les problématiques liées au genre et à la diversité. Les aspects suivants sont analysés en particulier :

- Promotion de la diversité en général
- Compatibilité de la vie professionnelle et familiale
- Mesures visant à promouvoir les femmes
- Intégration des personnes handicapées
- Gestion de la diversité des âges

1.1 La gestion de la diversité en général

L'idée de base de la gestion de la diversité est de considérer les différences entre les employés comme un enrichissement pour l'organisation. Cela signifie, d'une part, qu'une entreprise apprécie les différences entre ses employés et, d'autre part, que leur potentiel est favorisé par des structures ciblées.

1.1.1 Aspects de la diversité soutenus par des mesures concrètes

Les dimensions de la diversité comprennent généralement le sexe, l'âge, la nationalité ou la provenance ethnique, la capacité ou le handicap physique ou mental, l'appartenance religieuse ou l'orientation sexuelle (Bambach et al. 2011, p. 54/55). En Suisse multilingue, la langue est également une caractéristique supplémentaire. Selon l'organisation et l'objectif de l'aspect "diversité", différents aspects peuvent être mis en avant.

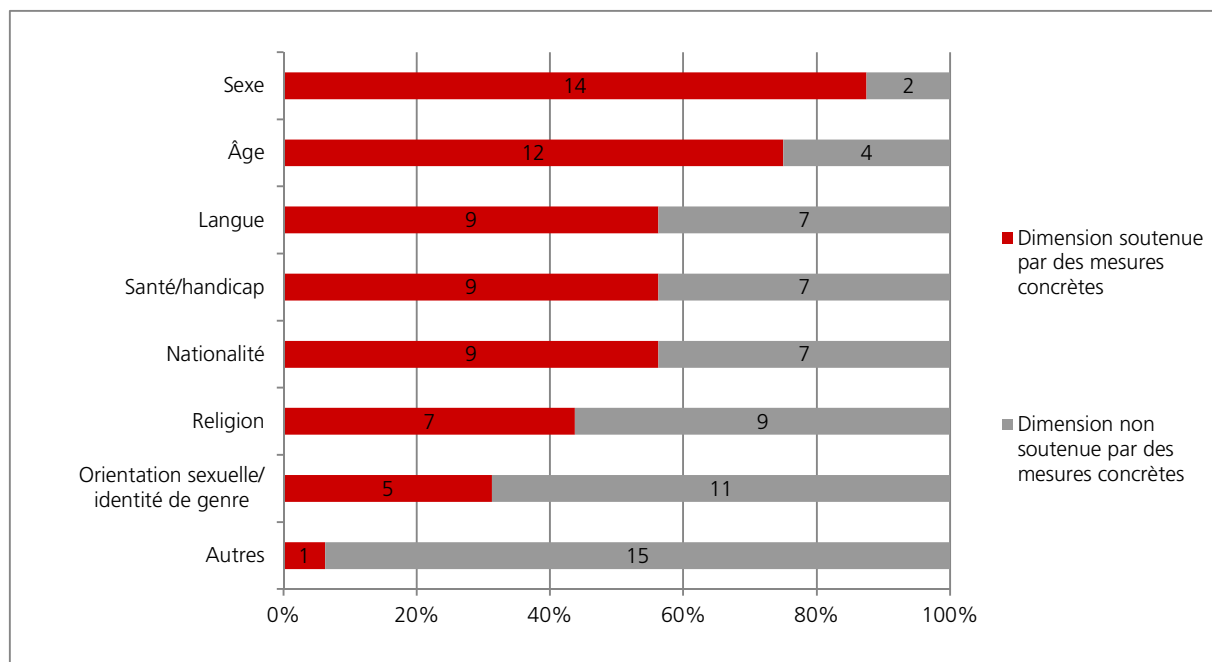
Les organisations interrogées ont pris des mesures concrètes pour promouvoir la diversité, en particulier dans les domaines suivants (voir **Figure 2**) :

- Sexe (14 organisations)
- Âge (12 organisations)
- Langue, handicap et nationalité (chacun 9 organisations).

Les questions de religion et d'orientation sexuelle ne sont traitées activement que par une minorité d'organisations (7 respectivement 5 organisations). Une organisation déclare sous "autres aspects" qu'elle soutient des mesures concrètes dans le domaine du "leadership basé sur les rôles". Les grandes organisations ont

tendance à soutenir davantage d'aspects de la diversité par des mesures concrètes. Cela vaut en particulier pour les aspects liés au sexe, à l'âge, à la langue et à la nationalité.

Figure 2: Nombre d'organisations prenant activement des mesures en faveur de la diversité



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

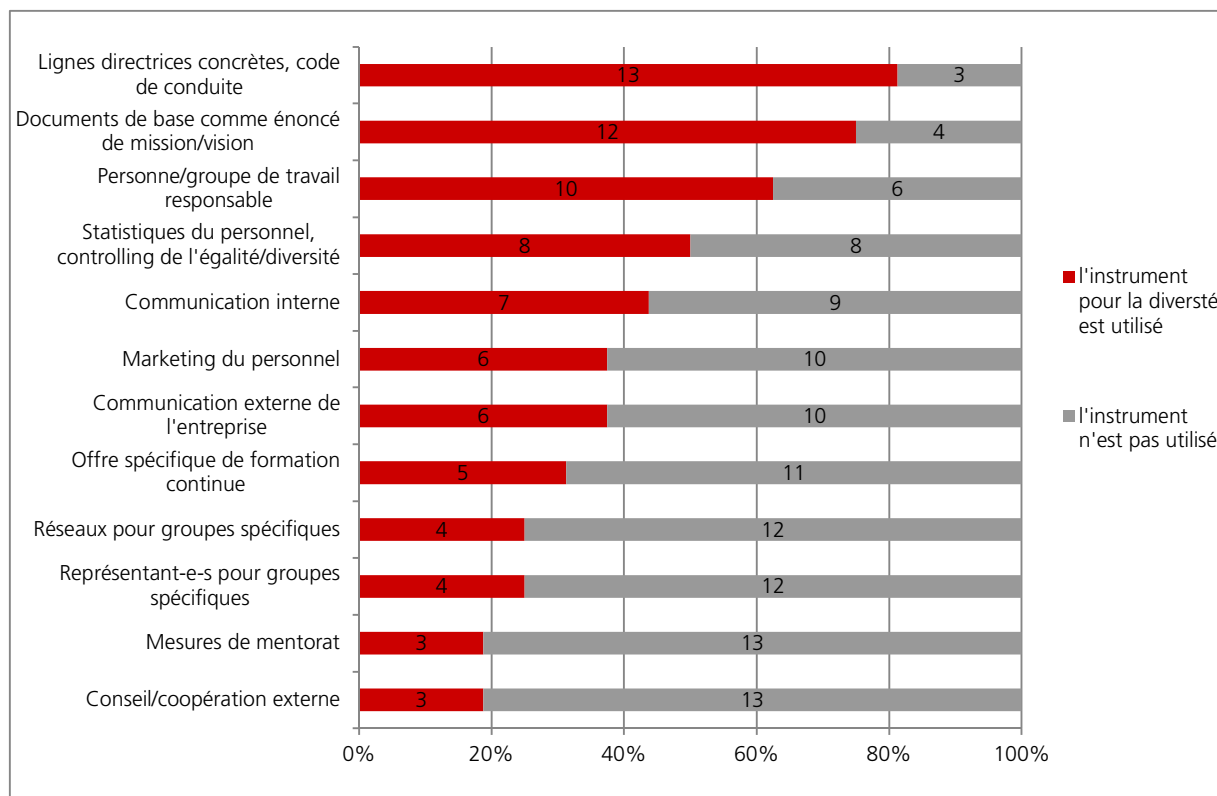
1.1.2 Instruments pour la promotion et le développement de la diversité

La **Figure 3** montre quels sont les instruments couramment utilisés par les organisations pour la gestion de la diversité. Les organisations utilisent majoritairement les instruments suivants pour promouvoir et développer la diversité, que cela soit dans son ensemble ou pour certains aspects en particulier :

- Lignes directrices concrètes ou codes de conduite
- Documents de base comme vision ou énoncé de mission
- Désignation d'une personne responsable ou d'un groupe de travail.

Des instruments tels que le contrôle de l'égalité/de la diversité, la communication interne et externe, le marketing du personnel ou des offres de formation continue spécifiques sont mentionnés avec une fréquence moyenne. Des instruments tels que les mesures de mentorat, les conseils ou la coopération externes, les réseaux ou les représentants pour des groupes spécifiques sont appliqués par environ un quart des organisations interrogées.

Figure 3: Les outils de gestion de la diversité (Diversity-Management) utilisés par les organisations



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

1.1.3 Gestion de la diversité pour les employé-e-s à l'étranger

Dans dix organisations, la diversité est une question importante également pour les employé-e-s à l'étranger. Cela concerne les quatre grandes organisations et la moitié des petites organisations. L'accent est mis en particulier sur l'inégalité de genre. Dans deux organisations, les autres aspects de la diversité (voir section 1.1.1) ont également été mentionnés.

La moitié des organisations déclarent mettre en œuvre des mesures spéciales pour appliquer les aspects de la diversité pour les employés à l'étranger (3 grandes et 5 petites organisations). En revanche, six organisations n'ont pas mis en place de telles mesures. Deux organisations n'ont pas répondu à la question.

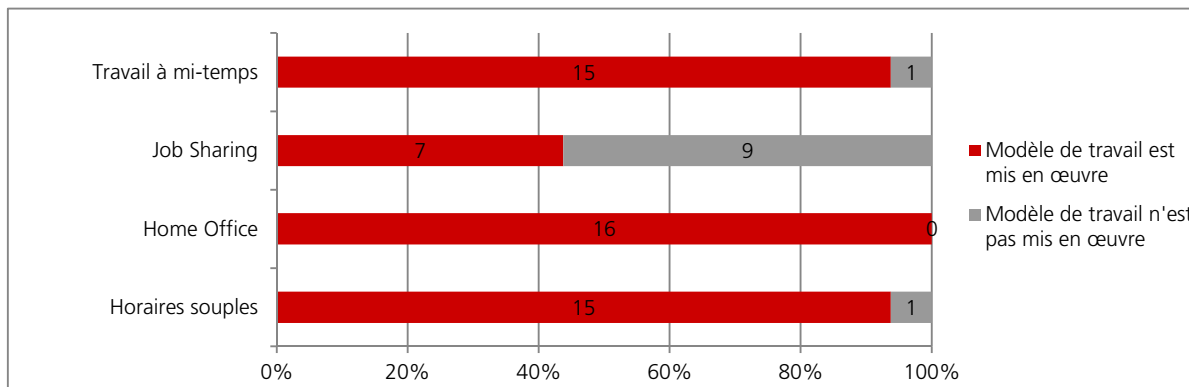
1.2 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Pour permettre et améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée - en particulier de la vie familiale - les organisations peuvent prendre des mesures telles que la promotion du travail à temps partiel, l'offre de modèles de travail flexibles, le soutien financier à la garde d'enfants ou même le financement directe de solutions de garde d'enfants. Les mesures telles que le travail à temps partiel ou les modèles de travail flexibles sont généralement accessibles à tous les salariés, même si elles peuvent être destinées en particulier aux salariés ayant des enfants. Ces mesures ne s'adressent fondamentalement pas uniquement aux femmes (pour les mesures spécifiques aux femmes, voir le **chapitre 1.3**) mais elles sont généralement considérées comme des mesures de promotion des femmes. Un autre aspect de la conciliation est l'aménagement du congé de maternité ou de paternité.

1.2.1 Modèles de travail flexibles

Les modèles de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée sont très répandus parmi les employé-e-s en Suisse. Toutes les organisations interrogées offrent à leurs employé-e-s la possibilité de travailler à domicile (home office). Le travail à temps partiel et les horaires de travail flexibles (horaire annualisé, horaire basé sur la confiance) ne sont pas possibles à chaque fois dans une seule organisation. En revanche, le Job Sharing est moins fréquent : Ce modèle de travail est utilisé dans sept organisations.

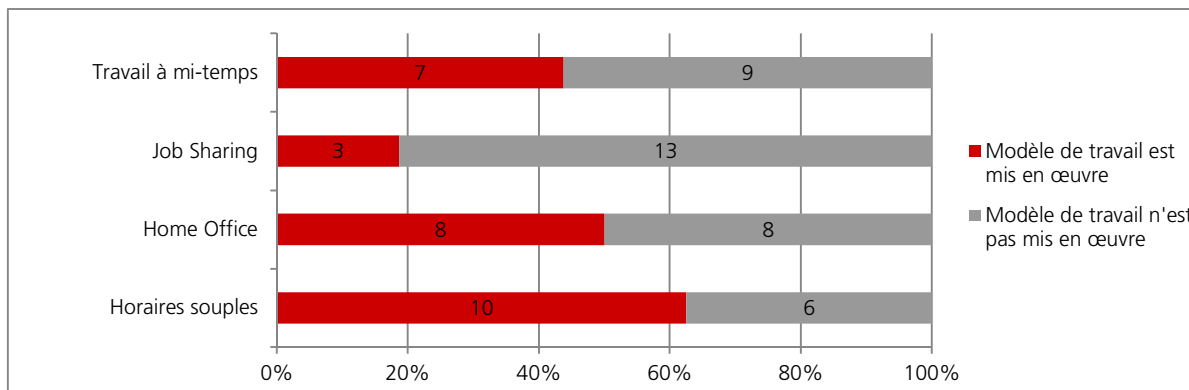
Figure 4: Organisations proposant des modèles de travail flexibles pour les employé-e-s en Suisse



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

Pour les employé-e-s à l'étranger, les modèles de travail mentionnés sont généralement moins souvent utilisés. Les horaires de travail flexibles (horaire annualisé, horaire basé sur la confiance) sont prévus dans 10 organisations. Huit respectivement sept organisations offrent à leurs employés la possibilité de travailler à domicile ou à temps partiel. Le Job Sharing est utilisé dans trois organisations. Deux organisations n'ont pas de mesures spécifiques de promotion de la conciliation travail-famille pour leurs employés à l'étranger.

Figure 5: Organisations proposant des modèles de travail flexibles pour les employé-e-s à étranger



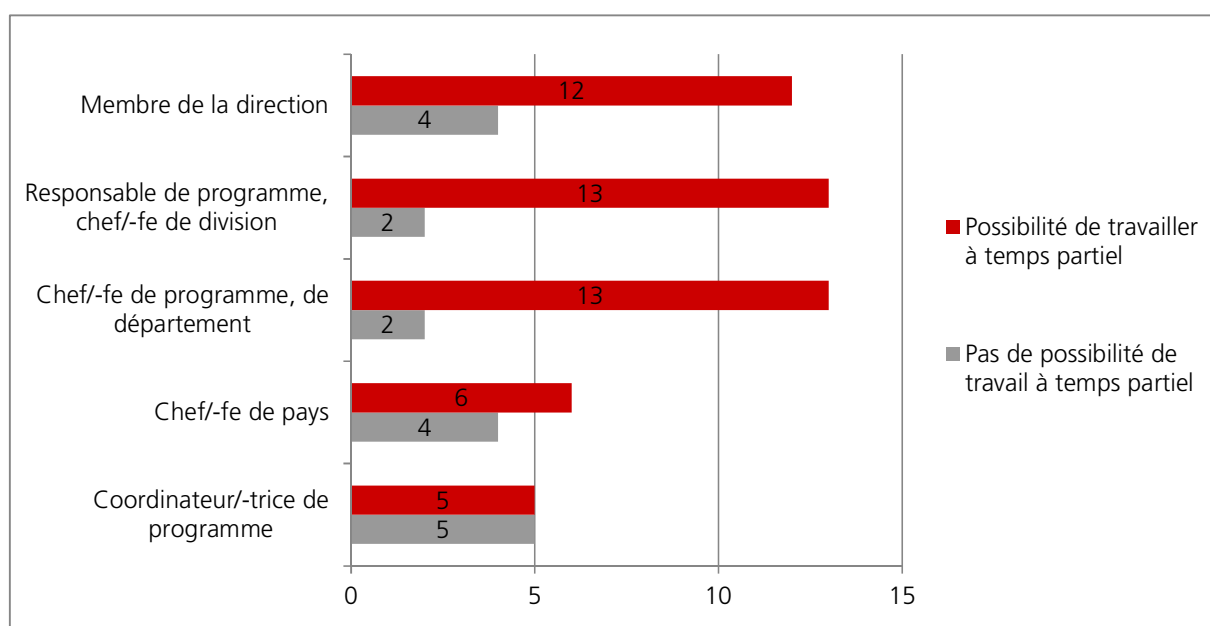
Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

1.2.2 Possibilité de travailler à temps partiel dans les postes de cadres

En permettant le travail à temps partiel dans les postes de cadres, les entreprises contribuent à accroître la diversité de ces positions. En particulier, les modèles de travail à temps partiel devraient contribuer à augmenter la proportion de femmes dans les postes de cadres. La **Figure 6** montre dans quelle mesure les organisations interrogées permettent à leurs employés de travailler à temps partiel. Dans deux organisations - une grande et une petite - le travail à temps partiel n'est autorisé dans aucune des fonctions de cadre mention-

nées. Toutefois, la majorité des organisations interrogées offrent également aux personnes occupant des postes de cadres la possibilité, dans une certaine mesure et dans certaines fonctions, de travailler à temps partiel. Cette possibilité existe en général pour les responsables de programme et les chefs/cheffes de programme¹. Les membres de la direction peuvent également majoritairement travailler à temps partiel mais moins fréquemment : cela n'est pas possible dans quatre organisations interrogées. Dans le cas des fonctions principalement actives à l'étranger et dans le domaine opérationnel, la possibilité de travail à temps partiel existe dans une petite partie des organisations : Les cheffes et chefs de pays peuvent travailler à temps partiel dans un peu plus de la moitié des organisations étudiées². Pour les coordinatrices et coordinateurs de programmes le travail à temps partiel n'est pas possible dans une organisation sur deux. La charge de travail minimale est généralement de 75 % pour les membres de la direction, de 60 % pour les chefs/cheffes et responsables de programmes et de 80 % pour les cheffes et chefs de pays ainsi que les coordinateurs/-trices de programmes.

Figure 6: Possibilité de travail à temps partiel dans les postes de cadres par fonction



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16 (resp. 15, 10), calculs BASS

1.2.3 Garderies internes et soutien financier pour des solutions privées de garde d'enfants

Aucune des organisations interrogées ne met de crèche ou de garderie interne à la disposition de leurs employé-e-s. Une organisation paie à ses employé-e-s une contribution aux frais de garde privés. Il s'agit d'une grande organisation, mais qui dans le domaine de la coopération internationale doit être considérée comme une petite organisation. Les 15 autres organisations - parmi lesquelles les quatre grandes organisations - ne fournissent pas de soutien financier pour la garde d'enfants privée (**Figure 7**).

¹ Une des organisations interrogées ne connaît pas les fonctions de "responsable de programme" et de "chef/-fe de programme". 15 organisations sont donc incluses dans ces calculs.

² Six des organisations interrogées ne connaissent pas les fonctions de "chef/-fe de pays" et de "coordinateur/-trice de programme". 10 organisations sont donc incluses dans ces calculs.

1.2.4 Congé de maternité et de paternité payé

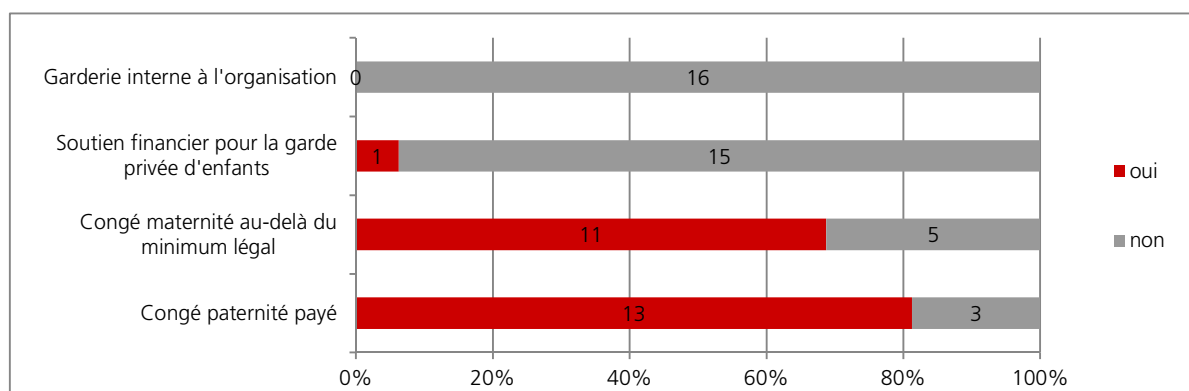
11 organisations offrent en cas de maternité des prestations plus élevées que le minimum légal. Elles paient en règle générale 16 semaines de congé de maternité. Dans une organisation, les mères reçoivent un 100% du salaire pendant 14 semaines et dans une autre, pendant 122 jours (17,4 semaines). Cinq organisations interrogées ne paient que le minimum légal de 98 jours (14 semaines) à 80 % du salaire. Il s'agit d'une grande organisation et de quatre petites organisations.

Au moment de l'enquête, il n'existe pas de congé de paternité légal en Suisse. Seul le droit général des salariés aux congés selon l'art. 329 CO et le droit au salaire selon l'art. 324a CO s'appliquent. Cela devrait changer à partir du 1er janvier 2021, suite à la récente acceptation par le peuple de la modification de la loi sur les allocations pour perte de gain (APG). Les pères auront ainsi droit à un congé de paternité légal d'au moins dix jours (deux semaines) à la naissance de leur enfant.

La pratique actuelle est la suivante :

- 8 organisations connaissent déjà un congé de paternité de 10 jours (réglementation légale dès 2021)
- Trois organisations vont au-delà de la future durée minimale avec 15 jours
- Deux organisations connaissent un congé de paternité plus court
- Trois petites organisations n'ont aujourd'hui aucune disposition en matière de congé de paternité.

Figure 7: Aperçu des autres mesures dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

1.3 Mesures spécifiques de promotion des femmes

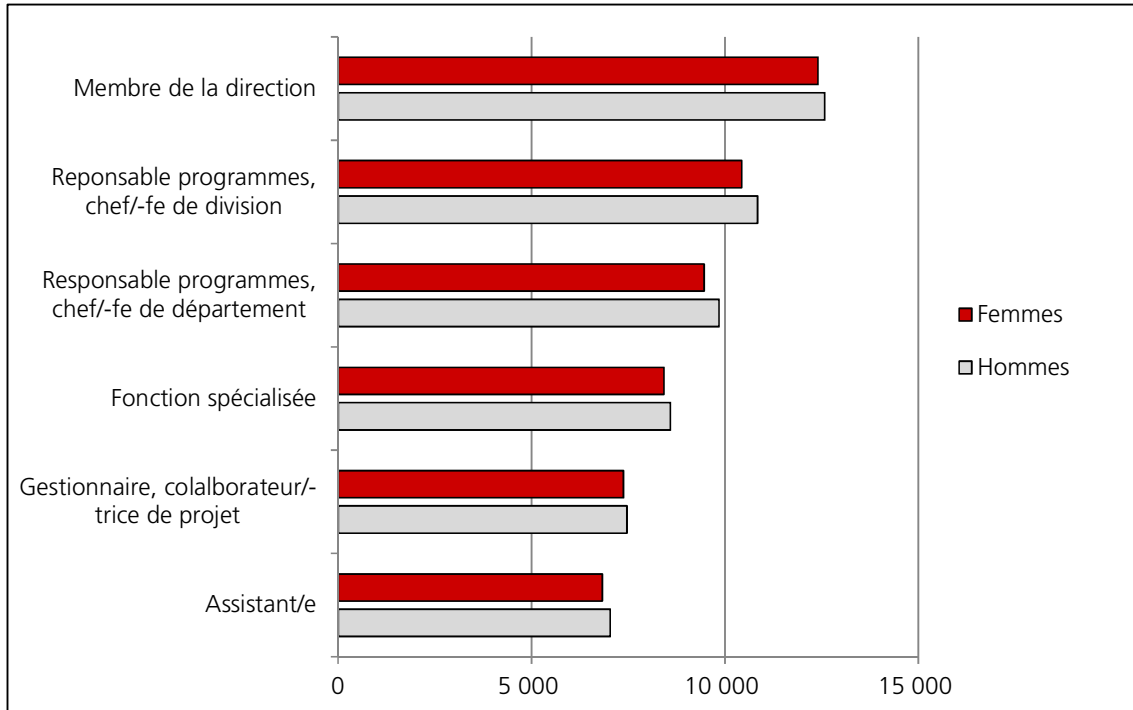
Dans les deux premières sections, des chiffres clés issus de la collecte de données individuelles sont présentés. Les graphiques servent de premier aperçu de la situation de l'égalité des sexes dans les organisations. Les sections suivantes décrivent les mesures prises pour promouvoir la diversité de genre dans les organisations. La plupart de ces informations proviennent de l'enquête sur les entreprises.

1.3.1 Différences salariales entre hommes et femmes

La collecte de données individuelles permet de constater qu'au sein des organisations interrogées, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Et cela est aussi évident dans les petites que dans les grandes organisations. Dans la **Figure 8** pour les fonctions avec un lieu de travail en Suisse et dans la **Figure 9** pour les fonctions avec un lieu de travail à l'étranger, les salaires mensuels moyens sont indiqués par fonction et par sexe. Pour toutes les fonctions en Suisse et à l'étranger, **les salaires moyens des femmes sont infé-**

rieurs à ceux des hommes. Les différences de salaire sont beaucoup plus faibles avec le lieu de travail en Suisse qu'à l'étranger.

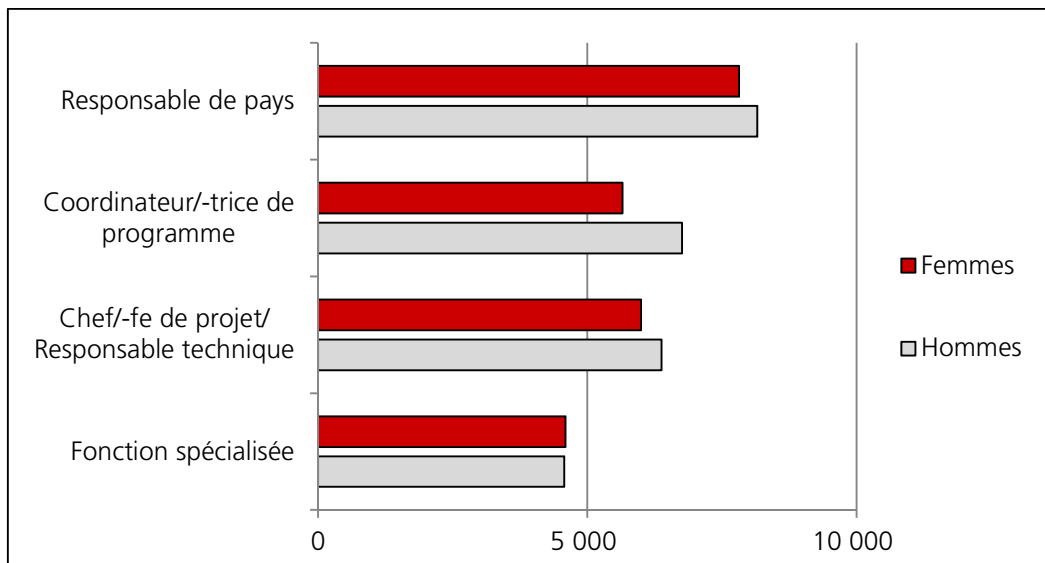
Figure 8: Salaire mensuel brut (moyenne) par fonction et par sexe pour les employés de la CI en Suisse, en CHF



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

Pour les fonctions de direction et de gestionnaire, la différence est d'environ 1%, pour les deux fonctions de responsable de programmes environ 4%. En tenant compte des trois variables explicatives – formation, années d'activité et de service – le calcul de régression montre **une différence de salaire inexpliquée de 1,4% en pour le lieu de travail en Suisse.**

Figure 9: Salaire mensuel brut (moyenne) par fonction et par sexe pour les employés de la CI à l'étranger, en CHF



Source: Sondage sur les données individuelles de la CI, N = 392, calculs BASS

Pour les employés avec le lieu de travail à l'étranger, il existe de **plus grandes différences de salaire** entre les sexes (cf. **Figure 9**). Les différences sont les plus grandes pour la fonction de coordinateur/-trice de programmes (-16%). Les cheffes de projet à l'étranger ont un salaire moyen plus bas de 6% et les responsables de pays d'environ 4% que leurs collègues masculins. Chez les spécialistes, il n'y a qu'une différence minime entre les sexes (les femmes ont un salaire 0,5 % plus élevé). Ces différences de salaire semblent relativement massives, mais sont presque entièrement expliquées par les quatre variables explicatives – organisation (parfois de grandes différences dans les niveaux de salaire entre les différentes organisations) – formation - années d'activité et de service. **La différence de salaire inexpliquée avec le lieu de travail à l'étranger est de 0,7%,** mais n'est pas différente de zéro de façon statistiquement significative à cause du faible nombre de cas.

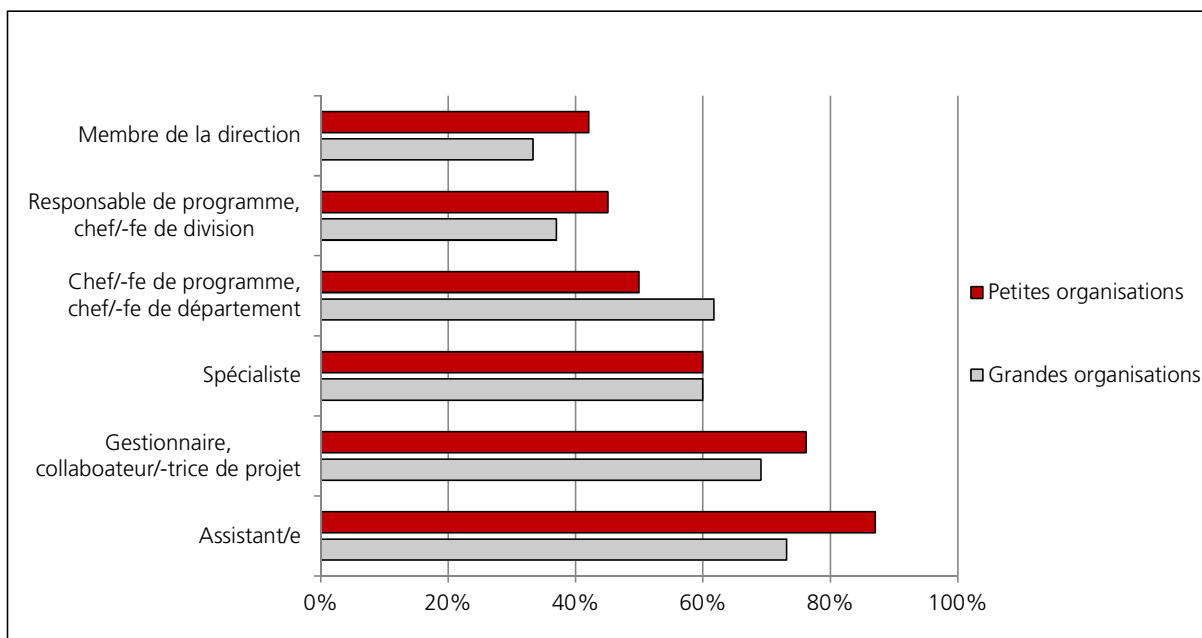
1.3.2 Les femmes à des postes de cadres

La **Figure 10** et la **Figure 11** décrivent la proportion de femmes par fonction dans les organisations interrogées pour les emplois en Suisse et à l'étranger. Dans l'ensemble, la proportion de femmes occupant des postes en Suisse (62 %) est nettement plus élevée que celle des femmes travaillant à l'étranger (41 %).

Chez les employé-e-s en Suisse, la proportion de femmes parmi les cadres (membres de la direction et responsables de programme) est nettement plus faible que dans les autres fonctions. Ce phénomène est particulièrement visible dans les grandes organisations. Dans les petites organisations, la proportion de femmes à des postes de cadres est de 42% (direction) et 45% (responsables de programme), soit certes en-dessous de la part total des femmes mais toute de même à un niveau relativement élevé (voir aussi chapitre 1.3.4 ci-dessous).

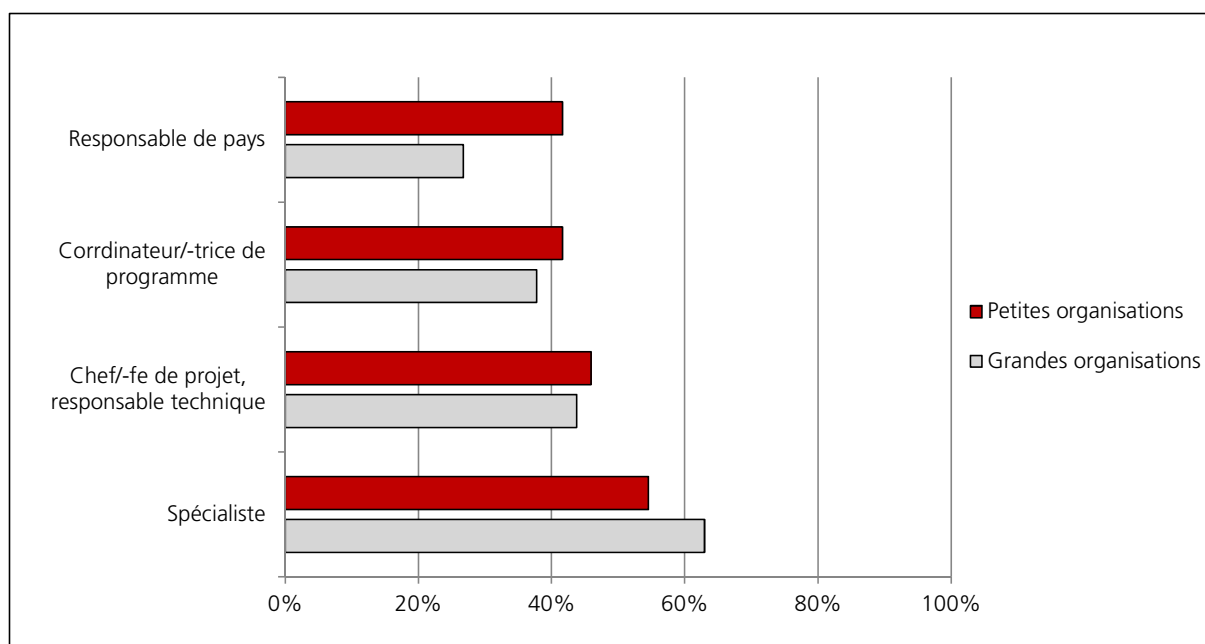
Il faut cependant noter que les femmes, par rapport aux hommes, sont beaucoup plus susceptibles d'occuper des postes moins exigeants. Cela tend également à s'appliquer aux employés à l'étranger.

Figure 10: Proportion de femmes selon la fonction pour les employés en Suisse, en pourcentage



Source : Collecte de données individuelles de la CI, N = 1 186, calculs BASS

Figure 11: Proportion de femmes selon la fonction pour les employés à l'étranger, en pourcentage



Source : Collecte de données individuelles de la CI, N = 392, calculs BASS

1.3.3 Entretiens d'évaluation et programmes de mentoring spécifiques aux femmes

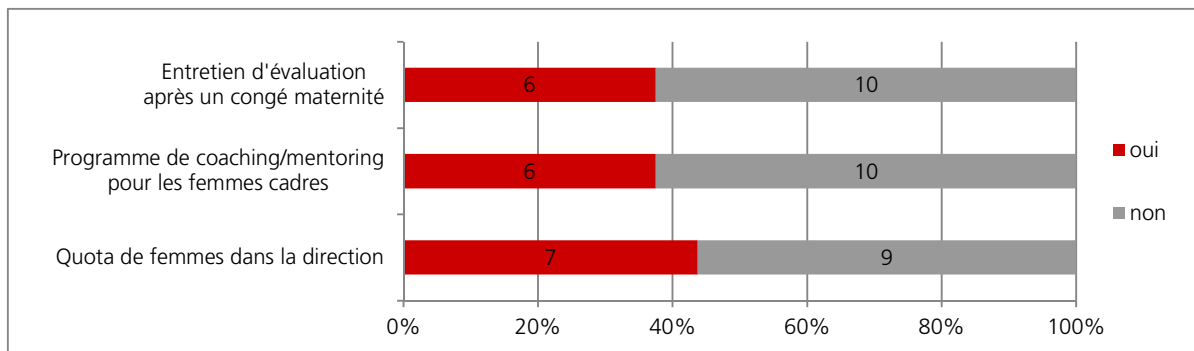
Dans environ un tiers des organisations interrogées, un entretien d'évaluation est organisé avec les employées concernées peu après la fin du congé de maternité. Cette mesure est utilisée dans une grande et cinq petites organisations (Figure 12).

Les programmes de coaching ou de mentoring spécifiques pour les femmes cadres sont des mesures également peu courantes. 10 organisations ne connaissent pas de telles mesures. 6 organisations affirment avoir des programmes de coaching ou de mentoring, mais ceux-ci ne sont pas spécifiquement destinés aux femmes.

1.3.4 Quota de femmes pour la direction et pour certaines fonctions de cadres

Fin 2019, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des 100 plus grands employeurs suisses a atteint pour la première fois la barre des 10 % (Schillingreport 2020, 10). Afin d'augmenter cette proportion croissante mais encore très faible, des quotas de femmes, c'est-à-dire une proportion minimale de femmes cadres définie par la direction de l'entreprise, sont une mesure possible. Sept des organisations interrogées (3 grandes et 4 petites organisations) ont fixé un quota de femmes dans la direction ou pour certaines fonctions de cadres. Le quota visé se situe entre 30 et 50 %, la majorité des organisations visant un quota minimum de 40 % par sexe. Les sept organisations indiquent atteindre actuellement ces quotas. Au siège suisse d'une grande organisation, les cadres féminins sont même plus nombreux que leurs collègues masculins.

Figure 12: Aperçu des mesures spécifiques visant à promouvoir les femmes

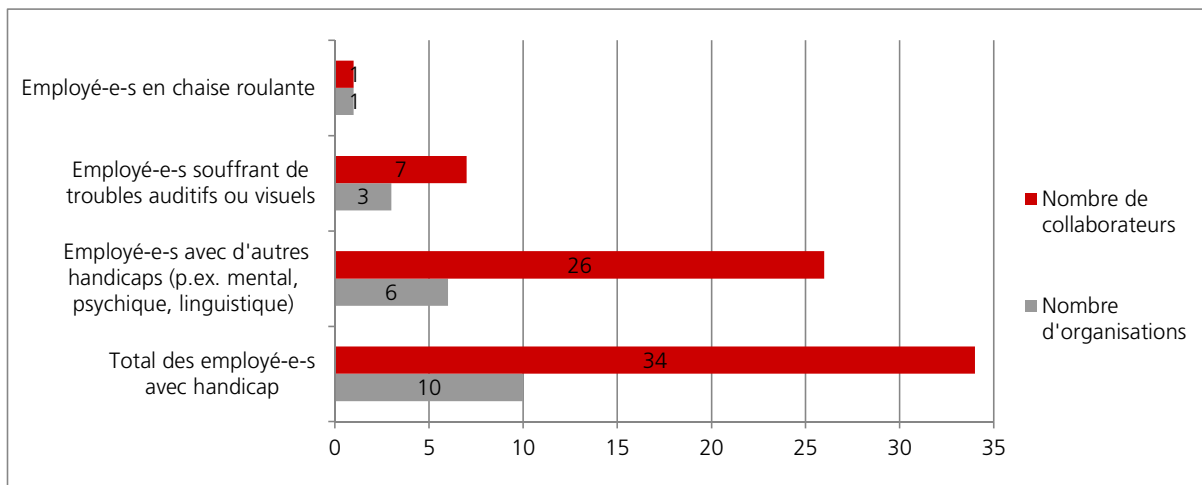


Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

1.4 Intégration professionnelle des personnes handicapées

Dix organisations déclarent employer actuellement des personnes avec un handicap, soit 34 employées et employés au total. Ceci représente largement moins de 5% de la main d'œuvre totale des organisations interrogées. D'après les réponses récoltées, il s'agit d'une personne en fauteuil roulant, de 7 employé-e-s ayant un handicap auditif ou visuel et de 26 employé-e-s ayant d'autres handicaps (par exemple, mental, physique ou linguistique).

Figure 13: Nombre d'employé-e-s atteint-e-s d'un handicap dans les organisations



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

En outre, il a été demandé aux organisations si leurs bâtiments sont conformes à la norme SIA 500 "Bâtiments sans obstacles". Cette question était facultative. Pour 9 organisations, la réponse n'a pas pu être évaluée, soit parce qu'elles n'avaient pas répondu à la question, soit parce que la norme n'avait pas été vérifiée ou n'était pas connue.

Sept organisations ont répondu à la question de savoir si elles répondaient aux trois critères suivants de la norme SIA 500 :

- Accessibilité et adaptabilité des lieux de travail personnels sans l'aide de tiers
- Accessibilité des salles communes (salles de réunion/formation, cantine, toilettes, salles de réception) sans l'aide de tiers

■ Utilisation des salles communes sans l'aide de tiers

Six de ces organisations indiquent que les critères sont au moins partiellement remplis. Une organisation indique que les critères ne sont généralement pas remplis (moins de 20 %).

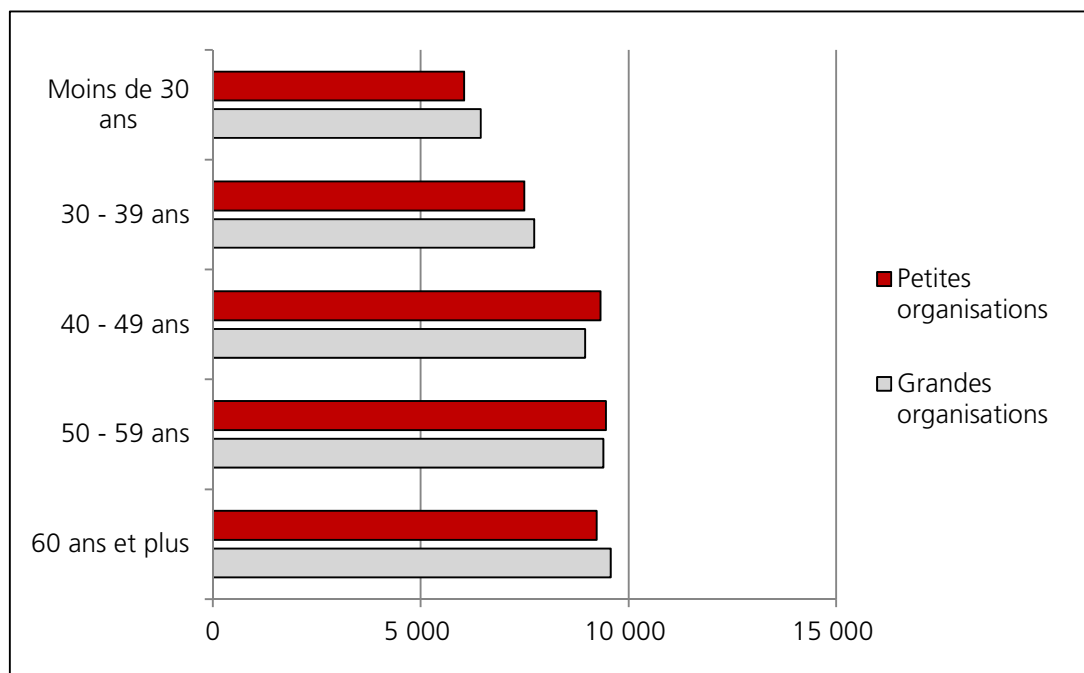
1.5 Gestion de la diversité liée à l'âge

Les chiffres clés sur les salaires par tranche d'âge, issus de la collecte de données individuelles, sont d'abord présentés. Ces graphiques servent de premier aperçu de la situation des différents groupes d'âge dans les organisations. Les sections suivantes décrivent les mesures prises pour promouvoir la diversité des âges dans les organisations. La plupart de ces informations proviennent de la collecte des données d'entreprise.

1.5.1 Indicateurs relatifs à la diversité des groupes d'âges

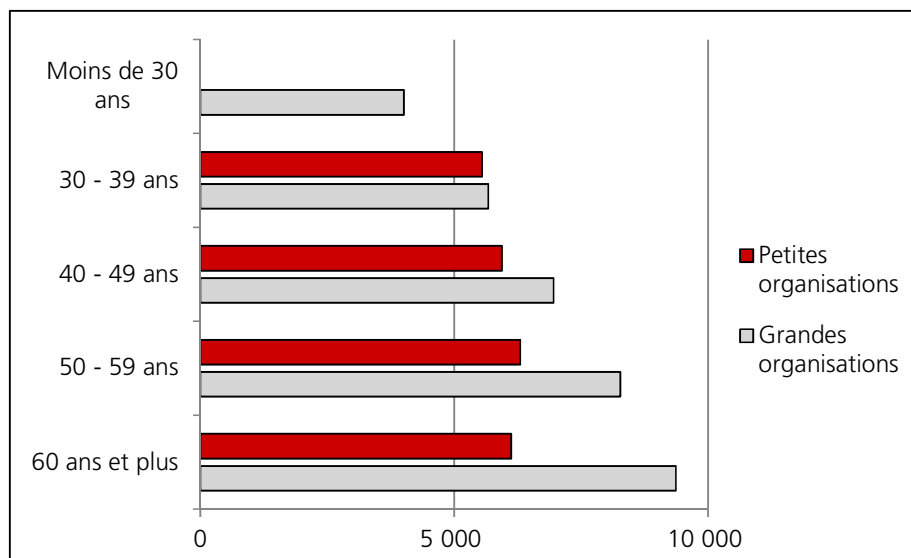
Environ 90 % des employés dans la CI ont entre 30 et 59 ans. Les employés plus jeunes et plus âgés sont plutôt rares dans tous les groupes d'évaluation. La **Figure 14** et la **Figure 15** décrivent les salaires par catégorie d'âges. D'une façon générale, ces évaluations provenant de la collecte de données individuelles montrent que les salaires augmentent en moyenne avec l'âge, comme escompté. Toutefois, pour les employés de petites organisations travaillant à l'étranger, les salaires se situent à un niveau très similaire dans toutes les tranches d'âge.

Figure 14: Salaire brut mensuel (moyen) par groupe d'âges pour les employés en Suisse, en CHF



Source : Collecte de données individuelles de la CI, N = 1 186, calculs BASS

Figure 15: Salaire brut mensuel (moyen) par groupe d'âges pour les employés à l'étranger, en CHF



Source : Collecte de données individuelles de la CI, N = 392, calculs BASS

1.5.2 Formation d'équipes d'âges mixtes

La majorité des organisations interrogées constituent délibérément des équipes mixtes en termes d'âge. Une organisation forme toujours délibérément des équipes d'âge mixte et cinq organisations le font la plupart du temps. Dans quatre organisations, cet aspect est rarement pris en compte et dans six organisations, la mixité des âges n'est pas un critère pour la composition des groupes de travail (**Tableau 1**).

Tableau 1: Formation d'équipes d'âges mixtes

Formation d'équipes en tenant compte du mélange des âges	
toujours	1
La plupart du temps	5
rarement	4
Jamais (aucun critère pour la composition de groupes de travail)	6

Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

1.5.3 Possibilité pour les employé-e-s âgé-e-s d'adapter leur domaine d'activité ou leur charge de travail

Comme le montre le **Tableau 2**, dans sept des organisations interrogées (44%), les salariés plus âgés (50 ans et plus) ont généralement la possibilité d'adapter leur domaine d'activité à leurs ressources personnelles. Cela correspond à 42 % des petites organisations (5 ONG) et 50 % des grandes organisations (2 ONG).

Dans une grande majorité des organisations, les employés plus âgés ont en général la possibilité de réduire leur niveau d'emploi et de travailler à temps partiel. Cette mesure est prévue dans 13 organisations - dont 3 sont des grandes organisations. Cela correspond à 87% des organisations qui ont répondu à cette question (91% des petites et 75% des grandes organisations). Une petite organisation n'a pas répondu à la question.

Tableau 2: Possibilité pour les employé-e-s âgé-e-s d'adapter leur domaine d'activité ou leur charge de travail

	Part des organisations offrant la possibilité à leurs employé-e-s ...	
	...d'adapter leur domaine d'activité	..d'adapter leur charge de travail
Petites organisations	42%	91%
Grandes organisations	50%	75%
Total	44%	87%

Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 15 (1 Missing), calculs BASS

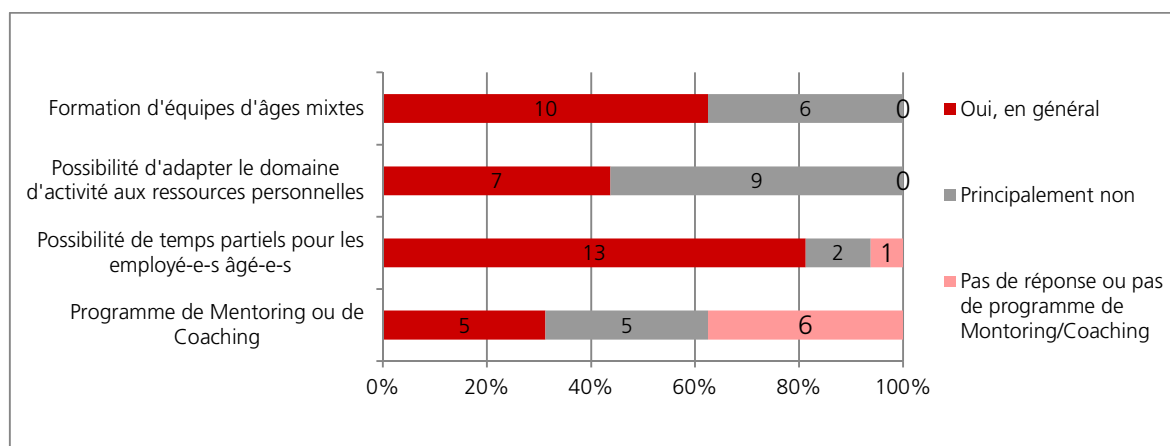
1.5.4 Intégration d'employés plus âgés dans des programmes de mentorat et de coaching

Cinq organisations - dont une grande organisation - offrent généralement des programmes de Mentoring ou de coaching aux employés âgés dès 50 ans. Cinq autres organisations n'offrent en général pas de programme de mentorat ou de coaching pour les employés plus âgés. Six ne proposent fondamentalement pas de tels programmes.

1.5.5 Aperçu

La **Figure 16** présente une synthèse des principaux résultats relatifs aux mesures dans le domaine de la **diversité des âges**. Alors que la plupart des organisations constituent consciemment leurs équipes de travail en tenant compte de la diversité des âges et que les travailleurs âgés peuvent généralement adapter leur charge de travail, les organisations disposent rarement de programmes spécifiques de mentorat ou d'encadrement pour les travailleurs âgés.

Figure 16: Aperçu des mesures visant à promouvoir la diversité des âges



Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

1.6 Aperçu des mesures dans le domaine du genre et de la diversité

Le **Tableau 3** donne un rapide aperçu de l'état de la mise en œuvre des mesures de diversité dans différents domaines. Il apparaît que les grandes organisations appliquent davantage de mesures structurelles et individuelles que les petites organisations. Dans le domaine de la garde d'enfants, les employé-e-s sont rarement soutenus (ni directement, ni financièrement).

Tableau 3: Aperçu des mesures en matière de diversité par taille de l'organisation

Critère	Petites organisations	Grandes organisations
Gestion de la diversité en général		
Mesures en matière de diversité dans le domaine du genre (Gender)	●	●
Mesures en matière de diversité dans d'autres domaines*	○	●
Instruments de la gestion de la diversité**	○	●
Thématisation des aspects liés à la diversité pour les employé-e-s à l'étranger	○	●
Mesures en matière de diversité pour les employé-e-s à l'étranger	○	●
Conciliation travail-famille		
Modèles de temps de travail flexibles en Suisse **	●	●
Modèles de temps de travail flexibles à l'étranger **	○	○
Possibilité de travail à temps partiel dans les postes de cadres ***	●	○
Crèche/garderie interne	–	–
Soutien financier à des solutions privées de garde d'enfants	–	–
Congé de maternité allant au-delà du minimum légal	○	●
Congé de paternité payé	●	●
Mesures spécifiques de promotion des femmes		
Entretien avec la collaboratrice après le congé de maternité	○	○
Programme de coaching ou de mentoring pour les femmes	○	○
Quota de femmes dans les fonctions de cadres	○	●
Mesures dans le domaine de la diversité des groupes d'âges		
Formation d'équipes d'âges mixtes	○	●
Adaptation du champ d'activité aux ressources personnelles	○	○
Possibilité de temps partiel en fin de carrière	●	●
Intégration d'employés plus âgés dans des programmes de mentoring et de coaching	○	○

Légende:

- Les mesures sont majoritairement ($\geq 75\%$) mises en œuvre
- Les mesures sont partiellement ($75\% > x \geq 25\%$) mises en œuvre
- Les mesures sont peu mises en œuvre ($< 25\%$)

Source : Sondage sur les données d'entreprise de la CI, N = 16, calculs BASS

*considéré comme satisfait si au moins 3 des 6 autres aspects liés à la diversité indiqués sont pris en compte

**considéré comme satisfait si au moins 6 des 12 instruments cités sont utilisés

***considéré comme satisfait si au moins 3 des 4 modèles de temps de travail indiqués sont proposés

****considéré comme satisfait si le travail à temps partiel est proposé dans au moins 3 des 5 fonctions de cadres indiquées

2 Informations sur les objectifs, la méthodologie et la procédure de l'étude

2.1 Situation initiale, objectifs et procédures

Le Centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale cinfo a pour objectif d'élargir les connaissances relatives au marché du travail régional suisse de la coopération internationale (CI). Il publie ainsi tous les deux ans son rapport sur le marché du travail contenant des informations relatives à la recherche d'emploi et aux postes vacants, aux employeurs, à la formation permanente et continue et aux salaires moyens spécifiques au secteur. Cependant, il ne permet pas de comparer les revenus par niveau de fonction à l'aide des données provenant de la surveillance du marché du travail.

Les organisations de la CI sont en concurrence en ce qui concerne l'embauche des meilleurs candidats. Il est avantageux de connaître les conditions d'emploi qui leur sont propres (revenus + prestations annexes + autres facteurs) en comparaison avec les structures de revenus dans le secteur.

Dans le cadre des objectifs définis, les **questions** pertinentes suivantes sont posées :

■ **Benchmark salarial** : où se situe mon organisation par rapport aux autres ? Outre les facteurs liés aux revenus et les conditions d'emploi, les facteurs tels que le pays d'affectation, le type d'affectation et le contexte doivent être pris en compte autant que possible.

■ **Genre et diversité** : où se situe mon organisation en ce qui concerne les différences (de salaire) potentielles entre hommes et femmes ? Où se situent les employés de différents sexes et/ou groupes d'âges au sein de mon organisation et à quel point la diversité des employés est-elle exploitée et reconnue ?

La collecte de données doit fournir de précieuses informations sur les questions d'embauche et de salaire pour les organisations participantes, avec un investissement en temps limité. L'enquête actuelle est en grande partie basée sur une étude de 2014/2015. Toutefois, étant donné que les autorités fédérales et certaines grandes organisations de la CI n'ont plus participé à l'enquête actuelle et que d'autres organisations se sont ajoutées, une comparaison des résultats des deux études n'est possible que dans une mesure très limitée.

Limitations de l'analyse

■ La collecte de données se limite au marché de travail suisse de la CI, c'est-à-dire aux employés des organisations de la CI qui ont leur siège principal ou leur succursale en Suisse et qui recrutent leurs employés en Suisse. Seuls les employés qui sont recrutés directement par une organisation en Suisse seront pris en considération.

■ Nous entendons par CI, selon la définition du rapport sur le marché du travail suisse de cinfo, la coopération dans le domaine du développement et de l'aide humanitaire, c'est-à-dire, la totalité des efforts de l'État, de la société civile et des acteurs privés, qui a pour but d'améliorer à court ou à long terme les conditions de vie dans les pays dits en voie de développement ou émergents.

■ Le benchmark salarial comprend des **fonctions spécialisées de la CI et des fonctions de support directement liées à la CI** (cf. description des fonctions de la CI dans le **Tableau 4**). Les fonctions spécialisées sont définies comme étant des postes dont la tâche principale se situe dans la coopération internationale et pour lesquels l'employé a suivi une formation spécifique ou connu une expérience professionnelle équivalente. Les fonctions spécifiques comprennent aussi des postes pour des débutants en vue de devenir spécialistes. Les postes avec fonction de support comprennent notamment les postes de collecte de fonds (Fundraising), de formation (cours/formation continue), de communication, de finances, de contrôle des projets, de ressources humaines et d'administration de projets.

Procédure de l'analyse

Deux sondages écrits ont été réalisés auprès de 16 organisations:

1. **une collecte de données individuelles**, sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) ou d'analyses Logib
2. **une collecte de données d'entreprise** comprenant des questions relatives aux conditions d'emploi et à la diversité

Remerciements

Nous **remercions** tous les participants pour cette collaboration constructive et espérons que cette étude fournira à chaque organisation les **bases pour prendre des décisions** et lui donnera peut-être des idées d'évolutions futures.

2.2 Description des enquêtes et explications relatives à la présentation des résultats

Dans ce chapitre, les détails les plus importants des deux enquêtes écrites sont brièvement expliqués. La partie du questionnaire sur les mesures relatives au genre et à la diversité se trouve en annexe du rapport.

2.2.1 Description de la collecte de données individuelles

Au moyen des données (salariales) de tous les employés exerçant des fonctions spécialisées et de support dans la CI, un benchmark salarial est établi pour les organisations participantes à l'aide d'une analyse statistique de régression. Il indique dans quelle mesure les facteurs, tels que les qualifications ou les fonctions, influencent la rémunération.

Afin d'améliorer la comparabilité de l'évaluation pour les organisations participantes, **10 fonctions** au total ont été définies à partir des organisations participantes, en collaboration avec un groupe d'accompagnement (cf. **Tableau 4**).

Tableau 4: Description des 10 fonctions spécialisées et de support de la CI

Co de	Lieu de travail	Dénomination	Définition	Exemple (titre)	Exemple (activité principale)
i1	Suisse	Membre de la direction	Membre de la direction	Department Head (HELVETAS)	Direction, gestion de l'organisation
i2	Suisse	Responsable programmes, chef de division	... gère le personnel en Suisse et à l'étranger (plusieurs pays) ou est responsable de plusieurs domaines (p.ex. IT et communication). Les 2 fonctions comprennent des tâches stratégiques.	Responsable Programmes (RP) ASIE (TdH)	Responsable 6 pays - gestion équipes
i3	Suisse	Responsable programmes, chef de département	... gère un département et le personnel à l'étranger. Il peut exercer des fonctions stratégiques dans certains domaines.	Team Leader (HELVETAS)	Gestion d'une unité d'organisation thématique et mandat de conseil thématique
i4	Suisse	Fonction spécialisée	Compétences et savoir-faire dans un domaine précis. Peut influencer la stratégie dans certains domaines. La gestion du personnel et les fonctions stratégiques ne font pas partie des tâches principales	Ingénieur (CICR)	Design, implementation coordination and/or execution of various projects mainly in relation to Water and Sanitation related issues
i5	Suisse	Gestionnaire, collaborateur de projet	... gère des projets complexes et/ou des tâches d'organisation liées directement à la CI.	Human Resources Officer Field (Medair)	Responsible for managing all of the processes for the internationally recruited human resources for each assigned field programme. Particular focus on recruitment, staff policy development, coordination of training and general staff well-being.

i6	Suisse	Assistant/e	... gère des tâches administratives et de support dans les projets de la CI.	Secrétaire / assistant (TdH)	Exécution tâches administratives
a1	Étranger	Responsable de pays	... est responsable d'au moins un pays et de divers programmes.	Regional Director (Swisscontact)	Lead the region with focus on growth, cost and (financial) risk management including, strategy development
a2	Étranger	Coordinateur de programme	.. responsable de plusieurs projets ou activités, gestion du personnel (« Expats ») et responsable des finances OU ... spécialiste de plusieurs projets et pour plusieurs pays.	Coordinateur de programme (TdH) Logisticien/ne	Coordination plusieurs projets, gestion équipe
a3	Étranger	Chef de projet/Responsable technique	.. responsable d'un projet, gestion du personnel et responsable financier ou spécialiste pour certains projets	Project Advisor (HELVETAS)	Conseiller thématique lors de la mise en œuvre de certains projets dans les pays participant aux programmes
a4	Étranger	Fonction spécialisée	Compétences et savoir-faire dans un domaine précis. Peut influencer la stratégie dans certains domaines. La gestion du personnel ne fait pas partie des tâches principales.	Interprète (IKRK) Infirmière	Interprétation pour les délégués, responsables etc. lors d'entretiens, visites de prison etc. parfois traductions écrites également

Présentation BASS

Tous les employés exerçant des fonctions spécialisées en CI qui étaient employés en **avril 2020** sont pris en compte (employés à plein temps ou temps partiel).

Des renseignements généraux sur la personne ont été collectés, tels que l'âge, le sexe, l'état civil et la nationalité. Par ailleurs, le **lieu de travail** (lieu d'intervention), le **nombre d'années de service** dans l'organisation actuelle et le plus haut niveau de **formation** atteint sont recueillis. Le **Tableau 5** montre le classement des certificats de formation utilisé pour l'évaluation³.

Tableau 5: Description des 6 degrés de formation

<p>Université, école polytechnique fédérale (Uni, EPF).</p> <p>Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP) : formation de trois ans à plein temps au minimum. Ecoles techniques supérieures (ETS), écoles supérieures de cadres pour l'économie et l'administration (économiste d'entreprise ESCEA), écoles supérieures d'arts appliqués (ESAA), école supérieure de service social ou d'éducatrices et éducateurs spécialisés (CSESS/CSEES), de même que d'autres écoles spécialisées.</p> <p>Formation professionnelle supérieure, école professionnelle : au moins deux ans de formation à plein temps. Apprentissage suivi d'une formation complémentaire s'achevant en règle générale par un examen fédéral (brevet fédéral, diplôme ou maîtrise, diplôme délivré par une école technique (ET), diplôme d'une école supérieure de gestion commerciale ou d'une école supérieure de la restauration de même que les autres formations comparables).</p> <p>Maturité : gymnase/lycée, maturité professionnelle, brevet d'enseignement à divers degrés</p> <p>Formation professionnelle achevée qui, en règle générale, débouche sur l'obtention d'un certificat fédéral ou cantonal de capacité : apprentissage professionnel, apprentissage de commerce, écoles supérieures de commerce ou écoles de degré diplôme, écoles pour les professions de l'agriculture ou de l'économie domestique</p> <p>Scolarité obligatoire, sans formation professionnelle achevée A l'exception de la formation professionnelle en entreprise</p> <p>Autres certificats de formation, non compris dans les filières habituelles de formation en Suisse</p>
--

Présentation BASS

Comme pour l'enquête biennale sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique, le niveau de qualification du poste de travail et la position professionnelle en quatre ou cinq degrés ont été recueillis (**Tableau 6** et **Tableau 7**).

³ Une organisation n'a pas pu fournir la formation effectivement effectuée pour les employés en Suisse, mais uniquement la formation nécessaire à leur fonction, et aucun classement n'a été possible pour les employés à l'étranger. Dans certains des tableaux suivants, il manque donc les données correspondantes et, dans la régression du groupe des grandes ONG, les employés de cette organisation ne sont pas répertoriés avec le lieu d'intervention à l'étranger.

2 Informations sur les objectifs, la méthodologie et la procédure de l'étude

Tableau 6: Niveaux de qualifications requises

Poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles
Poste requérant un travail indépendant et qualifié
Poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées
Poste comportant des activités simples et/ou répétitives

Présentation BASS

Outre le 13^e et, éventuellement, 14^e mois de salaire, des détails sont demandés en ce qui concerne les prestations annexes pour les employés dont le lieu de travail se situe en Suisse et à l'étranger. Par souci de simplification, les organisations ont également pu travailler avec des valeurs moyennes et/ou des estimations. Par ailleurs, un « paquet de base » de prestations (cf. **Tableau 8**) a été fourni aux organisations pour les employés dont le lieu de travail se situe à l'étranger. Si les prestations de l'organisation diffèrent nettement de ce « paquet de base », l'organisation a pu spécifier en détail les prestations à ajouter ou à supprimer pour ses employés.

Tableau 7: Position professionnelle

Cadre supérieur Direction et collaboration au sein de la direction générale de l'entreprise : définition ou co-définition de la politique de l'entreprise dans son ensemble ou collaboration dans ce domaine, responsabilité ou co-responsabilité pour la réalisation des objectifs de l'entreprise, coordination des diverses fonctions dirigeantes, responsabilité de la politique et de la réalisation des objectifs dans un domaine déterminé
Cadre moyen Direction d'un secteur de l'entreprise, fonction d'état-major d'un niveau élevé : responsabilité de la planification et de l'organisation dans un domaine déterminé Collaboration au développement de plans de mesures applicables à long terme.
Cadre inférieur Direction axée sur l'exécution de tâches dans un segment d'activité, fonction d'état-major qualifié : responsabilité pour la réalisation de mandats dans son domaine d'activité, participation à la planification et à l'organisation.
Responsable de l'exécution des travaux Supervision de l'exécution des travaux selon des instructions précises : surveillance des travaux en cours, participation à la planification et à l'organisation, le cas échéant
Sans fonction de cadre

Présentation BASS

Tableau 8: Prestations de base des organisations en cas de lieu de travail à l'étranger

■ Hébergement (coûts énergétiques, entretien/nettoyage (pour toute la famille)
■ Coûts scolaires sur place (ou coûts supplémentaires scolarité en Suisse)
■ Assurances à l'étranger, assurances maladie et accident incluses
■ Coûts pour les transports (transports privés inclus)
■ Coûts de transports pour le congé au pays un fois par an (pour toute la famille)
■ Allocations pour les assurances sociales en Suisse

Présentation BASS

Un **salaire brut standardisé** a été calculé à partir du temps de travail hebdomadaire dans l'organisation, du taux d'occupation individuel et du salaire brut (base : temps de travail hebdomadaire de 40 heures). Le salaire brut comprend également les **primes** et une éventuelle part de **prestations en nature** (allocations, prestations annexes, 13^e mois, paiements spéciaux).

2.2.2 Description de la collecte de données d'entreprise

L'enquête sur les données d'entreprise permet de recueillir des données relatives aux **cotisations des employeurs** pour les employés dans le domaine de la CI ainsi que des informations dans le domaine **du genre et de la diversité**.

Dans la partie du questionnaire relative aux cotisations des employeurs, les aspects suivants sont abordés :

2 Informations sur les objectifs, la méthodologie et la procédure de l'étude

- Montant des cotisations des employeurs à la charge de la prévoyance professionnelle (caisse de pension)
- Montant des allocations familiales et allocations de formation
- Réglementation en matière de vacances
- Versement du salaire en cas de maladie/accident et/ou de prise en charge de proches
- Protection contre le licenciement en cas de maladie et d'accident
- Compensation ou paiement des heures supplémentaires
- Cotisations volontaires des employeurs à l'AANP et/ou à d'autres assurances
- Prestations annexes garanties (« Fringe Benefits »)
- Soutien de l'employeur pour la formation continue/la supervision/le congé de formation, etc.

Dans le domaine du genre et de la diversité, la prise de mesures concrètes concernant les aspects suivants a été abordée :

- Mesures concrètes et instruments dans certains domaines de la diversité
- Ancrage de la diversité dans les concepts et dans le contrôle
- Modèles de temps de travail (modèles flexibles, job-sharing, etc.) et possibilité de travail à temps partiel
- Crèches d'entreprise et/ou soutien financier pour des solutions privées
- Durée du congé de maternité et de paternité
- Mesures pour la promotion ciblée des femmes comme p.ex. l'existence de quotas de femmes pour les postes de direction et de cadres
- Intégration professionnelle des personnes handicapées
- Mesures en faveur d'équipes mixtes du point de vue de l'âge et mesures pour la présence d'employés de + de 50 ans

2.2.3 Présentation des résultats

Les résultats des deux enquêtes en lien avec le thème "genre et diversité" sont présentés dans le contexte correspondant au chapitre 1. Ils comprennent des **tableaux issus de la collecte des données d'entreprise** des 16 organisations ainsi que des **tableaux descriptifs complémentaires basés sur les données salariales individuelles de 1 578 employés** (N = 1 578).

Dans les **tableaux basés sur la collecte des données d'entreprise**, les informations des organisations sont **présentées sous forme de valeurs médianes** ("vue de l'organisation"). Cela signifie que la réponse d'une petite organisation avec peu d'employés dans la CI est comptabilisée de la même manière que la réponse, par exemple, de MSF et ses plusieurs centaines d'employés. La valeur médiane (= valeur centrale ou "valeur au milieu") indique la valeur d'une variable pour laquelle la moitié des répondants se situent en-dessus et l'autre moitié en-dessous.

Dans les **tableaux basés sur les données salariales individuelles**, la **moyenne arithmétique** (« **point de vue de l'employé** ») est utilisée. Ces valeurs moyennes sont fortement influencées par les données des plus grandes organisations du groupe correspondant. Les salaires des 12 « petites organisations » ne représentent au total que 37 % des résultats globaux.

Pour la plupart des analyses, les 16 organisations interrogées ont été réparties en deux groupes :

- Groupe des « petites organisations » comptant moins de 150 employés dans le domaine de la CI. Douze des organisations interrogées appartiennent à ce groupe.
- Groupe des « grandes organisations » comptant plus de 150 employés dans le domaine de la CI. Quatre des organisations interrogées appartiennent à ce groupe.

3 Bibliographie

Bambach Marco et Kuhn-Fleuchaus Christine (2011): Diversity-Management. Unsichtbare Potenziale fördern. Stuttgart: Steinbeis Business Academy.

Franken, Swetlana (2015): Personal: Diversity Management. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schillingreport 2020, disponible sur <https://www.schillingreport.ch/de/>, consulté le 16.9.2020.

Stangel-Meseke Martina, Hahn Pia et Steuer Linda (2015): Diversity-Management und Individualisierung. Massnahmen und Handlungsempfehlungen für den Unternehmenserfolg. Wiesbaden: Springer Gabler.

4 Annexe

4.1 Enquête sur les données des entreprises (Partie B, Gender/Diversity)

4.1.1 Introduction

Benchmark salarial de la CI - Données des entreprises

Situation initiale

Les organisations compareront leur conditions d'emploi (rémunérations + prestations annexe + autres facteurs) avec les structures de rémunération dans la branche. A cette fin nous récoltons les données des conditions d'emploi des employé-e-s pour le marché de travail de la CI sur la base de ce questionnaire concernant les données individuelles. Avec le questionnaire sur les données des entreprises nous nous intéressons aux questions générales sur les cotisations des employeurs et aux mesures dans les domaines "gender & diversity", ainsi qu'aux indications sur les stagiaires.

Délais

Veillez nous retourner les deux questionnaires jusqu'au **vendredi 26 juin 2020**.

Renseignements

Veillez vous adresser en cas de problèmes ou de questions aux responsables du projet:

- Markus Schärner, Tel. 031 380 60 93, markus.schaerrer@buerobass.ch
- Peter Stettler, Tel. 031 380 60 84, peter.stettler@buerobass.ch

Le questionnaire comporte trois parties:

Questionnaire A "Cotisations de l'employeur"

Questionnaire B "Mesures dans le domaine *diversity & gender*"

Questionnaire C "Indications sur les stagiaires"

Remarques et aide

- Enregistrer le document sous «*unternehmensbefragung_iza_XXX*», le XXX signifie votre organisation.
- Vous pouvez à tout moment enregistrer le document et continuer la saisie des données à un moment ultérieur. Plusieurs personnes peuvent travailler sur le document (envoi par mail ou enregistrement sur un disque commun).
- Le questionnaire compte deux feuilles de travail avec un questionnaire individuel. Veuillez remplir les deux questionnaires.
- Attention: Le questionnaire est plus long que la page affichée sur l'écran, utilisez la fonction "défiler" pour vous orienter sur la page.
- Vous trouvez à la fin de chaque questionnaire une zone de texte "remarques", veuillez noter des éventuels compléments et des précisions concernant les questions resp. réponses spécifiques.

4.1.2 Enquête sur les données des entreprises (page 3)

Questionnaire sur l'entreprise

Partie B: Questions sur les mesures dans le domaine Gender & Diversity

Le questionnaire n'est pas affiché complètement. Veuillez utiliser la fonction "défiler" pour vous orienter dans le document. Si vous souhaitez vous orienter rapidement, vous pouvez imprimer le document.

B1. Quels aspects de la diversité votre organisation soutient-elle concrètement?

Cochez les cases correspondantes

- Sexe
 Age (50+, Generation Y etc.)
 Langue
 Santé/handicap/ (physique/psychique)
 Religion
 Nationalité
 Orientation sexuelle / identité de genre
 Autres:

B2. Quels sont les instruments utilisés dans votre entreprise pour promouvoir/développer la diversité ?

Dans notre entreprise, les instruments suivants sont utilisés pour la diversité (aspects généraux ou individu

- Documents de base comme énoncé de mission, vision, etc.
 Lignes directrices concrètes, code de conduite, etc.
 Statistiques du personnel, controlling de l'égalité/diversité, etc.
 Personne/groupe de travail responsable
 Marketing du personnel
 Communication interne
 Communication externe de l'entreprise
 Offres spécifiques de formation continue
 Mesures de mentorat
 Conseil/coopération externe
 Réseaux pour groupes spécifiques
 Représentant-e-s pour groupes spécifiques

B3. Est-ce que la diversité est un sujet de discussion pour les employé-e-s à l'étranger?

Cochez la case correspondante

- Oui, concernant:
 Non
 Je ne sais pas

B4. Y a-t-il des mesures particulières pour les employé-e-s à l'étranger?

Cochez la case correspondante

- Oui, concernant:
 Non
 Je ne sais pas

B5. Quels modèles de travail sont mis en œuvre pour les employé-e-s en Suisse?

Plusieurs réponses possibles

- Travail à mi-temps
 Job Sharing
 Home Office
 Temps de travail souples (horaire flexible, temps de travail annuel, modèle de confiance)
 Autres:

B6. Quels modèles de travail sont mis en œuvre pour les employé-e-s à l'étranger?

Plusieurs réponses possibles

- Travail à mi-temps
 Job Sharing
 Home Office
 Temps de travail souples (horaire flexible, temps de travail annuel, modèle de confiance)
 Autres:

B7. Y a-t-il la possibilité de travailler à temps partiel pour les cadres? Si oui, quel est le taux

Règles pour les positions de cadre suivantes:		TO min. en %
Membre de la direction (Suisse, i1)	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> Non	<input type="text"/>
Responsable de programme	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="text"/>
Chef de division (Suisse, i2)	<input type="checkbox"/> Non	<input type="text"/>
Chef de programme	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="text"/>
Chef de département (Suisse, i3)	<input type="checkbox"/> Non	<input type="text"/>
Chef de pays (Etranger, a1)	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> Non	<input type="text"/>
Coordianteur de programme (Etranger, a2)	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> Non	<input type="text"/>

4.1.3 Enquête sur les données des entreprises (page 4)

B8. Est-ce que votre entreprise dispose d'une garderie interne?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

B9. Est-ce que l'entreprise soutient financièrement la garde privée d'enfants?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

B10. Est-ce que l'aménagement du congé de maternité déroge au minimum légal?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Si oui, combien de semaines dure le congé maternité payé?

B11. Y a-t-il dans l'entreprise un congé de paternité payé?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Si oui, combien de jours dure le congé de paternité payé?

B12. Y a-t-il un entretien avec la collaboratrice revenue d'un congé de maternité (max. 2 mois après le retour)?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

B13. Y a-t-il dans l'entreprise un programme de coaching ou mentoring pour les femmes cadres ?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

B14. Y a-t-il dans l'entreprise un quota pour les femmes cadres resp. pour certaines fonctions de direction ?

Cochez la case correspondante

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Si tel est le cas...

(a) pour quelles fonctions de direction il y a un quota et à combien s'élève le taux?

(b) est-ce que le quota est respecté en ce moment?

(c) quelles mesures sont prévues, si on atteint pas le quota?

B15. Combien de personnes handicapées votre entreprise emploie-t-elle actuellement

Nombre

- Employé-e-s en chaise roulante
 Employé-e-s souffrant de troubles auditifs ou visuels
 Employé-e-s avec d'autres handicaps (par ex. mental, psychique, linguistique)

4.1.4 Enquête sur les données des entreprises (page 5)

B16. Dans quelle mesure les infrastructures de votre entreprise sont-elles conformes à la norme SIA 500 "Constructions sans obstacles" ?

Question facultative

Les infrastructures de notre entreprise correspondent à la norme SIA 500 comme suit:

à plus de 60%
de 20 à 60%
à moins de 20%
non vérifié /
non connu

- a) **Accessibilité et adaptabilité des lieux de travail personnels sans l'aide de tiers**
(sans palier, largeur de passage min. 0.8 m, places de stationnement adaptées aux fauteuils roulants, sièges/tables accessibles aux fauteuils roulants, aides informatiques pour les malentendants/ malvoyants, etc.)
- b) **Accessibilité des salles communes (salles de réunion/formation, cantine, toilettes, salles de réception) sans l'aide de tiers**
(sans palier, largeur de passage min. 0.8m etc.)
- c) **Utilisation des salles communes (salles de réunion/formation, cantine, toilettes, salles de réception) sans l'aide de tiers**
(espace accessible aux fauteuils roulants, aides à l'orientation/à l'utilisation, aides acoustiques, dispositifs d'alarme/évacuation pour les personnes handicapées, etc.)

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B17. Forme-t-on dans l'entreprise des équipes d'âges mixtes?

Cochez la case correspondante

- Oui, toujours
- Oui, en général
- Oui, mais rarement
- Non, jamais (aucun critère pour former les équipes)

B18. Y a-t-il la possibilité pour les employé-e-s âgé-e-s (+50 ans) d'adapter leur domaine d'activité à leur ressource personnelle?

Cochez la case correspondante

- Principalement oui
- Principalement non

B19. Y a-t-il la possibilité pour les employé-e-s âgé-e-s (+50 ans) de réduire leur charge de travail (Temps partiel pour les plus âgés)?

Cochez la case correspondante

- Principalement oui
- Principalement non

B20. Est-ce que les employé-e-s âgé-e-s sont intégré-e-s à des programmes de Mentoring ou de Coaching?

Cochez la case correspondante

- Principalement oui
- Principalement non
- Aucun programme de Mentoring ou de Coaching

B21. Remarques (compléments et précisions concernant des questions spécifiques)