



ARCINFO data

RETROUVEZ TOUS LES ÉPISODES DANS NOTRE DOSSIER «ARCINFO DATA» SUR ARCINFO.CH

Quels sont les freins aux carrières des Neuchâteloises?

Alors qu'elles sont mieux formées que les hommes, pourquoi si peu de Neuchâteloises deviennent-elles cadres, surtout dans le secteur public? Comment briser ce plafond de verre?

PAR CHRISTINE.WUILLEMIN@ARCINFO.CH

Quels cantons comptent le plus de femmes occupant des fonctions dirigeantes? Dans quels cantons travaillent les femmes bénéficiant du plus haut niveau de formation? Quels éléments contribuent à freiner les carrières professionnelles? Dans ce nouvel épisode de notre série «ArcInfo Data», nous avons décortiqué

et mis en perspective les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS) afin de répondre à ces questions. On remarque tout d'abord que les femmes sont mieux formées que les hommes en Suisse romande. Dans le canton de Neuchâtel, elles sont 24,7% à détenir un diplôme de degré tertiaire, délivré par une haute école, contre 24% de

leurs collègues masculins. Dans ce classement, le canton se situe donc devant Fribourg, le Valais, le Jura, mais derrière Vaud et le champion Genève. En revanche, alors que l'écart salarial entre les deux sexes tend à se réduire, en passant de 23,79% en 1994 à 13,81% en 2020, les femmes peinent toujours à accéder à des fonctions dirigeantes.

Et Neuchâtel figure parmi les cantons suisses qui comptent le moins de cadres féminines, devant Appenzell Rhodes-Intérieures et Obwald. Pour analyser et mettre en perspective ces statistiques, retrouvez nos cartes et nos infographies exclusives, ainsi que l'interview du spécialiste Nicolas Babey, de la Haute Ecole de gestion Arc.

NOS QUESTIONS À...

NICOLAS BABEY

Docteur en sciences humaines et professeur Haute Ecole de gestion Arc

«Le temps partiel joue un mauvais tour aux femmes»

En Suisse alémanique et au Tessin, les hommes sont plus nombreux que les femmes à sortir diplômés d'une haute école. En Romandie, c'est l'inverse. Pourquoi ce Röstigraben?

Ce contraste s'explique en partie par des modalités de formation parfois différentes dans certains domaines, dont celui de la santé. En Suisse alémanique, la structure de la formation en soins se caractérise par la prédominance des écoles spécialisées. En Suisse romande, ce sont avant tout les hautes écoles qui délivrent de telles formations où les femmes sont surreprésentées.

En Suisse romande, les femmes sont en moyenne mieux formées que les hommes, mais il est toujours aussi rare qu'elles accèdent à un poste à responsabilité. D'après les chiffres de l'OFS, la part des femmes cadres n'a progressé que de 24 à 24,87% entre 2011 et 2020. Comment l'expliquer?

C'est un problème de temps disponible et de partage de ce temps, aussi bien dans les ménages que dans les entreprises. La venue d'un enfant – et surtout son éducation – nécessite du temps. Accéder à des postes à responsabilité en nécessite également. Emerge une tension entre ces deux logiques. Sur le partage du temps, dans la sphère du ménage comme dans l'entreprise, les femmes sont généralement perdantes.

Selon l'OFS, En 2022, 58% des femmes professionnellement actives travaillaient à temps partiel, pour seulement 18,7% des hommes. Or, devoir travailler à temps partiel a généralement pour conséquence de

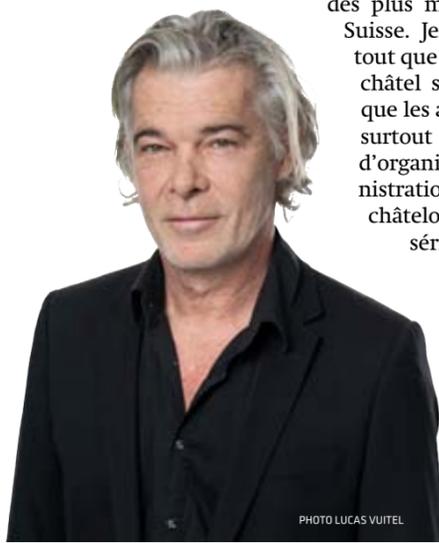
dire adieu aux postes à responsabilité et aux promotions.

Les femmes sacrifient donc leur carrière au profit d'une vie familiale?

Elles ne décident pas de sacrifier leur carrière. C'est le système productif lui-même qui se charge de les exclure. C'est d'autant plus révoltant – et économiquement très inefficace – qu'elles disposent, on l'a vu, d'un capital scolaire légèrement plus élevé que les hommes en Suisse romande.

« Dans l'administration publique neuchâteloise, plus de 75% des salariés avec du personnel sous leur ordre sont des hommes. »

NICOLAS BABEY
DOCTEUR EN SCIENCES HUMAINES
ET PROFESSEUR À LA HAUTE ÉCOLE
DE GESTION ARC



Avec seulement 29,5% de femmes cadres, le canton de Neuchâtel figure au top trois des plus mauvais élèves suisses, devant Appenzell Rhodes-Intérieures et Obwald. Comment expliquer ce score?

Ce mauvais résultat est probablement lié à la structure économique du canton. Dans les activités industrielles, les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité. Or, ce secteur est particulièrement important dans le canton de Neuchâtel. Cependant, il existe certainement d'autres causes qui mériteraient d'être identifiées (lire l'encadré).

On pourrait imaginer que le secteur public neuchâtelois fasse davantage d'efforts que le privé. Or, ce n'est pas le cas. Pourquoi?

Dans l'administration publique neuchâteloise, communes et canton confondus, plus de 75% des salariés avec du personnel sous leur ordre sont des hommes. C'est un des plus mauvais scores de Suisse. Je ne crois pas du tout que le canton de Neuchâtel soit plus «macho» que les autres. J'en déduis surtout que les modes d'organisation des administrations publiques neuchâteloises méritent une sérieuse réforme.

Comment briser ce plafond de verre?

Il faudrait revoir la pertinence et la hiérarchie des critères mobilisés par les organisa-

tions publiques ou privées pour élire des personnes à des postes de cadres. Par exemple, rien ne prouve qu'un-e cadre soit moins efficace à 70% qu'à 100%. Or, on a vu que le temps partiel joue un mauvais tour aux femmes.

Dans mon activité professionnelle, j'ai eu affaire à des codirectrices en job sharing. Un tel modèle m'a paru très efficace, chaque personne prenant des responsabilités là où elle est la plus compétente et la plus motivée. Pourquoi ne pas généraliser de telles formules?

Partout où c'est possible, le télétravail devrait être généralisé; au moins trois jours par semaine, selon l'Agence internationale de l'énergie. Ça serait bon pour briser le plafond de verre et bon pour la planète. Il faudrait soumettre le critère de fidélité à l'entreprise – qui exige du temps – au critère du capital scolaire pour stimuler la promotion professionnelle des femmes. Enfin, envisager sérieusement la semaine de quatre jours et développer des expériences dans les organisations privées et publiques. Bref, il s'agirait de mettre en œuvre toute solution permettant de résoudre la tension entre-temps «famille» et temps «profession».

Suite en septembre

C'est le dernier épisode de notre série «ArcInfo Data» avant la pause estivale. Nous reviendrons en septembre avec de nouvelles analyses de données sociétales dans le canton de Neuchâtel et en Suisse.

Qu'est-ce qui coince dans l'industrie et le secteur public?



Claude Grimm, secrétaire régionale du Syndicat des services publics (SSP) région Neuchâtel, et Silvia Locatelli, secrétaire régionale d'Unia région Neuchâtel. LUCAS VUITEL

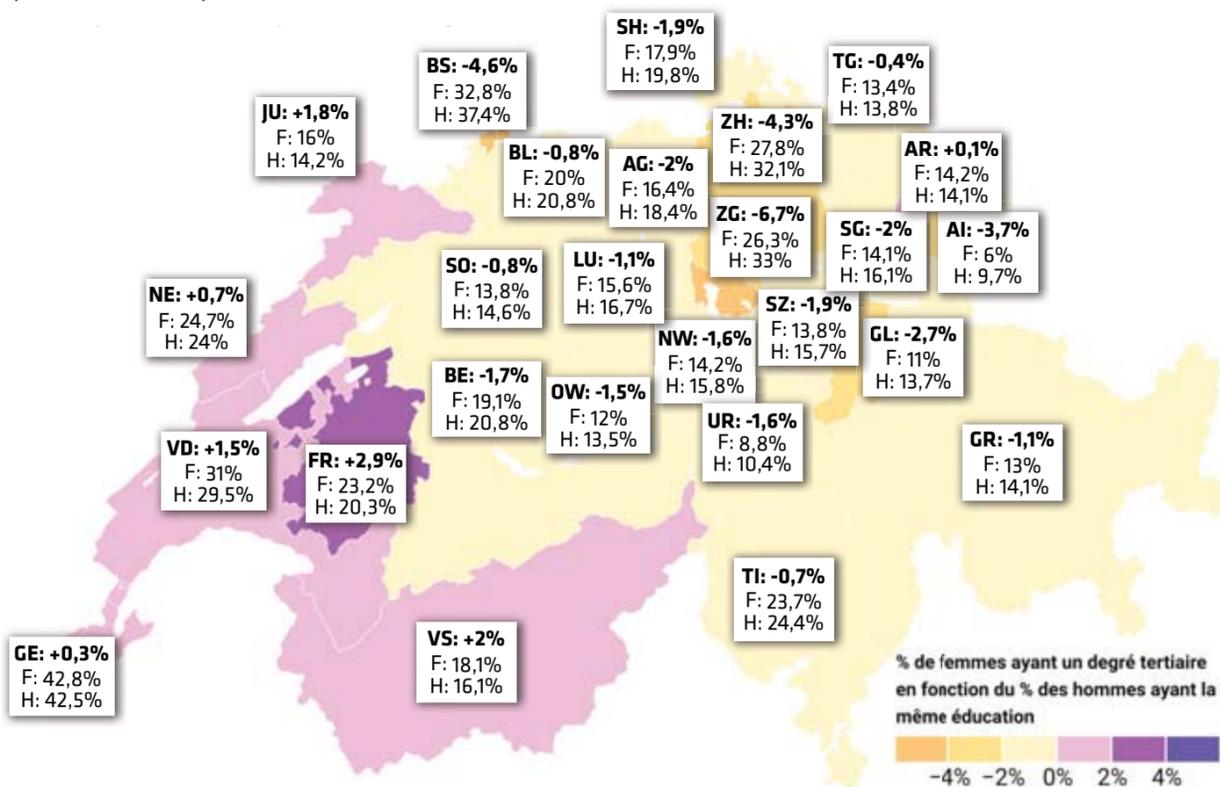
Pourquoi les directions du secteur industriel, majoritaires dans le canton de Neuchâtel, restent-elles des bastions masculins? Premièrement, comme la majorité des chefs sont des hommes, ils ont souvent le réflexe d'engager d'autres hommes pour un poste à responsabilités. «S'ils ne se sont pas conscients de ce mécanisme, à compétences égales, ils privilégieront un pair», éclaire Silvia Locatelli, secrétaire régionale d'Unia région Neuchâtel.

Par ailleurs, plus les entreprises sont grandes, tournées vers le marché exportateur avec de gros enjeux financiers, moins elles vont miser sur les temps partiels. Or, on l'a vu, les femmes sont perdantes à ce jeu-là. Selon Silvia Locatelli, il faut réformer les conditions-cadres: introduire un congé parental rémunéré à se partager dans le couple, oser les cadres à temps partiel, baisser le temps de travail de façon généralisée – «il y a de bons résultats en termes de productivité dans le canton de Vaud» –, augmenter les places en crèche et au parascolaire ou encore valoriser l'expérience des mères. Du côté des administrations publiques neuchâteloises, on ne fait guère mieux. «Le SSP a déposé une série de revendications pour les secteurs publics et parapublics lors de la grève féministe de 2019. Malgré notre insistance, peu de choses ont été faites pour améliorer la situation à l'Etat», déplore Claude Grimm, du Syndicat des services publics région Neuchâtel. Toutefois, le maintien du congé maternité de la fonction publique à quatre mois constitue «une belle victoire, sachant que le Conseil d'Etat voulait le raccourcir!»

Actuellement, le SSP se bat entre autres pour une plus grande transparence dans le système de classification des fonctions et pour que l'Etat applique les dispositions légales fédérales en matière de protection de la maternité et de l'allaitement. «Actuellement, l'Etat peine à recruter des cadres, il a donc compris qu'il fallait inciter les femmes à postuler et a pris quelques mesures dans ce sens», note Claude Grimm. «Mais le chemin reste encore long jusqu'à ce que l'égalité soit enfin réalisée et qu'il y ait autant de femmes que d'hommes à des postes de cheffes d'office ou de service.»

Les femmes sont mieux formées que les hommes en Suisse romande

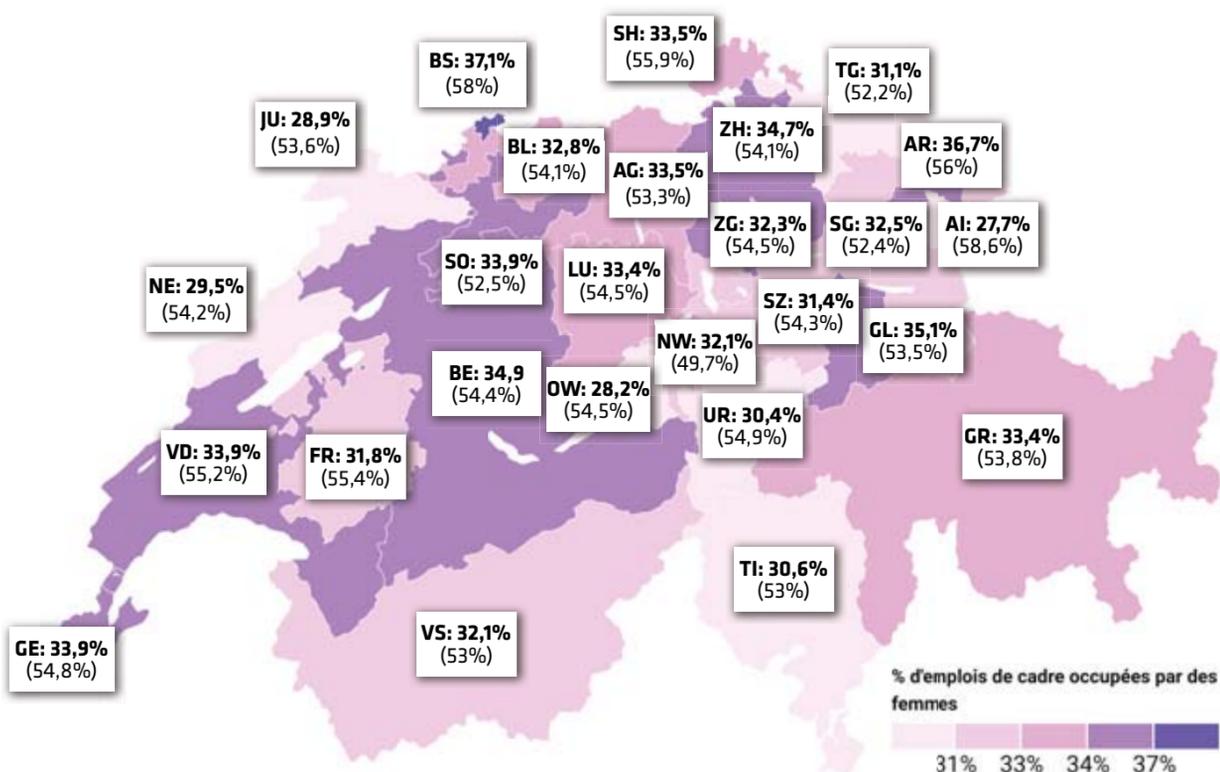
Niveau de formation la plus haute achevée (agrégée III) par sexe et canton, en fonction du lieu de travail. Pourcentage calculé par rapport au nombre total d'hommes ou de femmes. En dessous: pourcentage de femmes (F) et d'hommes (H) qui détiennent un degré tertiaire (hautes écoles).



Exemple de lecture: le pourcentage de femmes détenant un diplôme de degré tertiaire (hautes écoles) et travaillant dans le canton de Neuchâtel est 0,7% plus haut que chez les hommes.

Neuchâtel, troisième canton à compter le moins de femmes cadres

Pourcentage de femmes occupant des positions de cadre en fonction du total des postes de cadre par canton. Entre parenthèses: pourcentage de femmes sans fonction dirigeante.



Exemple de lecture: dans le canton de Neuchâtel, 29,5% des emplois avec des fonctions de cadre sont occupés par des femmes.

Ces chiffres résultent de l'analyse du relevé structurel cumulé 2016-2020 qui est un recensement de la population résidente permanente de 15 ans et plus. Pour cette analyse, seules les personnes actives sont considérées et l'échantillon pondéré a une taille de 3 622 148 observations. Les observations ne pouvant pas être attribuées à un canton par manque de réponse au lieu de travail sont exclues.

LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

MARCHÉ DU TRAVAIL

personnes actives

3 706 382

dont **48%** sont des femmes.

TAUX D'ACTIVITÉ

intensité de la participation de la population âgée de 15 à 64 ans au marché du travail

femmes hommes

80% VS 87%

SOURCES: OFS, relevé structurel cumulé 2016-2020 et OFS, indicateur monet 2023
INFOGRAPHIE: NICOLE WEBER, HE-ARC

LES FEMMES DANS LE SECTEUR PUBLIC

RÉPARTITION DES EMPLOIS

36 446 emplois avec fonction de cadre en Suisse.

dont **32%** sont occupés par des femmes.

FOCUS: CADRE SUPÉRIEUR

5 626 postes de directeurs-trices ou membres de la direction en Suisse.

dont **27%** sont occupés par des femmes.

canton NE **23%**

Légende: Établissements du code NCGA-6. Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire.
SOURCE: OFS, relevé structurel cumulé 2016-2020 INFOGRAPHIE: NICOLE WEBER, HE-ARC

LE REVENU DES FEMMES

TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

temps consacré par semaine en 2020

femmes **21 HEURES**

hommes **31 HEURES**

DISPARITÉS SALARIALES

hommes-femmes en 2020

13,8% de salaire en moins pour les femmes

diminution de **0,6%** par rapport à 2018.

SOURCES: OFS, relevé structurel cumulé 2016-2020 et OFS, indicateur monet 2023
INFOGRAPHIE: NICOLE WEBER, HE-ARC