



Diversity, Equity & Inclusion

Report 2023

Avant-propos

Chief People Officer



Klementina Pejic
Chief People Officer

Le thème Diversity, Equity & Inclusion (DE & I) dépasse la simple égalité entre femmes et hommes : il englobe la diversité linguistique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les différentes perspectives et modes de pensées, et bien plus encore. Nous assumons pleinement notre responsabilité sociale, morale et éthique et nous nous engageons fermement en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion. Le harcèlement sexuel, la discrimination et l'exclusion sont formellement proscrits au sein de Swisscom.

Notre personnel diversifié et notre culture d'entreprise inclusive renforcent notre capacité d'innovation, contribuant au succès de notre entreprise. C'est pourquoi nous concevons nos processus de recrutement, de développement, de gestion des talents et de culture de conduite de manière à combattre les stéréotypes et à promouvoir l'égalité des chances. Grâce à cette gestion active, nous favorisons la diversité à chaque étape, que ce soit au niveau des candidate-s, des processus de recrutement ou de promotions



« La diversité de nos collaboratrices et collaborateurs représente une valeur ajoutée indéniable pour Swisscom. Elle stimule l'innovation et amplifie notre succès. Swisscom prône une culture qui valorise les différences et où la discrimination et l'exclusion n'ont formellement pas leur place. Nous promovons activement cette philosophie tant en interne qu'en externe. »

Christoph Aeschlimann
CEO

Notre stratégie

Dans le cadre de la stratégie Diversity, Equity & Inclusion (DE & I) 2026, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux autour des thèmes des générations, du genre, de la langue et de l'origine ainsi que des personnes atteintes dans leur santé ou issues de l'immigration. Ces objectifs sont essentiels pour une gestion proactive du développement et constituent un élément important de l'engagement DE & I de Swisscom. Toutefois, une grande partie de notre stratégie repose sur la sensibilisation des collaborateurs et des collaboratrices à ces thèmes DE & I, dans la conception de processus non discriminatoires et dans l'élaboration de conditions-cadres plus inclusives. Grâce à un engagement clair du conseil d'administration et de la direction du groupe, nous aspirons à faire progresser et à atteindre ces objectifs en nous appuyant sur trois piliers.



Objectifs et responsabilité clairement définis

Les RH animent la discussion concernant les objectifs DE & I au sein des différentes unités, mettant en place des mesures globales visant à atteindre ces objectifs, supervisant l'avancement et apportant leur soutien à la définition et la mise en œuvre de mesures spécifiques à chaque unité.

Intégration dans les processus People

Nous concevons des processus pertinents en matière de recrutement, d'embauche, de développement, de fidélisation des collaborateurs et collaboratrices, de gestion des talents et de culture de conduite de manière à combattre les stéréotypes inconscients et à garantir une réelle égalité des chances. Par exemple, nous proposons des postes à 60-100%, veillons à adopter un langage inclusif et surveillons les critères de diversité au sein de notre vivier de talents et de notre pipeline de candidate-s.



Intégration à l'Employer Branding & Corporate Communications Roadmap

Afin de sensibiliser et d'informer l'ensemble du personnel et des candidate-s sur les thèmes et les offres DE & I et de présenter des modèles ainsi que d'autres réalités de vie, DE & I est intégré à la Corporate Communications & Employer Branding Roadmap. Nous participons à des événements spécifiques et les organisons dans le but d'entrer en contact avec les groupes de candidate-s les plus divers provenant de diverses régions.

Let's talk about numbers

Afin d'atteindre nos objectifs généraux DE & I, nous travaillons en collaboration avec chaque unité pour définir sa contribution spécifique. En se basant sur la situation actuelle, chaque unité détermine des objectifs DE & I en tenant compte des évolutions et particularités qui lui sont propres. Ces objectifs ne sont en aucun cas supérieurs à d'autres objectifs ni en contradiction avec ceux-ci, mais constituent un complément essentiel à divers objectifs RH et commerciaux.

	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur- cible 2023	Valeur- cible 2026
Part de femmes parmi les cadres	14.2%	14.4%	16.4%	16.4%
Part de femmes	24.1%	23.7%	24.3%	25.5%
Part de collaborateurs/-trices < 40	43.3%	43.9%	43.0%	45.0%
Part de collaborateurs/-trices ne parlant pas l'allemand	33.4%	34.7%	34.5%	40.0%
Part de collaborateurs/-trices de Suisse romande et du Tessin parmi les cadres	n.a	8.6%	15.0%	9.2%
Part de collaborateurs/-trices dans leur santé/migrant-e-s	1.17%	1.14%	1.0%	1.0%

Génération

L'échange et la collaboration intergénérationnelle revêtent une importance cruciale, notamment dans le contexte du développement de produits et de services destinés à répondre aux besoins de notre clientèle. Afin de mieux accompagner nos collaborateurs et collaboratrices dans leur situation de vie prennent en compte les besoins et les exigences de chaque génération. En créant un environnement de travail attrayant pour l'ensemble des générations, nous relevons activement les défis tels que l'évolution démographique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Nous apportons un soutien ciblé aux collaborateurs et collaboratrices expérimentés, leur offrant ainsi une perspective motivante jusqu'à leur départ à la retraite.

Pour tous

- Dans le cadre de réflexions régulières sur le développement professionnel, les collaborateurs et les cadres réfléchissent à l'évolution de leur carrière et définissent conjointement des objectifs de développement concrets.
- En outre, Worklink, notre centre de compétences pour le career fitness, propose des conseils en planification de carrière et des bilans professionnels, et encourage les collaborateurs et les collaboratrices à bâtir leur propre avenir professionnel.
- Swisscom accorde une grande importance à l'employabilité de l'ensemble de son personnel. Le conseiller en carrière virtuel « My Employability » aide à affiner le profil du poste, à identifier les compétences manquantes et à définir des mesures de formation continue appropriées.
- En outre, nous octroyons à nos collaborateurs et collaboratrices cinq jours par an qu'ils peuvent utiliser pour la formation continue.

Travail intergénérationnel

Nous favorisons l'échange intergénérationnel et le transfert de connaissances à travers de programmes de mentorat intergénérationnel et de tandems de job-sharing.

Promotion de la relève

- Plus grand prestataire de places d'apprentissage pour les métiers TIC en Suisse, Swisscom forme près de 800 apprenti-e-s et, avec plus de 500 apprenti-e-s dans les métiers TIC. Dans ce domaine, Swisscom innove également en matière de recrutement des apprenti-e-s. Au lieu de soumettre un dossier contenant leurs résultats scolaires, les candidat-e-s répondent à plusieurs questions à travers un outil vidéo.
- En 2023, quelque 59 diplômé-e-s des hautes écoles spécialisées et universités ont acquis une première expérience pratique dans le cadre d'un stage « stepln ». De plus, chaque année, nous proposons 15 postes de « trainee » et aidons ainsi les étudiant-e-s à entrer dans la vie professionnelle après la fin de leurs études.
- Grâce à notre programme « junior », nous offrons des opportunités de carrière attrayantes dans de nouveaux domaines aux jeunes diplômé-e-s et aux personnes en reconversion professionnelle d'activité. En 2023, nous avons formé 84 « juniors » dans le cadre d'un parcours d'apprentissage clairement défini, les soutenant dans leur développement personnel.

Talents

En plus de promouvoir l'évolution professionnelle de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, nous soutenons et accompagnons des groupes de talents spécifiques, stratégiques et à fort potentiel. Nous accordons une attention particulière à la diversité au sein de nos viviers de talents.





Concilier vie professionnelle et vie privée

Pour tous

- Selon l'activité, Swisscom permet un aménagement individuel du temps de travail ainsi qu'un travail indépendant du lieu en Suisse jusqu'à 3 jours par semaine.
- Pendant les périodes de congé, aucune obligation de lire les courriels ou d'être joignable n'est imposée.
- Des offres telles que l'achat de vacances, le compte épargne-temps ou les congés non payés offrent aux collaborateurs et collaboratrices la possibilité de consacrer plus de temps à leur vie privée.
- Après 5 ans, les cadres ont droit à un congé sabbatique d'une durée de 2 à 3 mois. En 2024, au lieu du congé sabbatique, ils bénéficieront de 5 « flex days » en plus des jours de vacances, qu'ils pourront utiliser individuellement ou cumuler.

Temps partiel

- 20,9 % des collaborateurs et collaboratrices travaillent à temps partiel chez Swisscom. Le taux de travail à temps partiel est de 46,4 % chez les femmes et de 13,2 % chez les hommes. C'est pourquoi nous proposons l'offre « temps partiel à l'essai », qui permet aux collaborateurs et collaboratrices de tester le temps partiel pendant 3 mois sans avoir à renoncer immédiatement à leur taux d'occupation initial. L'offre vise à encourager les hommes à expérimenter le temps partiel.
- Nous encourageons les modèles de travail alternatifs tels que le job-sharing, où deux collaborateurs et collaboratrices partagent un poste. Les personnes à temps partiel peuvent ainsi occuper un poste à responsabilités tout en évitant les risques associés au travail à temps partiel.
- Chez Swisscom, les collaborateurs et collaboratrices peuvent se préparer de manière optimale à la retraite et l'organiser individuellement. A cet effet, nous proposons différents modèles tels que la retraite anticipée, la retraite partielle et le modèle de temps de travail. Le modèle de temps de travail permet un passage progressif à la retraite sur une période de 18 à 24 mois, avec un soutien financier de la part de Swisscom.

Famille

- Le modèle « work & care » permet aux collaborateurs et collaboratrices s'occupant d'un proche malade de réduire temporairement leur taux d'occupation pour répondre à leurs besoins familiaux.
- Nous offrons à nos collaboratrices un congé maternité de 18 semaines à la naissance de leur enfant. Les collaborateurs ont droit à 15 jours de congé paternité ainsi qu'à un mois de congé non payé au cours de la première année de vie de leur enfant. Les parents adoptant un enfant ont droit à un congé d'adoption de 10 jours. À partir de 2024, le congé de maternité est prolongé de 2 semaines, le congé de paternité de 5 jours, et le congé d'adoption de 10 jours. En outre, un congé parental de 24 semaines est mis en place.
- Nous attachons une importance particulière à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et soutenons les parents en contribuant aux frais de garde extrafamiliale des enfants.
- Grâce à cet engagement, nous avons été désignés en 2023 par l'organisation Pro Familia comme la grande entreprise la plus favorable à la famille.



Genre

En tant qu'entreprise spécialisée dans les TIC, Swisscom doit faire face à la pénurie constante de femmes dans les formations aux métiers TIC. C'est pourquoi notre engagement en faveur de la diversité des genres commence dès l'école avec les « Digital Days for Girls ». De plus, nous nous efforçons systématiquement de renforcer la présence des femmes dans les domaines liés à l'entrée dans la vie professionnelle et à la gestion des talents. 3 femmes et 6 hommes siègent au sein de notre conseil d'administration et la direction du groupe compte actuellement 2 femmes (3 à partir de juin 2024) et 5 hommes. Parmi les cadres supérieurs, 10 sont des femmes et 59 sont des hommes.

Fix the system, not the women

- Dans le cadre d'enquêtes et d'entretiens de départ, nous identifions dans quels domaines les femmes souhaitent être accompagnées et soutenues dans leur carrière, ainsi que les aspects nécessitant des améliorations en matière d'égalité.
- Des offres telles que le temps partiel à l'essai ou le cours accéléré pour les pères visent à encourager les collaborateurs de Swisscom à remettre en question les stéréotypes et à assumer davantage de responsabilités dans le travail de care.
- Dans notre communication, nous veillons systématiquement à présenter aux femmes occupant des fonctions d'encadrement des modèles de vie et de travail alternatifs.
- Nous vérifions régulièrement la structure salariale à l'aide de l'outil d'autocontrôle de la Confédération pour l'égalité salariale « Logib », afin de détecter d'éventuelles différences entre les sexes. Les études menées jusqu'à présent ont révélé des écarts de salaire faibles, restant en dessous du seuil de tolérance de 5% fixé par la Confédération.

Promouvoir les femmes

- Swisscom est membre d'Advance, le plus grand réseau pour l'égalité des genres en Suisse. Chaque année, 4 collaboratrices participent au programme de mentorat inter-entreprises et de nombreuses autres prennent part à des ateliers de renforcement des compétences.
- Afin d'identifier et de promouvoir les talents féminins au sein de l'entreprise à un stade précoce, la planification de la relève a été élargie.
- Grâce à des actions de sensibilisation mises en place en amont du nouveau processus de nomination des talents, le nombre de talents féminins a augmenté de 1%.
- À l'avenir, les femmes seront encouragées de manière encore plus spécifique au plus haut niveau de la CCT afin de faciliter leur progression vers une fonction de cadre. Les premières mesures à cet égard seront mises en œuvre à partir de janvier 2024.

À la conquête des femmes

- La part de nos jeunes professionnelles débutantes dans les métiers TIC est de 22,4% en 2023. Afin d'augmenter ce pourcentage, Swisscom organise des événements destinés aux femmes intéressées ou qui ont suivi une formation dans le domaine TIC.
- Nos offres d'emploi sont rédigées de manière à ce que toutes les personnes, indépendamment du genre, se sentent concernées. Nous garantissons également une grande flexibilité en ce qui concerne le taux d'occupation (60-100%) et le lieu de travail.
- Lors du recrutement, nous accompagnons nos cadres grâce à un guide qui les aide à se défaire des préjugés inconscients. Ce dernier fournit des conseils et astuces pour diversifier le pipeline des candidates.





Langue et origine

Des collaborateurs et les collaboratrices originaires d'une centaine de pays travaillent conjointement au succès de Swisscom sur plusieurs sites dans toutes les régions de Suisse. La diversité culturelle et linguistique de notre personnel étant une richesse pour l'entreprise, nous entretenons systématiquement un dialogue multilingue.

Promouvoir le multilinguisme

Avec notre initiative linguistique « Swisscom Lingua », nous encourageons nos collaborateurs et les collaboratrices à améliorer leurs compétences linguistiques. Ils sont ainsi libres de décider s'ils préfèrent élargir ou approfondir leurs compétences dans une langue nationale et/ou en anglais, que ce soit individuellement, en groupe, en ligne, ou dans le cadre d'un cours.

Recruter dans toute la Suisse et à l'étranger

Nous nous assurons de publier des offres d'emploi dans toutes les régions et offrons la possibilité de travailler en télétravail ou depuis n'importe quel bureau en Suisse. Afin de promouvoir la diversité linguistique, nous publions également les postes dans d'autres langues et/ou en anglais. Notre objectif est d'attirer un nombre croissant de collaborateurs et les collaboratrices de Suisse romande et du Tessin. Parallèlement, nous recrutons de plus en plus de profils internationaux pour accroître la diversité et pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Renforcer les régions

Afin d'entrer en contact avec des talents de toutes les régions, Swisscom organise régulièrement des événements sur place et participe à des manifestations dans les universités et les hautes écoles.

Swisscom est le partenaire principal de l'Ecole 42 Lausanne, qui forme des spécialistes en informatique à l'aide d'un concept pédagogique alternatif. Swisscom s'engage localement à travers des projets et des manifestations et offre aux étudiantes des possibilités de stage.

Fondé en 2016, le Swisscom Digital Lab, situé au cœur de l'EPFL Innovation Park, encourage et façonne les interconnexions régionales. Le Digital Lab réunit le savoir-faire des scientifiques de l'EPFL et des spécialistes de Swisscom autour de thèmes tels que les données, l'analyse et l'intelligence artificielle.

Inclusion

Selon l'Office fédéral de la statistique, environ 1,7 million de personnes vivent en Suisse avec un handicap, et 72% d'entre elles participent au marché du travail. Elles représentent ainsi non seulement une partie importante de la population que nous ciblons en tant que clientes, mais aussi des employées potentielles. Au moins 1% des emplois chez Swisscom sont réservés à des collaborateurs et les collaboratrices présentant des handicaps physiques ou psychiques ainsi qu'à l'intégration sociale des réfugiées.

Personnes atteintes dans leur santé

Nous accompagnons de manière ciblée les collaborateurs et les collaboratrices présentant des troubles physiques et psychiques, les soutenons dans le développement de leurs capacités et au sein de leurs équipes, et nous nous engageons ainsi à les intégrer dans une vie professionnelle motivante et adaptée à leurs besoins. Nous accordons une grande importance à l'accessibilité de nos offres et prestations, effectuant des contrôles réguliers afin de nous améliorer en permanence.

La sécurité psychologique est la clé de l'inclusion. C'est la raison pour laquelle les cadres de Swisscom étudient de manière approfondie le thème de la sécurité psychologique dans le cadre de leur formation en entreprise. Dans le même temps, nous sensibilisons les collaborateurs et les collaboratrices ainsi que les cadres au sujet des préjugés inconscients dans le cadre d'e-learning et de formations. Nous mettons particulièrement en évidence la manière dont ces préjugés peuvent entraîner, dans le travail quotidien, des comportements irrationnels dans le cadre des processus de sélection et d'évaluation du personnel.

Santé et bien-être

Le centre de compétences Swisscom Health & Care Expertise propose aux collaborateurs et les collaboratrices une offre variée ainsi que des conseils utiles en matière de prévention et de santé, en mettant l'accent sur la santé mentale.

Le cours de premiers secours ensa, qui repose sur des bases scientifiques, permet non seulement d'acquérir des connaissances de base sur les maladies psychiques et le stress, mais aussi d'apprendre et d'appliquer des mesures concrètes de premiers secours en cas de problèmes et de crises. À ce jour, près de 1'000 collaborateurs et collaboratrices de Swisscom ont suivi un cours ensa. La participation est gratuite pour le personnel et les cadres.

Personnes issues de l'immigration

Swisscom collabore depuis 2017 avec Powercoders – une entreprise qui forme des programmeuses et programmeurs hautement qualifiés issus de l'immigration. 16 diplômées ont déjà été accueillies en tant que stagiaires, dont 10 ont déjà décroché un emploi fixe.

De plus, les collaborateurs et les collaboratrices peuvent s'adresser à Care Gate, notre service spécialisé interne neutre, pour les questions relatives à la santé et à la maladie, au bien-être, à la motivation et à la performance, ainsi que pour les sujets sociaux à l'interface entre le travail et la vie privée.

DE & I Trainings

En 2023, un e-learning DE & I a été lancé pour la première fois à l'échelle de l'entreprise, mettant notamment l'accent sur la sécurité psychologique. À la fin de l'année, 65% des collaborateurs et les collaboratrices avaient déjà suivi la formation. Dans le cadre de notre formation des cadres (Leadership Essential Education Trainings), 108 futurs cadres et spécialistes ont été formés sur le thème DE & I en 2023 et sensibilisés à leurs tâches de conduite.



Communautés

Les communautés contribuent de manière décisive au développement d'une culture d'entreprise inclusive. Nous encourageons ces mouvements, car ils célèbrent la diversité des perspectives et transmettent un sentiment d'appartenance. Dans le même temps, ils favorisent le changement et incitent les collaborateurs et les collaboratrices à s'informer sur la diversité de l'être humain et à en tirer profit.



WoMen's Empowerment

La Women in Tech and Lead Community a été fondée en 2016 dans le but de renforcer les liens entre les femmes chez Swisscom. Depuis plus de 3 ans, la communauté est ouverte à tous chez Swisscom et compte désormais plus de 800 membres. Les événements de réseautage mensuels, les formations (en ligne) ou les discussions d'information permettent de nouer de précieux contacts et d'apprendre les uns des autres.

Neurodiversity

Fondée en 2023, notre communauté Neurodiversity soutient les collaborateurs et les collaboratrices neurodivers qui souhaitent exploiter pleinement leur potentiel professionnel chez Swisscom. Nous encourageons une culture d'intégration sur le lieu de travail, améliorons la compréhension et l'acceptation de la neurodiversité par tous les collaborateurs et les collaboratrices et fournissons des outils et des méthodes pratiques.

Proud@Swisscom

La communauté Proud@Swisscom a été créée fin 2019 à l'initiative de trois collègues. Beaucoup de choses ont été accomplies depuis. Aujourd'hui, plus de 300 collaborateurs et les collaboratrices défendent ensemble les besoins et les intérêts de la communauté LGBTQIA*. De plus, Swisscom a obtenu le Swiss LGBTI-Label, qui récompense l'égalité des droits des personnes LGBTI mise en œuvre au sein de l'entreprise. Nous donnons le ton toute l'année mais mettons clairement l'accent en juin, mois des prides : depuis plus de trois ans, le logo Swisscom arbore les couleurs de l'arc-en-ciel – et nous participons activement à la Zurich Pride. Depuis 2023, nous sommes co-partenaires de la Zurich Pride.

Swisscom AG
Tiefenastrasse 6
3048 Worblaufen

