

## Vous méritez une place au sommet

Pour réserver cet emplacement  
Le Temps - publicité  
Tél. Lausanne: +41 58 909 98 23  
Tél. Zurich: +41 58 909 98 10  
E-mail: [lt\\_publicite@admeira.ch](mailto:lt_publicite@admeira.ch)  
[www.letemps.ch/pub](http://www.letemps.ch/pub)

# Carrières

## 8%

C'EST LA PROPORTION DE SALARIÉS, EN SUISSE, QUI AVAIENT UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE EN 2017. Ils n'étaient que 6,7% en 2010, selon la dernière étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Un quart d'entre eux sont des jeunes de 15 à 24 ans, dont beaucoup sont en stage.



Novartis vient de nommer John Tsai à la tête du département de développement des médicaments et directeur médical. Celui qui travaillait chez Amgen devient aussi membre du comité exécutif.

## Votre prochain rendez-vous formation: vendredi 27 avril

# Uber fait de la place aux femmes

**RECRUTEMENT** Après avoir essuyé une série de scandales, l'entreprise américaine a récemment mis en place de nouvelles règles favorisant l'inclusion au sein de ses équipes. Y compris en Suisse

MARIE MAURISSE  
@MarieMaurisse

L'année dernière, plusieurs salariés d'Uber ont été accusés de harcèlement. L'ancien directeur de la firme californienne, Travis Kalanick, a fait lui aussi l'objet d'une enquête pour le même motif. En juin dernier, il annonçait sa démission, ainsi que celle de son bras droit. Et l'entreprise se sépare de 20 collaborateurs, essentiellement employés au siège de San Francisco, dénoncés pour harcèlement sexuel et discrimination.

Un an après le scandale, Uber affirme avoir fait peu neuve. «Nous avons entamé un changement culturel de fond», affirme Steve Salom, responsable d'Uber pour la Suisse, l'Autriche et la France, qui compte 200 personnes dans son équipe. Beaucoup de choses ont changé depuis l'année dernière. Dans notre politique de recrutement et de ressources humaines, notamment, nous sommes passés d'une culture de start-up et de croissance rapide à une culture de croissance pérenne et responsable. En fait, nous devenons une entreprise adulte.»

### CV anonymes

Augmenter l'embauche des femmes chez Uber est l'un des premiers chantiers mis en place, déclare la société. Pour éviter les biais inconscients dans le recrutement, l'entreprise anonymise les CV qu'elle reçoit afin de les analyser en toute objectivité. Sur internet, la description des postes à pourvoir a été retravaillée afin d'encourager aussi bien les candidatures masculines que féminines. Pour les postes seniors notamment, il est désormais obligatoire de recevoir en entretien au moins une femme avant de faire son choix définitif. Quant à l'équipe qui fait passer cet entretien, elle doit être évidemment diverse, assure Uber.

A l'interne, tous les managers ont également des sessions de formation pour favoriser l'inclusion et la diversité. Une stratégie qui commence à porter ses fruits: aujourd'hui, 34%



Depuis l'année dernière, la société californienne a établi de nouvelles règles visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein de son organisation. (UBER BRAND PHOTOGRAPHY)



Le Temps de s'engager.

[letemps.ch/20](http://letemps.ch/20)

Cause 2 - 7  
Egalité homme-femme  
(16 avril - 20 mai)

des 18 000 employés d'Uber dans le monde sont des femmes. Cette proportion est de 39% dans les pays d'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique. Mais pour les postes techniques, la part de femmes est de 15% seulement. Et elles n'occupent que 22% des postes dans les postes de direction.

### Postes de direction

«Ce n'est qu'un début, concède Steve Salom, nous avons encore beaucoup de travail à accomplir.» Pour continuer sur sa lancée, Uber a engagé une responsable de la diversité et de l'inclusion, Bo Young Lee, qui travaille

## «Ce n'est qu'un début, nous avons encore beaucoup de travail à accomplir»

STEVE SALOM, RESPONSABLE D'UBER POUR LA SUISSE, L'AUTRICHE ET LA FRANCE

au siège de l'entreprise en Californie. Et a sorti son premier rapport sur la diversité chez Uber, qui aborde non seulement l'égalité des genres au sein de l'entreprise, mais aussi celle des ethnies. L'entreprise porte aussi une attention particulière aux droits des personnes LGBT, et de celles de confession juive, musulmane, ou encore d'origine asiatique.

Aujourd'hui, plusieurs femmes occupent des fonctions de direction au sein de la société, comme Liane Hornsey, directrice des ressources humaines de la société, Rachel Holt, directrice générale d'Uber aux Etats-Unis et au Canada, Jill Hazelbaker, vice-présidente des relations publiques ou encore Arianna Huffington, membre du conseil d'admini-

stration par ailleurs politicienne et fondatrice du site d'actualités The Huffington Post.

Anouk Geertsma, elle, a rejoint Uber en mai 2017 comme directrice des ressources humaines des régions Europe, Moyen Orient et Afrique. Elle travaillait auparavant chez Booking.com. Son objectif est clair: «Nous voulons faire d'Uber un endroit où les conditions de travail sont excellentes, où tout le monde se sent à son aise, en sécurité, respecté et engagé.»

### Transparence accrue

Toutes ces contraintes ont évidemment ralenti le processus de recrutement, mais dans le même temps, celui-ci est devenu plus transparent, assure Uber. La même énergie s'applique au niveau des salaires, où les inégalités de rémunération sont passées à la loupe et gommées. «Les évaluations des employées sont aussi plus transparentes qu'avant, indique Anouk Geertsma, et permettent vraiment aux gens de donner leur avis sur la collaboration et le travail en équipe». Un rendez-vous qui a lieu tous les six mois et qui permettrait aux employées de signaler des problèmes de harcèlement, si la situation se produisait.

Désireuse de redorer son image, Uber a mis *Le Temps* en contact avec l'une de ses jeunes employées, Alice Valenti, recrutée au service marketing d'Uber en août 2014, se montre donc très à l'aise au sein de l'entreprise. A l'époque, son embauche a pris trois mois au total et a été mûrement réfléchi. «J'ai passé des entretiens avec beaucoup de personnes exerçant dans différents services, explique-t-elle. Le but était de voir si nous arrivions à nous entendre et à travailler ensemble.»

Deux ans plus tard, elle postule au programme de mobilité de l'entreprise, «Nomad», qui permet aux salariés, hommes et femmes confondus, de passer trois mois dans un des bureaux d'Uber à l'étranger. C'est ainsi qu'Alice, aujourd'hui âgée de 33 ans, s'est retrouvée en Suisse, où elle est finalement restée. ■

### L'EXPERT

## Pour l'égalité salariale, supprimons le congé maternité



ALAIN SALAMINI  
CHARGÉ DE COURS À HEC  
LAUSANNE ET À L'IMD  
ET FONDATEUR DE AS-HR

Plus de quarante ans de débats sur l'égalité salariale, et les femmes sont toujours indignement payées 15% de moins que les hommes (OFS, 2014)! Pourquoi n'y arrive-t-on pas? En dehors d'un manque de majorité politique, le parlement n'envisage pas le problème de manière suffisamment systémique.

Les vains efforts actuels ne se focalisent que sur un seul aspect de l'égalité: à travail égal, salaire égal. Cette revendication est certes légitime et cruciale, et, en s'en donnant les moyens, relativement facile

à atteindre. Cependant, obtenir l'égalité salariale entre hommes et femmes est d'un autre acabit et doit passer par une résolution des problèmes de discrimination présents structurellement dans nos conditions-cadres.

### Discrimination à l'embauche

L'exemple du congé maternité est emblématique: a priori unanimement acclamé comme une avancée sociale significative pour les femmes, personne ne penserait sérieusement à le supprimer. Dans la réalité, il renforce pourtant la discrimination à l'embauche, et les inégalités salariales. Comment? En engageant une femme, on prend un risque que cette dernière soit absente pendant de nombreux mois, et ce peut-être sur plusieurs années.

## Les pays nordiques ont remplacé le congé maternité suranné par un congé parental, dont la moitié des jours peuvent être pris par le père

Se pose-t-on cette question pour un homme? Jamais. Conséquences? Les conditions-cadres de la grossesse sont un incitatif implicite pour les entreprises à préférer des hommes, notamment lorsque l'on contemple

des postes à responsabilités, plus exigeants et donc mieux rémunérés.

Comment les pays nordiques, chantres de l'égalité, ont-ils fait pour éviter ce piège discriminatoire? Ils ont remplacé le congé maternité suranné par un congé parental, dont la moitié des jours peuvent être pris par le père. En évitant de stigmatiser dans la loi le rôle biologique de la femme, on rétablit ainsi la responsabilité solidaire des parents envers l'employeur.

### Temps partiel

Autre problématique: le temps partiel. Alors que seuls 19% des hommes travaillent à temps partiel en Suisse, les femmes sont plus de 61%, avec comme résultat des postes souvent moins importants, plus précaires et des salaires proportionnellement plus faibles. Réformer les moyens de

concilier vie professionnelle et familiale est donc un impératif si l'on vise l'égalité salariale.

Pour ce faire, l'accueil de l'enfance est particulièrement développé en Suède, les tarifs plafonnés, les horaires très larges, et l'école avec horaire continu, des repas chauds servis à midi et des activités, leçons et devoirs compris, jusqu'en fin d'après-midi.

Une telle vision égalitaire n'est pas seulement bonne pour la cohésion des sexes. Ces politiques volontaristes ont également un impact positif sur la natalité – le ratio d'enfants par femme est de 1,88 en Suède contre 1,54 en Suisse – qui représente la pierre angulaire pour la survie à long terme de notre modèle de prévoyance, dont les cotisations à l'AVS et au deuxième pilier. ■