

Vous méritez une place au sommet

Pour réserver cet emplacement
Le Temps - publicité
Tél. Lausanne: +41 58 909 98 23
Tél. Zurich: +41 44 259 89 45
E-mail: lt_publicite@ringier.ch
www.letemps.ch/pub

Carrières

+2,8%

LE DÉTAILLANT SUISSE ALDI AUGMENTE SON SALAIRE MINIMUM DE 2,8%, LE FAISANT PASSER À 4600 FRANCS (X13). Le salaire de l'ensemble des collaborateurs sera aussi augmenté de minimum 1% à partir de 2022.



La Mobilière a nommé Barbara Agoba directrice des ressources humaines à partir du 1er février et membre du comité de direction de l'assureur coopératif bernois. Elle succèdera à Claudia Giorgetti.

Votre prochain rendez-vous formation: vendredi 28 janvier

La peur (infondée) du grand remplacement par les femmes

ÉGALITÉ Certains hommes se sentent défavorisés par les discours en faveur de l'égalité. Leur sentiment ne résiste pas à l'épreuve des chiffres, les femmes continuant d'être largement minoritaires dans les postes à responsabilité

MATHILDE FARINE, ZÜRICH
@MathildeFarine

Des «espèces en voie de disparition». C'est ainsi que le président de la chaîne de supermarché britannique Tesco avait décrit les hommes blancs aux postes à responsabilité. Le pays venait de lancer quelques initiatives pour améliorer la diversité, notamment dans les conseils d'administration des entreprises, où les femmes n'occupaient qu'une place sur quatre.

Devant le tollé suscité par ses remarques, John Allan ne s'était pas vraiment rétracté. Il avait simplement «voulu faire de l'humour». C'était en 2017. Depuis, les postes à responsabilité n'ont pas été pris d'assaut par les femmes. Les chiffres évoluent à peine. Mais le sentiment que le fait d'être un homme peut devenir un handicap au travail, lui, s'est propagé.

En Suisse aussi

C'est d'ailleurs ce qu'affirmait ressentir un Australien sur deux, lors d'un sondage publié cette semaine. Mais le sentiment n'est pas cantonné au monde anglo-saxon. Au contraire, il «résonne même assez fort avec les discussions que nous avons depuis plusieurs mois», admet Eglantine Jamet, cofondatrice d'Artemia, un cabinet de conseil et de recrutement spécialisé dans les questions de genre en Suisse.

Si les chiffres le contredisent sans ambiguïté, d'où vient alors ce sentiment? D'une forme de «gender fatigue»

«Cela peut paraître étonnant: il nous arrive d'être face à un conseil de direction où siègent une dizaine de personnes, dont une seule femme, mais où, dès que les discussions commencent, un homme sur deux s'inquiète que les mesures pour l'égalité aillent trop loin et que les hommes ne trouvent plus leur place», poursuit-elle.

Expérience partagée par Anthony Caffon, responsable du recrutement pour la banque et les directions financières d'autres secteurs chez Michael Page. «Récemment, j'ai vu deux candidats de 35-40 ans qui suggéraient que, dans leur entreprise, être un homme blanc hétérosexuel représentait désormais un frein à l'obtention d'une promotion future», raconte-t-il.

Ce sentiment dit «de discrimination inversée de genre»



En Suisse, 83% du top management et 81% des conseils d'administration sont encore aux mains des hommes. (KLAUS VEDFELT/DIGITAL VISION)

ne résiste pas du tout à la réalité des chiffres. En Suisse, une étude publiée par l'association Advance en septembre montrait que 83% du *top management* et 81% des conseils d'administration sont encore aux mains des hommes. Ces cinq dernières années, presque aucun progrès n'a été fait et, au rythme actuel, il faudrait attendre 2078 pour atteindre la parité, révélaient les auteurs de l'étude qui portait sur 90 entreprises. Une des raisons évoquées de cette stagnation: une promotion sur trois seule-

ment est, en moyenne, offerte à une femme.

Si les chiffres le contredisent sans ambiguïté, d'où vient alors ce sentiment? D'une forme de «gender fatigue», estime Eglantine Jamet. «On parle d'égalité tout le temps, le sujet est omniprésent, ce qui peut être contre-productif. D'autant plus que cela ne signifie pas pour autant que des progrès se matérialisent.» En parler engendre des attentes et de la frustration chez ceux qui voient cette absence de changement, et des peurs chez

ceux qui y résistent, ajoute-t-elle. D'où une planche déjà savonnée pour tous les efforts en matière d'égalité.

Prendre au sérieux

Le fait que le sentiment de discrimination n'a rien à voir avec la réalité ne signifie pas qu'il ne faut pas le prendre au sérieux, poursuit Eglantine Jamet. «Il faut parler de l'égalité de façon inclusive et positive, pour montrer aux hommes tout ce qu'ils ont à gagner des changements. Car eux aussi, souvent, sont prisonniers d'un système qui ne leur convient pas forcément et qui leur impose une énorme pression.»

«Jamais je n'ai vu d'entreprises choisir un profil moins compétent, moins méritant, pour avoir plus de femmes dans ses effectifs»

ANTHONY CAFFON, MICHAEL PAGE

Reste que les changements induisent forcément des pertes. Or ces personnes n'ont pas conscience de la discrimination positive de fait qui a existé jusqu'ici en faveur des hommes, ajoute Eglantine Jamet. Si elle disparaît, alors obtenir certains jobs devient plus difficile, le pool de candidat s'élargissant. A cette concurrence plus rude peut s'ajouter la volonté de certaines entreprises de rééquilibrer une situation au départ très inégale.

«Les entreprises sont sensibles aux disparités et demandent de plus en plus de profils féminins lorsqu'elles recrutent», témoigne Anthony Caffon. Mais pas exclusivement. «Jamais je n'ai vu d'entreprises choisir un profil moins compétent, moins méritant, pour avoir davantage de femmes dans ses effectifs», assure-t-il.

D'autant que les biais à l'embauche et les stéréotypes, ce sont (encore) les candidates qui les subissent le plus: «Au moins une fois par semaine, un responsable nous dit hésiter à prendre un trentenaire car elle pourrait vouloir avoir des enfants», illustre Eglantine Jamet.

Certains pays ont intégré des objectifs stricts pour davantage d'égalité dans leur réglementation et les entreprises doivent s'y soumettre, reprend Anthony Caffon. Mais ce n'est pas le cas de la Suisse, qui reste très libérale. «La question ne se pose pas pour le moment. La parité et la diversité en entreprise ont encore beaucoup de chemin à parcourir avant de pouvoir parler de discrimination à sens inverse.»

L'EXPERT

La semaine de 4 jours, chimère ou réalité?



ALAIN SALAMIN
CONSULTANT EN RÉMUNÉRATION
ET EXPERT EXTERNE POUR LE BUREAU
VAUDOIS DE L'ÉGALITÉ

Les statistiques suisses viennent de nous l'apprendre: nous travaillons 7,4 jours de moins qu'en 2010, soit 32,2 heures par semaine. Acclamations générales! Nous sommes le premier pays au monde à avoir réussi à mettre en place la semaine de quatre jours de travail. La France, l'Islande, l'Espagne, l'Ecosse, toutes ont ou sont en train d'essayer. Aucune n'y est arrivée!

Mais une autre statistique nous fait rapidement déchanter: le temps hebdomadaire travaillé reste stable chez nous depuis dix ans à 41,8 heures, un des plus hauts d'Europe! Contradiction? En apparence uniquement: 41,8 reflète une activité à plein temps. Ainsi, pour atteindre ces 32,2 heures, nous avons fortement augmenté le temps partiel, les absences pour raison de santé, alors que les heures supplémentaires sont en baisse.

Dit autrement, pour réduire notre temps travaillé, nous sacrifions notre salaire. Serait-il donc si utopique de travailler moins tout en gardant une rémunération à 100%? Premier de cordée, la France a testé la semaine de 35 heures dès 2002. Bilan mixte, car dans la réalité, les Français continuent de travailler plus de 39 heures. L'Islande aussi, pendant cinq ans, en clamant haut et fort «la semaine de quatre jours pour le même salaire». Dans la réalité, seuls 1% de ses fonctionnaires y ont participé, le temps de travail n'a été réduit que de 1 à 3 heures pour la plupart, et dans le secteur de la santé, on a dû engager du personnel supplémentaire compensatoire. A l'issue de cette expérience, le nouvel accord n'entérine que 35 minutes par semaine de réduction de l'horaire dans le privé, et 65 minutes dans le public. Il y a donc loin de la coupe aux lèvres!

Pourquoi n'y arrive-t-on pas? Tout d'abord, certains métiers ne s'y prêtent guère. Comme évoqué, le secteur des soins ne peut pas simplement se passer de son personnel 1 jour par semaine. Idem dans l'enseignement, la vente, le service client, etc. La problématique est analogue pour les PME, où il n'existe que très peu de doublons pour le même poste.

L'autre obstacle principal est lié à la productivité. Même si des gains sont à attendre en augmentant la satisfaction, en réduisant le stress et donc l'absentéisme, passer à une semaine de quatre jours sans baisser le salaire n'est viable qu'avec une augmentation concomitante de l'efficacité. Et c'est là que les choses se compliquent. Dans l'administration publique islandaise, l'étude reconnaît que la productivité n'a que peu ou pas augmenté. Dans l'agriculture ou le secteur manufacturier, il apparaît illusoire de pouvoir accroître la productivité de 20% d'un coup de cuillère à pot. La question de la stabilité dans le temps de ces gains est également questionnable (le fameux effet Hawthorne).

Ces approches étatiques représentent de plus un risque: à force de contraintes, les entreprises seront tentées de réduire leurs emplois. C'est pourquoi l'Espagne cherche 200 entreprises volontaires pour la semaine de quatre jours, mais en les subventionnant.

La lumière viendra peut-être du secteur privé, à l'image d'Unilever, Desigual ou Microsoft qui sont en train de tenter l'expérience à petite échelle. Les défis sont les mêmes, mais la raison fondamentale est différente: confrontés au départ à la retraite des baby-boomers, et à la pénurie de main-d'œuvre pour les remplacer, on cherche d'autres modèles pour retenir les employés actuels, et rester attractifs auprès des nouvelles générations. Conjugés aux gains liés à la digitalisation et au travail à distance, les risques et bénéfices semblent mieux s'équilibrer. A suivre de près! ■