



## Newsletter 02/2019

**Pur hasard du calendrier, notre interview tombe le 14 juin, journée de la grève des femmes en Suisse. L'occasion de demander à notre consultant RH ce qu'il en pense. Alors, Monsieur von der Weid ?**

Question délicate que vous me posez, car une réponse "politiquement correcte", entendue mille et mille fois ces jours-ci, serait facile et convenue. Alors, sans langue de bois, je vais vous répondre en toute sincérité.

Tout d'abord, en 22 ans de pratique RH, je n'ai jamais constaté une quelconque différenciation de traitement entre une candidature féminine et une candidature masculine dans le cadre des mandats reçus. J'ajoute tout de suite que, traitant uniquement des postes de Top et Middle Management, l'approche du marché est spécifique car nos clients recherchent avant tout une Personnalité (H/F), avec des compétences globales pointues.

Un deuxième point à prendre en compte est le fait que nous validons toujours un niveau de poste (position hiérarchique, largeur des fonctions, fourchette de rémunération) avec nos clients. Une différentiel de salaire proviendra clairement plus du parcours professionnel antérieur de la personne à engager que de son genre, certains secteurs économiques payant nettement mieux que d'autres.

Enfin, un troisième point que j'observe, c'est la demande régulière de clients de trouver - à compétences égales - plutôt une femme qu'un homme pour un poste de direction (membre d'un CoDir par ex.), ceci afin d'équilibrer les équipes. Il y aurait donc presque parfois une injustice "à l'envers". Pour moi, peu importe le genre, ce sont toujours les compétences (savoir-faire, savoir-être et adaptabilité à la culture d'entreprise) qui sont prioritaires.

**Est-ce à dire alors que tout va bien dans le meilleur des mondes ?**

Non, il est clair que, pour certaines professions ou pour des niveaux hiérarchiques plus bas que ceux que nous traitons, le niveau de rémunération des femmes est encore partiellement inférieure à celui des hommes. Mais je crois vraiment que cette tendance est en nette perdition. Nos discussions avec des sociétés issues de divers secteurs démontrent une réelle prise de conscience et d'ores et déjà une mise en place de mesures correctives.

**Une augmentation du salaire des femmes est donc réellement en cours ?**

Quand j'entends parler - à compétences égales - d'égalité de salaire entre femmes et hommes, la personne interrogée part toujours du principe que le salaire inférieur de la femme va être enfin adapté à celui de l'homme. Mais, suivant la conjoncture (et n'oubliez pas qu'une entreprise gère avant tout une "masse salariale"), les entreprises pourraient opter pour d'autres scénarii : a/ augmenter partiellement le salaire des femmes en baissant partiellement le salaire des hommes; b/ baisser le salaire actuel des hommes au niveau de celui des femmes...

**A part l'égalité salariale, il y a l'accès aux postes supérieurs. Et là, la différence est grande !**

Vous avez raison. Une partie des causes est historique : moins de femmes suivaient des études supérieures ou alors elles quittaient (en tout cas partiellement) la voie "carrière" pour prendre la voie "mère au foyer". Les nouvelles générations ont envie de combiner les deux. C'est légitime mais pas toujours réaliste. Dans les faits, notre société occidentale (qui est la plus évoluée au monde concernant la place et le respect de la femme) et beaucoup d'entreprises ne sont pas encore prêtes à baisser le taux d'activité de ces messieurs. Faut-il légiférer pour imposer cette égalité homme-femme lorsqu'un couple a un, deux ou trois enfants ? Personnellement je pencherais plutôt pour une éducation des entreprises (de leurs CA, dirigeants et RH) à plus de flexibilité, permettant ainsi à chaque couple de trouver son propre équilibre (H et F à 50-80%, H à 100% et F au foyer, F à 100% et H au foyer, etc...). Le développement du "home office" (envers lequel beaucoup d'entreprises sont encore réticentes par manque de confiance) serait d'ailleurs une alternative bienvenue, en plus de décharger les transports publics et les axes routiers. En conclusion, le train est en marche mais, comme pour toute chose en Suisse (et en Europe), il faudra encore un peu de temps pour arriver à une équité du système.

*Notre cabinet-conseil est actif depuis plus de 20 ans dans la recherche et sélection de talents des niveaux Top et Middle Management. Il travaille sur la base de mandats exclusifs confiés par des sociétés clientes. C'est donc bien l'obtention d'un mandat qui déclenche chez nous un processus de recherche et sélection. Nous étudions naturellement toute candidature spontanée et nous répondons à tous les candidats (H/F) qui nous contactent, sous réserve des conditions et règles de postulation mentionnées sur notre site internet à la rubrique « Job Opportunities ».*