

**Zeitschrift:** Défis / proJURA

**Herausgeber:** proJURA

**Band:** - (2015)

**Heft:** 1

**Rubrik:** Les femmes dans l'économie jurassienne

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 01.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**



## Dossier

### Les femmes dans l'économie jurassienne

## Economie jurassienne : où sont les femmes ?

Depuis les années 1980, les femmes ont massivement rejoint la population active. Elles sont très nombreuses à travailler à temps partiel. Leur niveau de formation a considérablement augmenté, mais sur le marché du travail, elles restent nombreuses dans des emplois peu qualifiés ou à bas salaire. En Suisse comme dans le Jura, les femmes sont surtout actives dans la santé et le social, l'hôtellerie/restauration et l'enseignement. Tour d'horizon.

Par Aline Petermann

En Suisse, en 2012, 79 % des femmes de 15 à 64 ans exerçaient une activité professionnelle<sup>1</sup>. Comparé aux autres pays de la zone OCDE, c'est un taux d'activité élevé. Il reste toutefois inférieur à celui des hommes: 88 %.

L'autre caractéristique du marché du travail helvète est la proportion élevée du temps partiel des femmes. Il a considérablement augmenté ces quarante dernières années: 58 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel, contre 14 % des hommes.

Dans le Jura, la situation économique des femmes est grossso modo identique à celle de la Suisse: quatre femmes sur cinq entre 15 et 64 ans ont un travail. En 2012, plus de 18 000 emplois dans le canton (11 000 équivalents plein-temps) étaient occupés par des femmes, soit 45 %. Elles sont majoritaires dans le secteur tertiaire (56 % des emplois contre 52 % au niveau suisse)<sup>2</sup>, surtout dans le domaine de la santé et du social (79 % contre 77 %), le commerce de détail (66 % contre 68 %), l'hôtellerie-restauration (64 % contre 56 %) et

l'enseignement (62 % contre 59 %). Les Jurassiennes sont un peu moins présentes dans le secteur primaire que leurs homologues suisses (31 % contre 36 %). Elles le sont un peu plus dans le secteur horloger, formant 45 % du personnel, contre 40 % au niveau national.

### Plus on grimpe dans la hiérarchie, moins il y a de femmes

On constate donc que beaucoup de femmes travaillent, et beaucoup le font à temps partiel. Cette situation place la Suisse dans une situation comparable aux pays nordiques, qui sont en tête de la zone OCDE, selon un rapport<sup>3</sup>. Les statistiques qu'il avance sont formelles: au sein des jeunes générations, les femmes ont aujourd'hui un niveau de formation égal à celui des hommes. Elles sont même plus nombreuses à poursuivre des études supérieures. Toutefois, la composition du marché du travail ne reflète pas cette réalité, du moins pour l'instant.

En effet, les femmes restent surreprésentées dans les emplois peu ou pas

qualifiés et/ou à bas salaire (nettoyages, commerce de détail), ainsi que dans des secteurs traditionnellement féminins (enseignement, action sociale et santé); et elles sont sous-représentées dans les professions scientifiques et technologiques. Plus on grimpe dans la hiérarchie, plus la proportion des femmes dans le milieu universitaire diminue: 42 % des titulaires de doctorat sont des femmes, soit l'une des proportions les plus faibles d'Europe...

Sous-représentées, les femmes le sont également parmi les entrepreneurs et les cadres dirigeants: sur les 100 plus grandes entreprises suisses, 95 femmes seulement siégeaient dans les conseils de surveillance en 2012, ce qui correspond à 12 % du total des 820 sièges<sup>4</sup>. Dans le domaine public, au niveau de l'administration cantonale jurassienne, 6 femmes sont à la tête de l'un des 31 services et offices (19 %).

L'analyse plus particulière de la trajectoire professionnelle des universitaires jurassiens qui travaillent dans leur canton montre que les femmes sont, sans



surprise, surreprésentées dans la santé et les services sociaux, l'enseignement, les médias et la culture, ainsi que dans les banques et les assurances. «Les hommes le sont dans le secteur architecture-environnement-ingénierie et parmi les pendulaires. Au sein de l'administration publique, la parité est observée», indique le professeur jurassien Patrick Rérat, enseignant à l'Institut de géographie et de durabilité à l'Université de Lausanne et auteur d'une étude sur l'intérêt potentiel des Jurassiens à revenir dans leur canton y exercer leur métier après les études<sup>5</sup>.

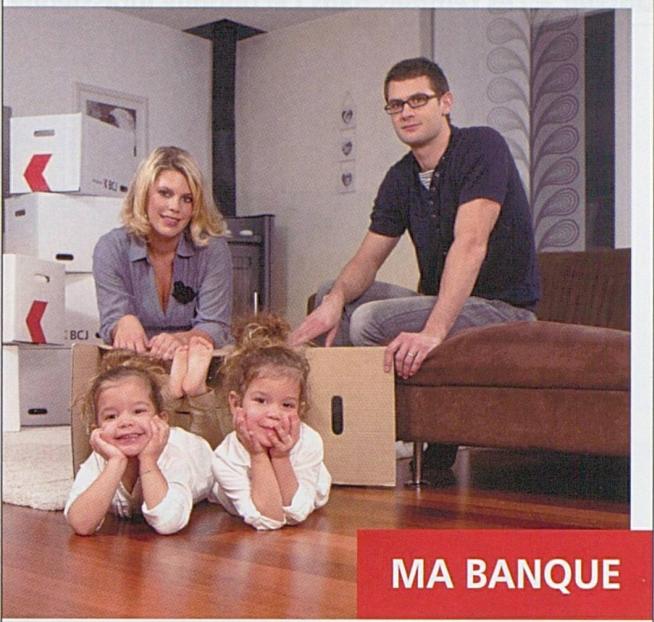
Que ce soit au niveau académique ou des apprentissages, la division entre professions féminines et masculines semble perdurer. «Les changements dans les choix professionnels ont été mineurs ces dernières années», constate Dominique Joye, professeur de sociologie à l'Université de Lausanne et coauteur d'une étude sur le sujet<sup>6</sup>. «Les métiers techniques sont plébiscités par les jeunes hommes et ceux des domaines du social et des soins par les femmes. Les modèles

restent. Mais ce n'est pas uniquement les mentalités qui sont lentes à changer. Non, la réponse est à chercher dans tout le système. Nous ne disposons pas, à l'heure actuelle, de moyens légaux pour forcer l'égalité. L'Etat devrait-il imposer les modèles de jouets unisexes? On jugerait un tel interventionnisme scandaleux. A l'école, le débat sur l'égalité n'est pas mené, car jugé trop politique. Un conseiller d'orientation peut certes encourager une fille qui souhaite devenir maçon, mais ne peut pas faire de suivi si vraiment elle concrétise son choix et rencontre des difficultés d'intégration dans un milieu masculin et donc probablement assez macho. En résumé, le système n'encourage pas la prise de risques. Sortir des sentiers battus est aux risques et périls de celui ou celle qui s'y engage.» En outre, plus le choix d'un métier se fait tôt, ce qui est le cas pour les apprentissages, plus les candidats sont influencés par leurs copains, leurs familles et leur milieu social et donc plus la filière qu'ils choisissent sera stéréotypée selon

le genre, rapporte le sociologue. Dans le Jura, pour essayer d'inverser cette tendance, sous l'impulsion de l'Ecole des métiers techniques de Porrentruy et de son directeur Jean Theurillat en collaboration avec le Bureau de l'égalité et sa responsable, Angela Fleury, des efforts notoires sont faits depuis une quinzaine d'années pour attirer les jeunes filles dans des filières dites masculines. Nous en avons rencontré trois qui connaissent de beaux succès dans leur vie professionnelle et se félicitent de leur choix (*lire pages 19 à 23*).

#### **Implication du père dans l'éducation**

Actuellement, dès qu'il y a des enfants dans un ménage, c'est encore la femme qui, le plus souvent, réduit son taux d'occupation ou renonce, au moins temporairement, à exercer une activité professionnelle. En effet, le modèle dominant qui prévaut en Suisse, comme aux Pays-Bas et en Allemagne, est celui du «150%»: l'homme travaille à plein temps, la femme à 50%. Plusieurs raisons expliquent cela: le taux marginal



## MA BANQUE

## L'hypothèque JuraFamille

Votre projet de vie prend forme avec des avantages exclusifs.  
Economisez jusqu'à CHF 10'000.- la première année.  
Contactez-nous au 032 465 13 01.

JuraFamille  
hypothèque BCJ

Rue de l'Avenir 23  
2800 Delémont  
T 032 423 47 47  
F 032 423 47 48  
[info@juravenir.ch](mailto:info@juravenir.ch)  
[www.juravenir.ch](http://www.juravenir.ch)



d'imposition important pour les deuxièmes pourvoyeurs de revenu, la discrimination salariale, l'insuffisance et le coût des solutions de garde, le manque de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, ou encore l'absence de congé paternité ou parental.

Par ailleurs, selon le rapport *Vers l'égalité entre femmes et hommes – Situation et évolution*, édité en 2013 par l'Office fédéral de la statistique, les femmes effectuent toujours la plus grande partie du travail domestique, même si les hommes s'impliquent davantage dans l'éducation: 29 heures hebdomadaires en 2010 pour les pères dont l'enfant dernier-né a moins de 7 ans, contre 24 en 1997. Lorsqu'ils interviennent, c'est pour aider leurs enfants à faire leurs devoirs ou jouer avec eux. Les tâches ingrates et répétitives comme préparer les repas, laver les enfants, le nettoyage, la lessive et les rangements sont largement assumées par les femmes.

En moyenne, une mère dont l'enfant le plus jeune a entre 7 et 14 ans passe 7,3 heures par semaine à nettoyer

et ranger, alors que le père investit 1,5 heure. «L'intégration des femmes sur le marché du travail ne peut pas s'améliorer sans qu'on remette en cause le modèle masculin du 100%; on ne peut pas bouger l'un sans toucher l'autre», observe le professeur Dominique Joye.

### Nouvelles formes de travail

«Aussi longtemps qu'on pensera que la tâche d'élever les enfants revient aux femmes et pas aux parents, donc que les hommes ont une part active à jouer, on ne pourra pas changer grand-chose. Il y a toute une logique sociale qui découle de la perspective femme = responsable de l'éducation. Et à mon avis, il manque un discours global sur l'égalité des sexes, le travail à temps partiel, les crèches, le fait d'avoir des enfants. Un choix dans un de ces domaines a des répercussions sur tous les autres; or, on les fragmente alors qu'ils forment un tout. Il devrait y avoir davantage de réflexion globale.»

A la lumière d'une telle analyse, on ne

peut donc qu'encourager les entreprises à pratiquer une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, ce qui pourrait permettre aux femmes de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. Citons par exemple le télétravail ou le partage du poste ou «jobsharing» (*voir p. 13*).

### Collaboration Didier Walzer

1 Il s'agit du taux d'activité net de la population entre 15 et 64 ans. A consulter sur: [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbsquote.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbsquote.html)

2 voir Objectif Emploi N° 21 de juin 2014, publié par le Service des arts et métiers et du travail (SAMT) du Canton du Jura

3 Voir Chapitre 2, «Le rôle des femmes dans l'économie» dans: *Etudes économiques de l'OCDE: Suisse 2013*, OCDE 2013

4 *Idem*, p. 147

5 Après le diplôme, les parcours migratoires au sortir des Hautes écoles, Patrick Rérat, éditions Alphil, 2013.

6 «Aspirations et orientations professionnelles des filles et des garçons en fin de scolarité obligatoire: quelques déterminants pour plus d'égalité», étude financée par le FNS. Lancée en 2010, cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 3300 élèves, âgés de 13 à 15 ans, ainsi que leurs parents et leurs enseignants, habitant les cantons de Genève, Vaud, Berne, Argovie et Tessin. Elle peut être téléchargée sur: [www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch)

## Un projet pour dépasser les clichés liés aux genres

Un effort particulier est consenti depuis une quinzaine d'années entre le Bureau de l'égalité (EGA) et l'Ecole des métiers techniques à Porrentruy pour donner envie aux filles de suivre les filières «de garçons», soit l'horlogerie, la micromécanique ou encore l'informatique. Une manière de former des jeunes femmes aux métiers techniques qui offrent bien des débouchés. Certaines d'entre elles ont même poursuivi leurs études en ingénierie avec succès. En 2012, un comité de pilotage composé du directeur de la Division technique à Porrentruy, du Service de la formation, du Service de l'orientation professionnelle, du délégué à la jeunesse, de deux représentants d'entreprises jurassiennes et de l'EGA ont obtenu du Bureau fédéral de l'égalité une subvention leur permettant de mener à bien le projet intitulé *Les métiers techniques au féminin* durant cinq ans. Ce projet prévoit des actions de sensibilisation visant à dépasser les stéréotypes liés aux genres; il s'adresse aux jeunes filles, à leurs

parents, aux institutions scolaires et aux entreprises. Et c'est dans ce cadre que s'inscrivent chaque année les portes ouvertes de la Division technique de Porrentruy. L'occasion pour les jeunes filles de 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> Harmos de jeter un regard concret sur plusieurs professions techniques. A noter encore que dans le cadre de la convention signée entre le Département de la formation de la culture et des sports et l'EPFL, l'EGA a pu mettre sur pied une journée découverte des professions scientifiques pour les lycéennes de 2<sup>e</sup> année. Une bonne trentaine d'étudiantes se rendent une fois par an à l'EPFL pour y découvrir le travail effectué par des doctorantes. «Les répercussions des différents projets sont réelles, indique Angela Fleury. Avec quelques fluctuations, le nombre de candidates à des professions techniques est en constante augmentation.»

alp

[www.jura.ch/egalite](http://www.jura.ch/egalite)

# ATB SA

Ingénieurs-conseils SIA USIC

- Routes, trafic et voies ferrées
- Hydraulique
- Bâtiments et ouvrages d'art
- Décharges et carrières
- Travaux spéciaux
- Aménagement du territoire



2740 Moutier	032 494 55 88
2950 Courgenay	032 471 16 15
2720 Tramelan	032 487 59 77
2350 Saignelégier	032 951 17 22
2800 Delémont	032 422 56 44
4242 Laufen	061 761 17 85

[www.atb-sa.ch](http://www.atb-sa.ch)  
[info@atb-sa.ch](mailto:info@atb-sa.ch)

## WIRTH & GIRARDIN SA

### ENTREPRISE DE PEINTURE

Sous-Chaux 39

2740 Moutier

- CRÉPIS
- PAPIERS PEINTS
- FAÇADES
- BÉTON CIRÉ



Tél. 032 493 56 46  
Mobile 079 354 72 82  
fax 032 493 56 71  
Courriel: [info@wgsa.ch](mailto:info@wgsa.ch)

## Georges Chételat SA

génie civil, terrassements, routes



[www.gchetelat.ch](http://www.gchetelat.ch)

CH-2822 Courroux  
Rue de l'Industrie 3  
Tél.: 032 422 32 60  
Fax: 032 422 22 80  
[info@gchetelat.ch](mailto:info@gchetelat.ch)

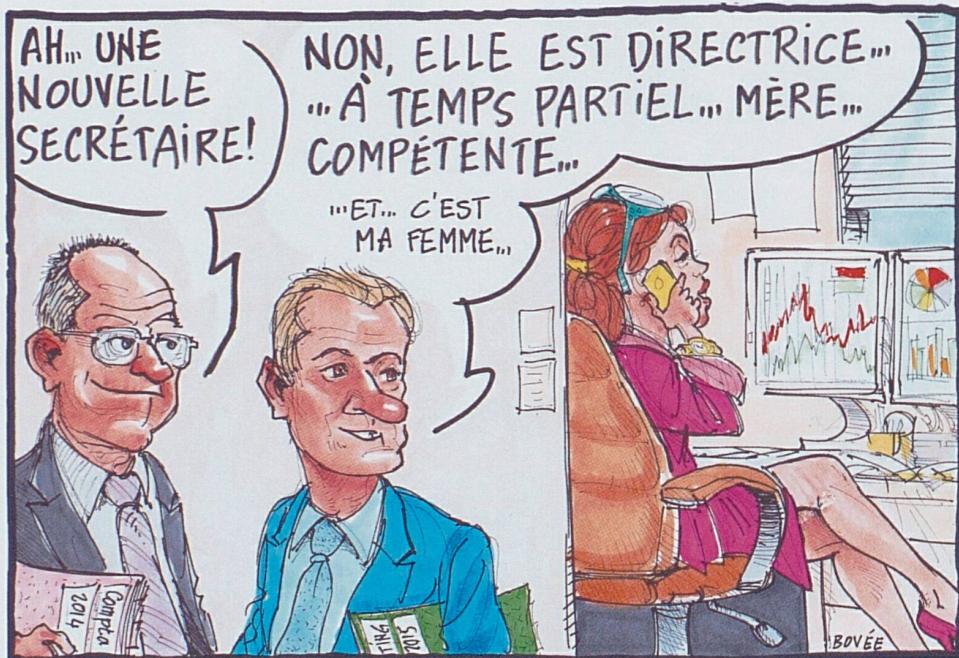
## L'immobilier en mouvement

# à vendre.ch

**Vous vendez ?  
Vous achetez ?**

2800 Delémont / Tél. 032 423 19 45  
[www.avendre.ch](http://www.avendre.ch)

## Le clin d'œil de Bovée



### Le Bureau de l'égalité: écouter, orienter et sensibiliser



Angela Fleury

Aux yeux d'Angela Fleury, la responsable du Bureau de l'égalité du Canton du Jura (EGA), les femmes ont un rôle important à jouer dans l'économie: «La mixité est un enjeu économique considérable. Les entreprises ont tout à gagner à utiliser le potentiel des femmes, qui sont de vraies consommatrices, plus pragmatiques que

les hommes, qui connaissent mieux les besoins des gens. Elles apportent des compétences différentes, leur propre langage et leur propre style en matière de management, ce qui contribue grandement à améliorer la performance des entreprises.» Crée en 1979, le Bureau de la condition féminine jurassien a été le premier du genre en Suisse. Aujourd'hui, les mandats de l'EGA pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sont multiples: conseiller les femmes qui souhaitent concilier vie professionnelle et vie familiale, les aider à se réinsérer sur le marché du travail, prévenir la violence domestique, mener campagne en faveur de l'égalité salariale, sensibiliser les jeunes filles aux métiers techniques, etc.

Par ailleurs, l'EGA met régulièrement sur pied des cours de sensibilisation à la politique, cours destinés aux femmes désireuses de s'engager et à celles qui ont déjà un mandat politique et publie chaque année la revue *D'égal à égalE*.

Son cheval de bataille reste l'égalité salariale, pourtant inscrite dans la Constitution. «Notre mission est parfois mal interprétée: nous ne sommes pas là pour casser de l'homme, mais plutôt pour en faire un allié de poids, sourit la responsable. Dans le cadre de notre permanence, j'écoute les personnes qui passent dans mon bureau, je les réoriente. Des thématiques très diversifiées sont abordées librement et en toute confidentialité, telles que des problèmes familiaux: séparation, divorce ou la violence entre conjoints. Il n'y a pas deux jours où je fais la même chose.» Cette spécialiste en communication de 54 ans est à la tête du Bureau de l'égalité depuis huit ans où elle occupe un poste équivalent à un 80 %. Elle est mariée, vit à Delémont et s'acquitte d'un autre mandat de 20 % à la Haute Ecole Arc de Neuchâtel et Delémont où elle y enseigne la communication.

alp



STÉPHANE GERBER/BIST

l'horlogerie suisse et la couture. Ainsi, lorsque les deux métiers se sont rencontrés, c'est tout naturellement qu'il a été décidé de donner naissance à une entreprise qui allie les deux domaines.

Babette Keller-Liechti a exporté ses microfibres jusqu'à Hong Kong. A la tête d'une PME de 34 personnes, cette mère de quatre enfants a misé sur ses deux passions : l'horlogerie et la couture. Contre les quotas, elle encourage les femmes à oser. Portrait d'une entrepreneuse à l'écoute.

## Babette Keller-Liechti, la leader-née

«Un chef d'entreprise se doit de montrer l'exemple»

Babette Keller-Liechti, 51 ans, est à la tête de Keller Trading SA à Biel et à Hong Kong, entreprises spécialisées dans les microfibres destinées à l'industrie horlogère et joaillière (eaux de nettoyage pour l'horlogerie et la bijouterie, serviettes de polissage et gants de présentation). La native de Porrentruy, qui a grandi dans une famille d'ouvriers, se décrit comme étant «têtue, pugnace et perfectionniste».

En 2009, le Prix Veuve Clicquot lui apporte la reconnaissance de ses pairs, mais lui donne surtout une visibilité médiatique qu'elle met encore aujourd'hui à profit pour communiquer ses valeurs : «Le leadership, le respect et la loyauté.»

En effet, pour Babette Keller-Liechti, autodidacte qui n'a passé aucun diplôme en gestion d'entreprise, tout passe par une bonne gouvernance : «Un chef d'entreprise se doit de montrer l'exemple auprès de ses collaborateurs». Il faut veiller à avoir un comportement à la hauteur de sa fonction.

Si, de surcroît, il s'agit d'une femme, elle soignera particulièrement son apparence : «Quand j'entre devant une assemblée, tout le monde m'observera de haut en bas - hommes femmes confondus. Il va de soi que mon image est importante et que j'en prends soin, constate la quinquagénaire, non sans une pointe d'ironie. Alors oui, c'est un outil dont je me sers. Aussi bien vis-à-vis des hommes que des femmes. J'insiste sur le fait que, physiquement, être soignée, ouverte et souriante, même si je suis née avec, m'ont toujours apporté une certaine confiance en moi. De plus, cela élimine d'entrée un jugement négatif.»

Cette mère de quatre enfants - «et grand-mère trois fois» s'empresse-t-elle de préciser - gère son entreprise comme sa famille. «Je connais chacun de mes 34 employés personnellement. Je vois tout de suite s'il y a un problème et

on en discute. Je suis à l'écoute de leurs préoccupations. Ce n'est pas simple d'être divorcée avec des enfants - je sais de quoi je parle! Une collaboratrice qui travaille avec son portable dans son champ de vision, par exemple, sera forcément une mère rassurée et de fait une collaboratrice plus productive.»

### **La maternité, une compétence professionnelle**

Bref retour sur les débuts de sa carrière. 1988. La journée, elle est vendeuse dans un magasin de prêt-à-porter. Le soir, elle coud des étuis de protection, qui réunit ses deux passions : l'horlogerie et la couture. En parallèle de tout ça, elle s'occupe de ses enfants, trois à l'époque. «Je faisais trois jobs en même temps. Le développement et la couture, c'était vraiment par passion, surtout pas par appât du gain.»

Il faudra cinq ans avant que son aventure soit rentable. «C'est mon couple qui m'a permis de tenir, aussi bien dans l'entreprise qu'à la maison.» Aujourd'hui, Harmonie, sa fille aînée, 30 ans, est la vice-présidente de Keller Trading SA. Son ex-mari, son «ami à vie», est encore actif dans la comptabilité.

La question, maintes fois posée, de savoir comment elle a concilié vie professionnelle et familiale et quels en ont été les sacrifices, l'agace un brin : «Sacrifice et regret sont des mots qui ne font pas partie de mon vocabulaire. Tout ce que j'ai entrepris, je l'ai fait avec amour ou par amour. Les obligations et les choses rébarbatives qui ont découlé de mon double rôle de mère et d'entrepreneuse passaient au second plan. C'est sûr que quand je partais dix jours à 10 000 km et que je laissais mes enfants petits, j'avais l'impression d'être

une mère indigne! Mais à mon retour, il y avait un temps pour eux. Avec chacun d'eux. C'est important d'avoir un temps pour le travail et un temps pour les enfants. Aujourd'hui, ce sont des adultes équilibrés qui savent faire la cuisine et tenir un ménage, mes garçons comme ma fille.»

L'expérience de la maternité s'apparente à ses yeux à une compétence professionnelle : «Le fait d'avoir eu quatre enfants m'en apprend encore tous les jours. C'est d'ailleurs mon seul succès. Mon entreprise, elle, peut se casser la gueule demain», affirme-t-elle avec son franc-parler habituel.

### **Favorable aux temps partiels**

L'autre question récurrente qui l'irrite, c'est celle d'une meilleure intégration des femmes dans l'économie : «Le discours sur cette question n'évolue guère.

### **«Les quotas, ce sont des bêtises! C'est aux femmes de se faire une place et de la revendiquer par leurs aptitudes et non aux lois de le faire pour elles.»**

On met les femmes qui réussissent dans leur vie privée et professionnelle sur un piédestal. Mais pour faire réellement avancer les choses dans ce domaine, il faudrait commencer à changer de regard et à se poser la question de ce qu'un père peut ressentir quand il doit quitter ses enfants pour partir en voyage d'affaires ? Il n'y a pas que les mères qui ont des affinités avec leurs enfants. Il serait grand temps de désacraliser cette relation. L'amour parental est quelque chose qui peut se partager aussi au travers d'une carrière professionnelle. Je suis persuadée que si l'inscription d'un congé paternité était dans la loi au même titre qu'un congé maternité,



Baloise Bank SoBa

### Agence générale Jura

Michel Collin, agent général

Un seul partenaire pour vos solutions de banque et d'assurance

#### Agence générale du Jura

Route de Bâle 25

Case postale 64  
2800 Delémont

Tél. +41 58 285 66 30

Votre sécurité nous tient à cœur.



**PEPI NATALE SA**  
INGÉNIEURS CONSEILS

DANS LES DOMAINES DE LA CONSTRUCTION ET DU GÉNIE CIVIL

- BÂTIMENTS ET OUVRAGES D'ART
- GÉNIE CIVIL
- TRAVAUX SPÉCIAUX
- SCIENCES DE L'ENVIRONNEMENT
- EXPERTISES, GESTION DE PROJETS ET ADMINISTRATION,  
DIRECTION DES TRAVAUX ET SUIVI DES CHANTIERS
- GÉNIE PARASISMIQUE

Rue du Jura - 2800 Delémont - [www.pepinatale.ch](http://www.pepinatale.ch)

**CONSTRUISONS ENSEMBLE NOTRE AVENIR**

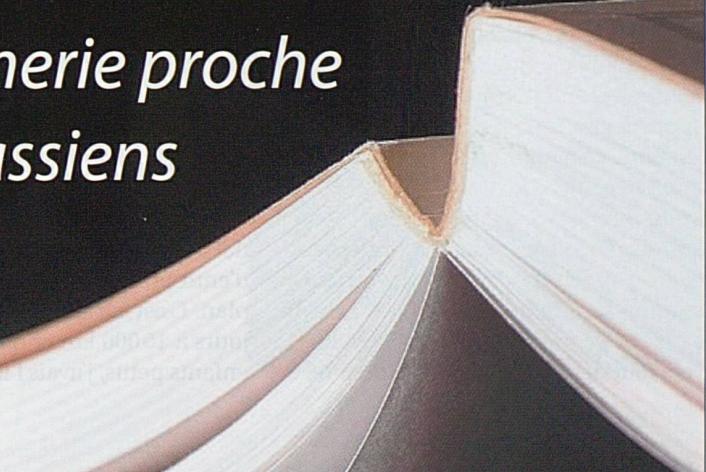
info@pepinatale.ch - Tél. +41 32 423 83 30 - Fax +41 32 423 83 31



**demotec**  
graphisme imprimerie  
PORRENTRUY

Tél. 032 466 28 28 [www.demotec.ch](http://www.demotec.ch)

*L'imprimerie proche  
des Jurassiens*



nombre de familles y auraient accès. A mon sens, c'est au sein du couple de prendre la décision en fonction des affinités et des activités professionnelles de chacun. Juste laisser le libre choix de qui reste s'occuper du bébé et qui part travailler. Scinder le congé maternité en deux permettrait de surcroît de diminuer le temps d'absence des femmes sur leur place de travail et au papa de faire plus intimement connaissance avec son nourrisson. Je trouve inadmissible que les jeunes pères doivent hypothéquer sur leurs vacances pour passer du temps avec leurs bébés.»

La notion même de quotas de femmes dans l'économie la hérissé: «Ce sont

des bêtises! C'est aux femmes de se faire une place et de la revendiquer par leurs aptitudes et non aux lois de le faire pour elles. Elles font des études, elles ont de merveilleuses compétences, mais elles ont peur! Elles revendentiquent l'égalité mais n'osent pas s'exposer, comme si elles ne l'assumaient pas. Elles manquent trop souvent de confiance en elles. J'ai envie de leur dire: Osez!» Babette Keller-Liechti a octroyé des temps partiels (80% à 90%) à tous ses employés qui occupent des postes à responsabilité. Elle le préconise à large échelle: «Ça détend tout. Le principe est très simple: de fait les responsabilités importantes mettent de la pres-

sion, si au milieu d'une semaine on détend la pression l'efficacité est plus grande, l'impact sur les résultats bien plus important. Pour le collaborateur comme pour l'employeur.» Et elle encourage les sceptiques à faire un essai.

**Aline Petermann**

## Nouvelles formes de travail

### Le partage du poste ou jobsharing, deux expertises au prix d'une



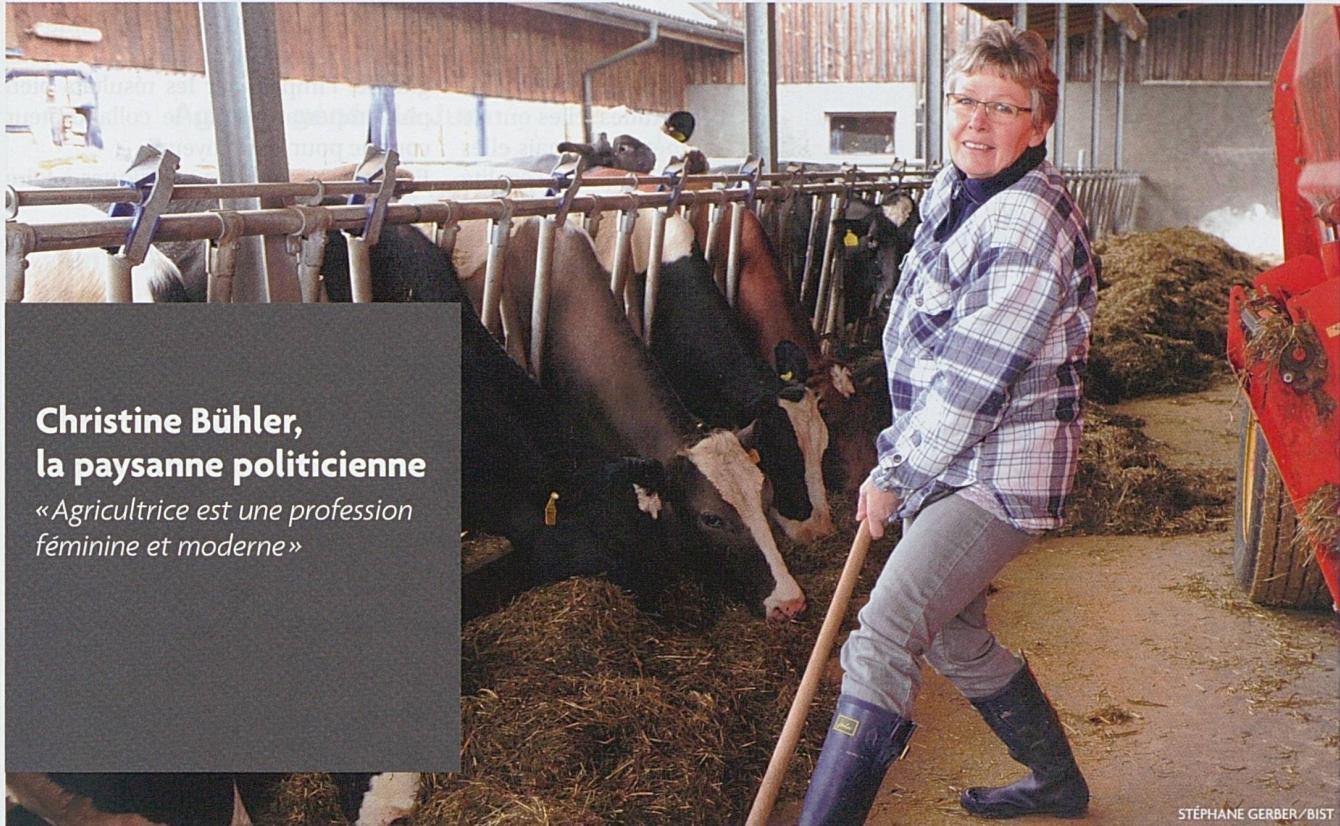
Anne-Marie van Rampaey

Le jobsharing est le fait de partager un poste à plein temps entre deux ou plusieurs personnes, «avec des activités interdépendantes et une responsabilité commune», explique le site [www.go-for-jobsharing.ch](http://www.go-for-jobsharing.ch). L'un des grands mérites du jobsharing, c'est d'accéder à des postes à responsabilité, ou de continuer à les occuper après la naissance des enfants, sans forcément travailler à 100%. Ce partage de travail gagne du terrain en Suisse, même s'il n'est pas encore souvent proposé par les employeurs.

Près de 27% des employeurs en Suisse proposent des postes partagés, dont un quart dans des positions de cadres, a révélé une enquête de la Haute Ecole spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse. Sur l'ensemble des duos en partage de poste, la grande majorité est composée de deux femmes (90%), puis d'un homme et d'une femme (8%) et de deux hommes (2%). A Neuchâtel, le Centre suisse d'électronique et de microtechnique (CSEM), qui emploie 460 collaborateurs, l'a mis en pratique.

La directrice des ressources humaines (RH), Anne-Marie van Rampaey, est convaincue de son efficacité: «Cela demande certes un effort de la part du manager pour mettre en place le tandem, mais cela en vaut largement la peine.» Les avantages? «Ils sont multiples. Je citerai le plus important: une pleine et entière motivation de la part de deux personnes à qui le manager a décidé de faire confiance. A mon avis, nous sommes encore dans un monde de contrôle et pas vraiment dans un monde de confiance. Notre économie se doit d'être de plus en plus flexible. Envisager des formes de travail différentes devrait idéalement en faire partie.» Et pas seulement à un niveau de cadres. Travailler en duo exige toutefois le partage de mêmes valeurs, une confiance réciproque et une bonne coordination. L'employeur qui opte pour le jobsharing doit notamment gérer des coûts fixes plus élevés et savoir identifier la personne de référence. «Je recommanderais au manager d'essayer; il s'agit d'avoir deux personnes à temps partiel pour le même poste et non pas deux salaires», préconise la directrice RH de CSEM. Le jobsharing ou le télétravail – travailler en dehors des locaux de son employeur grâce aux nouvelles technologies, pourraient donc permettre aux femmes de poursuivre leur carrière tout en ayant du temps à consacrer à leurs enfants.

alp



STÉPHANE GERBER/BIST

## Christine Bühler, la paysanne politique

«Agricultrice est une profession féminine et moderne»

Nommée Femme suisse de l'année en 2013, Christine Bühler a franchi le Röstigraben par amour.

Installée à Tavannes, elle s'engage depuis plusieurs années pour valoriser le rôle des paysannes sur la scène politique.

### – Décrivez-nous la journée type d'une agricultrice en 2015.

Cela dépend du type de production. Dans une exploitation avec production laitière, le travail débute à 5 h 30. Entre 7 h 30 et 8 h 30, le déjeuner est servi. Ensuite il y a des questions d'organisation à régler par téléphone. La préparation du fourrage et les soins au bétail nous occupent jusqu'à midi. Après dîner, de 13 h 30 au soir, le programme varie selon les saisons et la météo: travaux aux champs, réparations, tâches administratives, pose de clôtures. Après la traite du soir, nous terminons notre journée de travail entre 18 h 30 et 19 h.

**– L'année passée était l'Année internationale de l'agriculture familiale.**

**Qu'est-ce que cela a signifié pour vous ?**

Pouvoir donner un visage, enfin plusieurs, à l'agriculture, qui n'est pas seulement portée par les agriculteurs, mais par toute leur famille. Lorsqu'un domaine est en possession d'une famille, son exploitation est aussi plus durable; en effet, la famille a tout intérêt de la conserver pour les générations suivantes.

**– En 2013, vous êtes devenue la première femme à la vice-présidence de l'Union suisse des paysans, une première en 117 ans d'existence de l'USP. Pourquoi vous ? Est-ce que le fait de parler suisse allemand a été déterminant ?**

Je ne sais pas. Il est vrai que le fait de parler allemand est commode, mais le français est aussi important. Il faut être passionnée et savoir convaincre.

**– Qu'y faites-vous ? Quelle touche y apportez-vous ?**

Je m'engage avec Swiss Tavolata (*des paysannes font découvrir leur cuisine avec leurs produits*). Par ce biais, les paysannes ont des perspectives de développer leur propre business. J'ai à cœur de montrer qu'une agricultrice est une profession féminine et moderne, dont je suis fière.

**– En 2013 toujours, vous avez reçu le Swiss women's award, qui récompense des femmes qui montrent l'exemple dans leur vie professionnelle.**

**En quoi ce genre de récompenses fait avancer la cause des femmes ?**

Cela les met sur le devant de la scène, et valorise leur profession aux yeux de l'opinion publique. J'ai prouvé que le rôle des paysannes dans les exploitations agricoles est important. Elles méritent d'être soutenues.

**– Vos filles ont choisi des voies autres que la paysannerie. Une déception ?**

Non. A mes yeux, il est essentiel qu'elles soient heureuses du choix qu'elles ont fait et qu'elles soient capables de mener leur vie.

**– L'agriculture suisse vit de grands changements structurels, qui se sont accélérés depuis une vingtaine d'années. Existe-t-il une grande solidarité entre familles d'agriculteurs ?**

Entre voisins, la concurrence est rude pour obtenir des terrains, mais en cas de besoin, la solidarité est forte.

**– Votre plus grand défi jusqu'ici ?**

De parler en public, d'être confrontée à des avis opposés et de trouver les bons

mots pour défendre l'avis de l'agriculture et des paysannes en particulier.

**– Votre prochain défi ?**

Prendre chaque jour comme il vient. Pour le reste, je ne suis pas prophète.

**Propos recueillis par Aline Petermann**

### Bio express

Christine Bühler est née le 3 juillet 1959, à Oschwand (BE). Elle suit une formation d'aide familiale, avant d'obtenir son brevet de paysanne, à 30 ans. Mariée à Jean-Pierre, elle vit à Tavannes dans une exploitation qui produit avant tout de la volaille et du lait. Elle est mère de trois filles adultes. Christine Bühler est présidente de l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF) depuis 2011. En 2013, elle est devenue vice-présidente de l'Union suisse des paysans (USP) et a été Femme suisse de l'année.

Durant ses loisirs, elle aime jardiner et marcher «pour admirer la nature, trouver le calme et la détente». Un rêve ? Un voyage avec le Transsibérien.

### Femmes cadres : l'administration cantonale a empoigné le dossier

L'Etat jurassien, par la voix de son chef des ressources humaines, Patrick Wagner, indique «ne pratiquer aucune ségrégation salariale, quelle qu'elle soit, et donc aucune différence formelle n'est faite en matière de salaire entre hommes et femmes».

Le nouveau système d'évaluation des fonctions du personnel de l'Etat va dans le sens d'une plus grande égalité salariale entre hommes et femmes et d'une transparence accrue. Les critères d'évaluation sont liés aux exigences, aux charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction.

S'agissant des postes à responsabilité, l'Etat comptait 27% de femmes cadres à fin 2012 (dernière statistique disponible).

L'une des explications de ce faible pourcentage réside, selon le Service du personnel, dans le fait que plus l'on grimpe dans la hiérarchie et plus les postes disponibles sont des emplois à plein temps auxquels s'intéressent davantage les hommes que les femmes en raison d'un partage des tâches familiales encore très traditionnel. La proportion s'inverse entre hommes et femmes concernant les postes avec un taux d'occupation de moins de 25%. dw



## Nicola Thibaudeau, ingénierie et femme d'affaires

«J'ai toujours aimé réaliser  
des projets concrets»

Née au Québec dans une famille de onze enfants, Nicola Thibaudeau s'y est forgée sa volonté de gagner. Et elle gagne. En une douzaine d'années, elle a redressé l'entreprise de micromécanique MPS de façon spectaculaire. Interview d'une dirigeante, mère de famille, pilote et marathonienne.

Propos recueillis par Aline Petermann

Ingénierie en génie mécanique, diplômée de l'Ecole polytechnique de Montréal, Nicola Thibaudeau, 54 ans, vient en Suisse à la fin des années 1980 faire l'acquisition de machines d'assemblage automatique pour le compte du géant IBM. Et décide de rester. C'est le début d'une prestigieuse carrière de cheffe d'entreprise: à 29 ans, elle est appelée à diriger l'usine de Cicorel, entreprise de micromécanique à La Chaux-de-Fonds. A 35 ans, avec un collègue, elle achète Mecanex (aujourd'hui Ruag Aerospace), à Nyon, reçoit, au passage, le Prix Veuve Clicquot en 1997. Dès 2002, elle s'attelle au redressement de MPS Micro Precision Systems, entreprise du groupe allemand Faulhaber spécialisée dans le développement de microsystèmes complexes dans les domaines du médical, de l'horlogerie, de l'automation et de l'optique. Le résultat est spectaculaire. De 120 collaborateurs, l'entreprise est passée à 400, répartis sur quatre sites (Court, Corgémont, Bienna et Bonfol). Le chiffre d'affaires a bondi de 18 à plus de 65 millions de francs!

**– Vous êtes ingénierie en génie mécanique, diplômée de l'Ecole polytechnique de Montréal. Qu'est-ce qui vous a attirée dans ce secteur ?**

J'ai toujours aimé la réalisation concrète de projets ainsi que la créativité nécessairement inhérentes à ce métier.

**– A la suite d'un voyage d'affaires, vous êtes restée en Suisse. Pourquoi ?**

Le travail était intéressant. Et puis il fait moins froid qu'au Canada (sourire)! La Suisse, ses montagnes, sa qualité de vie m'ont plu. J'avais envie de découvrir une autre culture.

**– Comment définiriez-vous votre style de management ?**

Plutôt collégial. Le comité de direction prend souvent l'avis des gens.

**– Quelles qualités sont importantes pour un chef d'entreprise ?**

Etre honnête et positif. Respecter les collaborateurs en ayant toujours en tête la santé et la pérennité de l'entreprise.

**– Vous misez sur les innovations permanentes. Comment tenir le rythme ?**

C'est devenu naturel et cela fait partie de notre dynamique. Nos ingénieurs parviennent à déposer un brevet, ou une innovation importante par année.

**– Vous êtes active depuis plusieurs années dans l'Arc jurassien. Comment trouvez-vous cette région, économiquement parlant ?**

C'est une région où les entreprises sont très dynamiques, battantes et innovantes. On y fabrique des produits et des prestations uniques.

**– Lesquels ?**

Nous y retrouvons des prestataires uniques au monde dans plusieurs domaines aussi variés et pointus que le médical et l'orthopédie, le traitement de surfaces, le façonnage des matériaux et des fournisseurs de machines absolument uniques par leur précision et leur capacité.

**– Plus largement, quelles différences constatez-vous entre le Québec et la Suisse ?**

C'est difficile à dire; ça fait 25 ans que je vis ici. Au Canada, la taille moyenne des sociétés est plus grande, avec 2000, 3000, 4000 employés. J'ajouterais qu'ici on est plus pointilleux, plus précis, peut-être moins flexibles...

**– Dans quel sens ?**

On va au fond des choses plutôt que d'explorer différentes voies.

**– Les qualités que vous recherchez chez un employé ?**

Positif, autonome et professionnel.

**– Vous n'êtes pas partisane des quotas de femmes. Elles sont pourtant sous-représentées dans les conseils d'administration. Comment changer cette situation ?**

Il faut créer des rôles de modèles. Inciter les femmes à rechercher des postes de direction.

**– Encouragez-vous le jobsharing ?**

Dans la mesure du possible, cela dépend de la fonction, il y a des cas où il faut avoir le même répondant.

**– Vous avez couru le marathon de New York et pris part à la Patrouille des Glaciers. Des exploits !**

Non! C'était juste pour participer, je ne visais pas de performance spéciale.

**– Faites-vous du sport régulièrement ?**

Oui, de la course à pied deux fois par semaine. Et du ski en hiver. J'aime aussi beaucoup les randonnées, les possibilités sont quasi infinies.

**– Vous avez toujours travaillé à 100 %. Vous êtes mère de deux adolescents. Comment avez-vous mené de front vos rôles de mère et de cheffe d'entreprise ?**

C'est une question d'organisation, entre la maman de jour, la crèche, la fille au pair et le papa. Et il faut savoir se fixer des priorités.

**– Vous êtes la cinquième d'une fratrie de onze enfants. Que vous a apporté le fait de grandir dans une grande famille ?**

Une volonté de gagner. Nous avons gardé des liens forts avec mes frères et sœurs. On retourne d'ailleurs chaque année à Noël au Québec.

**– Vos plus belles expériences ?**

Mes deux enfants, de leur naissance à ce jour! Le premier saut en parachute. Et le premier vol seul en avion.

# JURATEC sa

Consultance et innovation technique

## LES FAUSSES IDÉES sur la certification ISO 9001

La certification engendre énormément de paperasse

FAUX

Avec la version actuelle de la norme, la simplification est telle que le manuel qualité peut tenir en quelques pages.

La certification est un carcan

FAUX

Nous adaptons le système qualité à votre entreprise, pas l'inverse.

La démarche prend beaucoup de temps et d'énergie

FAUX

Vous avez déjà une organisation en place, nous détectons les potentiels d'amélioration.

Les consultants créent des systèmes standards non adaptés à notre entreprise

FAUX

Une solution personnalisée correspondant à votre vision est mise en place, en accord avec la norme.

La certification coûte très cher

FAUX

Vous bénéficiez d'un retour sur investissement suite aux améliorations mises en place.

Demandez une offre sans engagement !

[www.juratec.ch](http://www.juratec.ch)

Juratec SA  
Rue St-Maurice 26  
CH-2800 DELEMONT/JU  
Tél 032 421 36 00  
Email: office@juratec.ch

Juratec SA  
Rouges-Terres 61  
CH-2068 HAUTERIVE/NE  
Tél 032 721 25 27  
Email: office@juratec.ch

Les professionnels  
à votre service !



INFORMATIQUE • COPIEURS MULTIFONCTIONS



rte de Courgenay 58  
2900 PORRENTRUY

rue St-Randoald 34  
2800 DELEMONT

[www.tibo.ch](http://www.tibo.ch)

032 465 94 65



«J'ai souvent besoin de changer de perspective. Mon environnement doit pouvoir s'adapter à toutes mes envies..»

Laura Tusevo, étudiante en design, ECAL, Lausanne



the USM anniversary initiative

Découvrez la réflexion passionnante sur la modularité dans laquelle une génération montante de designers, d'artistes et d'architectes s'est lancée.

Suivez l'avancement de leurs projets  
sur [usm.com/project50](http://usm.com/project50)

**USM**

Systèmes d'aménagement

[www.usm.com](http://www.usm.com)

**villat** bureau

Etude et aménagement  
rue Emile-Boéchat, 45  
CH-2800 Delémont  
Tél. 032 422 09 94  
[www.villat.ch](http://www.villat.ch)

**PORTRAITS. Elles ont osé emprunter des voies moins fréquentées par les femmes: la micromécanique, l'horlogerie et l'informatique.**

Par Aline Petermann

ROGER MEIER/BIST

**Laura Barthe,  
micromécanicienne**

*«Je suis une femme de terrain»*



A la sortie de l'école secondaire, Laura Barthe, 23 ans, ne se voyait guère commencer des études: «Etre assise et écouter, ce n'est pas mon truc!», admet la jeune femme de Courchapoix, par ailleurs monitrice de gym spécialisée dans les agrès et adepte de course à pied. Après quelques hésitations et un stage, son choix se porte sur la profession de micromécanicienne, une voie peu empruntée par la gent féminine. Apprentissage à l'Ecole des métiers techniques de Porrentruy. Dans la classe de neuf apprentis, c'est la seule fille. «La première année, j'ai vraiment dû m'accrocher. Les garçons de ma classe ne me facilitaient pas la vie. C'était dur d'être une fille là au milieu. J'ai dû me faire ma place. Il fallait prouver deux fois plus que les autres que j'étais capable. Heureusement, mes profs étaient très sympas.» L'apprentissage lui-même est parfois éprouvant: «On doit savoir manier ses dix doigts, s'en sortir avec les chiffres, être à l'aise avec les codes, les dimensions, les mesures. Savoir lire un

plan. Etre logique et minutieux... et on est debout toute la journée!» Au terme des quatre ans de sa formation, elle fait ses premières armes chez Fimm SA à Porrentruy. Le premier contrôle, une fois que la pièce est montée, avant de lancer la production, est un moment stressant. «Il faut être très attentive, c'est un moment délicat.»

**Ne pas se laisser marcher dessus**

Depuis un peu plus de six mois, Laura Barthe travaille à Vicques chez Décovi (environ 80 employés), qui livre des pièces pour les secteurs de l'horlogerie, de l'aéronautique, de l'industrie et de la médecine. Elle s'y plaît beaucoup: «C'est une entreprise très diversifiée et ma fonction actuelle est polyvalente. Je ne vois pas les journées passer.»

Dans la PME, la micromécanicienne supervise des procédés. Elle se charge notamment du suivi des pièces, du contrôle de l'état des commandes et des délais de livraison. Lorsque des problèmes techniques surgissent, c'est elle

qui va en discuter avec les responsables: «Je suis une femme de terrain.» Elle a également optimisé le secteur Expéditions, en tant que technicienne de conduite de projets industriels, une formation qu'elle vient d'achever à l'Ecole supérieure technique de Porrentruy «et qui se situe à mi-chemin entre le responsable d'atelier et l'ingénieur.» Son prochain challenge: apprendre l'italien.

Le fait que ses deux sœurs et son frère fassent des études ne l'ont guère déstabilisée. Laura Barthe mène sa barque: «C'est un beau métier. J'apprends tous les jours. Mais il faut avoir un moral d'acier et garder les nerfs solides, ne pas se laisser marcher dessus, à plus forte raison en tant que femme dans le milieu industriel.»

Si l'on trouve de plus en plus de femmes dans des professions traditionnellement masculines, «c'est bien. Cela dit, ça ne sert à rien de leur dérouler le tapis rouge pour les inviter à emprunter ces voies. Il faut avant tout en avoir envie!»



## Lorena Gallardo, horlogère

*«C'est mon travail qui m'apaise»*



STÉPHANE GERBER/BIST

Lorena Gallardo est horlogère et travaille chez ETA à Granges (SO) depuis deux ans. La jeune femme de 23 ans qui a grandi à Bressaucourt a suivi l'école secondaire au Collège Stockmar à Porrentruy. Elle a ensuite opté pour un apprentissage de quatre ans à l'Ecole des métiers techniques de Porrentruy. Un peu par hasard. Il n'y a pas d'horlogers à proprement parler dans la famille; sa mère dirige certes une PME de composants horlogers, mais son père reste à la maison pour s'occuper des deux petits frères de Lorena, la grande sœur étant déjà sortie du nid familial.

«J'ai fait un tas de stages, c'est celui d'horlogère qui m'a convaincue. Il a fallu passer un test d'agilité. Et lorsque j'ai monté mon premier mouvement, le 6497, j'ai eu l'impression de réussir un puzzle!», se souvient-elle, les yeux pétillants. Etre horlogère, c'est savoir garder son sang-froid: «Il faut être capable de rester concentré sur du tout petit. Moi, qui suis assez speed, c'est mon travail qui m'apaise.»

Durant son apprentissage, elle participe au concours organisé par la Société suisse de chronométrie sur le thème du réglage. Râfle le premier prix, l'air de rien. «J'ai eu de la chance», tempère-t-elle, modeste. Son diplôme en poche, elle débarque sur le marché du travail avec un avantage considérable: «Je n'ai eu aucun problème à trouver une place.» Après une expérience dans le Val-de-Travers, Lorena Gallardo est embauchée en 2013 dans la prestigieuse entreprise sise à Granges.

### Evoluer en permanence

Depuis peu technicienne ES en conduite de projets industriels, une formation de trois ans qu'elle a accomplie en cours d'emploi, l'horlogère met ses compétences au profit du secteur Développement, où elle réalise des tests et des qualifications. «Je me sens très bien, il règne un bon esprit d'équipe.» Il y a encore deux ans, c'était la seule femme parmi une quinzaine d'employés, tous jeunes.

Aujourd'hui, elles sont deux, outre deux stagiaires. Son job actuel consiste à trouver des solutions aux problèmes qui peuvent survenir dans une montre. «Aujourd'hui, par exemple, j'ai testé la résistance de certaines vis. Ici, on examine les problèmes et on discute avec les ingénieurs et les constructeurs. On a tout le matériel à disposition pour ce genre d'analyses. Les conditions sont idéales.» Une vie bien réglée donc, qu'elle s'imaginerait parfois ailleurs, le temps d'apprendre l'anglais ou l'espagnol.

La jeune femme dynamique garde la tête sur les épaules: «Avant, dans ce métier, on faisait tout, de A à Z, c'était un exercice de haute voltige. Moi, je travaille dans l'horlogerie industrielle, c'est différent, mais c'est un domaine passionnant car en constante évolution. Une montre reste un bel objet. Il y a les marques, l'effet marketing. On vend aussi du rêve, c'est clair. Mais je ne suis pas très bling-bling», reconnaît-elle. Et garde le cap sur son objectif: «Essayer de toujours évoluer au travail.»

## «Un employé épanoui dans sa vie privée est un employé plus efficace»



**Dominique Joye,**  
professeur de sociologie  
à l'Unil

- **A la suite de la votation populaire du 9 février 2014, la pénurie de personnel constatée dans plusieurs secteurs, en particulier le secteur médical/hospitalier, risque de s'accentuer. Cela facilitera-t-il l'intégration des femmes sur le marché du travail ?**

Cela permettra peut-être de faire avancer la discussion. Mais il ne faut pas oublier qu'un bon nombre de travailleurs étrangers occupent des emplois peu qualifiés, à l'exception de certains domaines spécifiques comme la médecine ou la finance. Ce n'est de prime abord pas une perspective très enthousiasmante pour les femmes. Et il faudra évidemment veiller à l'adéquation aux postes.

- **Comment encourager les pères à choisir le temps partiel sans pour autant faire pâtrir l'image virile de pourvoyeur du foyer ?**

Un employé qui a le temps de s'occuper de ses enfants comme il voudrait, et d'une manière générale, un employé épanoui dans sa vie privée, est sans doute un employé plus efficace qu'une personne stressée et frustrée. Mais si cela permet une meilleure intégration sociale des femmes sur le marché du travail et une meilleure protection contre des risques comme le divorce ou la séparation, le jeu peut en valoir la peine d'un point de vue social. Il s'agit donc d'un deal entre des valeurs économiques et des valeurs sociales; nous nous trouvons là face à un choix où l'on peut aussi considérer une responsabilité sociale du monde des entreprises.

- **Plusieurs études s'accordent à dire que les femmes ont souvent plus de compétences en leadership, qu'elles savent mieux valoriser les ressources humaines. Votre avis ?**

Cela me semble très cliché. Il faudrait des études sérieuses. Et puis c'est refaire du sexism: prendre un trait de caractère d'un homme ou d'une comme étant «naturellement» acquis, alors qu'il résulte d'un contexte social à une époque déterminée.

alp

## Pistes de réflexion

L'enquête a été menée par une étudiante jurassienne de la Haute Ecole de Gestion (HEG), à Neuchâtel, concernant l'augmentation du nombre de femmes cadres à l'Etat jurassien.

Dans ce sens, elle préconise de:

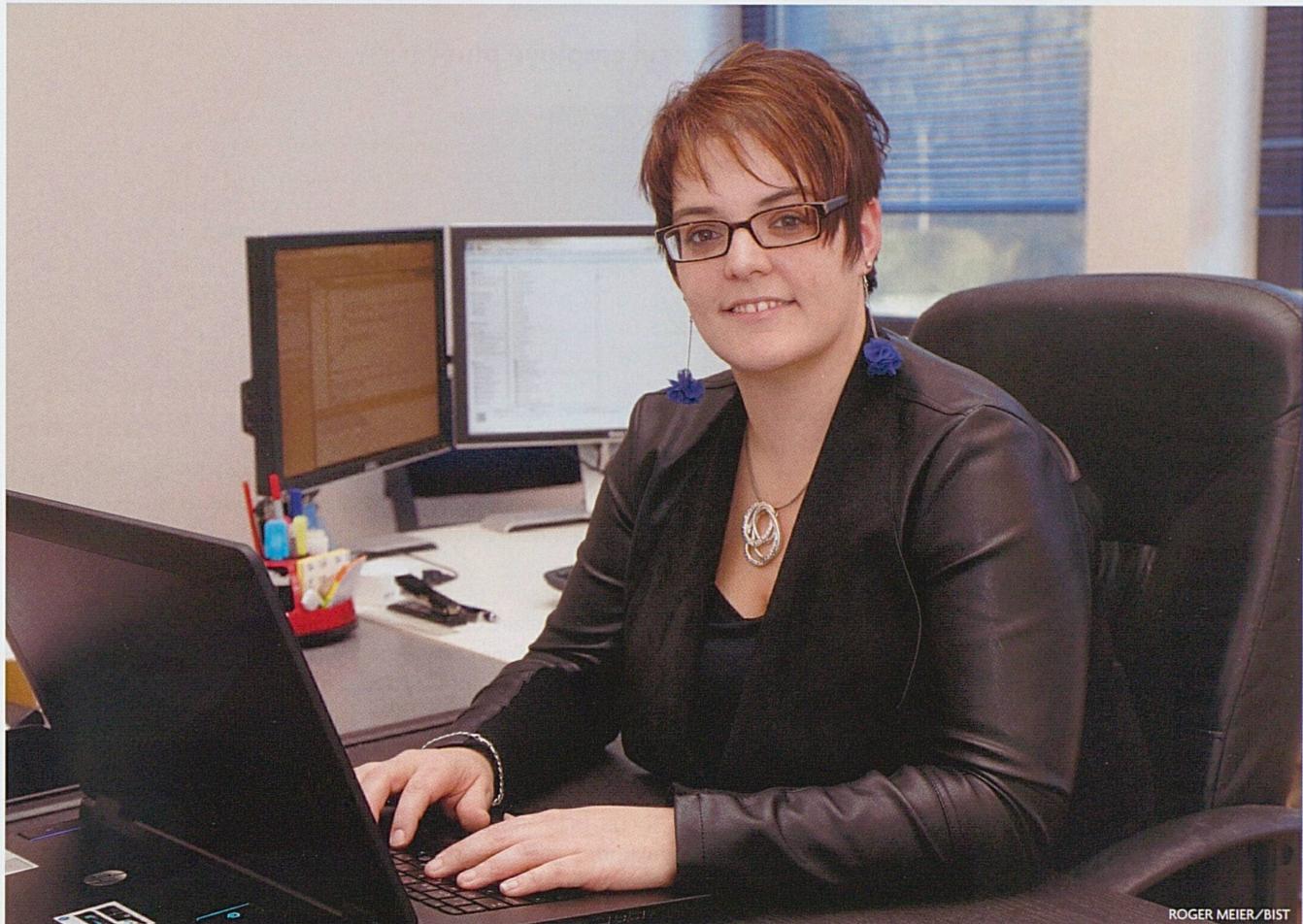
- formuler les mises au concours de manière à les rendre les plus neutres possibles;
- envisager d'avoir un aménagement de travail flexible;
- favoriser les temps partiels;
- mettre en place le système du télétravail (depuis son domicile);
- promouvoir le partage de poste (jobsharing);
- communiquer les différentes possibilités d'aménagement du travail dans la mise au concours;
- montrer clairement l'envie d'avoir des femmes aux postes à responsabilité;

- sensibiliser les chef-fe-s de service à la thématique des femmes cadres lors des réunions;
- créer un catalogue de formation «spécial femme»;
- coacher les femmes dans leur carrière;
- communiquer les mesures de promotion des femmes prises au sein de l'administration.

Patrick Wagner, lui-même favorable en général au travail à temps partiel, et pas seulement pour les femmes, constate une légère amélioration depuis 2008, «mais la situation ne peut évoluer que lentement, c'est-à-dire au rythme des postes mis au concours». On retiendra une véritable volonté d'améliorer la représentativité des femmes cadres dans l'administration jurassienne.

La preuve avec la nomination, voici quelques mois, de Christine Salvadé, à la tête de l'Office de la culture.

dw



## Noémie Petignat, ingénierie HES en informatique,

«Créer un logiciel, c'est comme une recette de cuisine»

Les femmes ingénieries HES en informatique ne courrent pas les rues. A Bassecourt pourtant, il y en a (au moins) une qui sillonne le village au volant de sa voiture: Noémie Petignat, d'Alle. La jeune femme de 29 ans travaille chez NTM SA, entreprise spécialisée dans la conception de logiciels de contrôle de qualité destinés aux secteurs horloger (90 % de la clientèle) et médical, entre autres.

Noémie a toujours eu la bosse des maths. Assez logique donc qu'elle opte pour la filière informatique à l'Ecole des métiers techniques de Porrentruy, après y avoir suivi un stage.

«Contrairement à une de mes enseignantes qui ne comprenait pas ma décision et m'avait quasi grondée, mes parents ne m'ont pas poussée à faire le lycée. Je leur en suis très reconnaissante.» Dans cette famille d'agriculteurs, les trois frères et sœurs de Noémie ont tous choisi des professions très différentes : coiffeuse, comptable et mécanicien sur machines agricoles.

### Question de logique

Dans sa classe, l'ambiance est sympa : «J'ai croché.» Elle parfait sa formation à la Haute Ecole Arc de Saint-Imier, participe à un projet de l'EPFL : «Toutes les Hautes Ecoles de la Suisse romande étaient impliquées dans la construction de ce premier satellite entièrement suisse. Ça m'a passionnée.»

Après son diplôme HES en informatique, elle enchaîne les stages, dont un en Nouvelle-Zélande en 2009, où elle reste six mois perfectionner son anglais. Employée à Bassecourt depuis cinq ans, elle exerce toujours son métier avec le

même bonheur : «J'aime la programmation. Elle découle davantage d'un raisonnement logique que matheux. Créer un logiciel, c'est comme concocter une recette de cuisine, il y a plusieurs méthodes. J'en choisis une parce que je la trouve jolie, oui, on peut le dire comme ça. J'aime aussi beaucoup le contact avec les clients ; un informaticien n'est pas forcément rivé sur son écran 24h/24h. Je me déplace régulièrement dans les manufactures, j'ai la chance de pouvoir visiter des entreprises de renom et de côtoyer des gens de nombreux domaines de l'industrie. C'est très intéressant.»

Toujours au rayon des programmes, l'informatrice en a-t-elle défini un pour la suite de sa carrière ? «Ça dépend de ma vie privée. Mais je ne me vois pas arrêter complètement, même en ayant des enfants. Il me faudrait au moins un 50%. J'aime être active.» Et elle l'est : cette ex-conseillère communale préside la section delémontaine de la Jeune Chambre internationale. «L'année passée par exemple, nous avons organisé pour la deuxième reprise la journée Ville portes ouvertes. La population pouvait visiter des appartements de la vieille ville de Delémont.

Cette manifestation a connu un franc succès avec 2500 visites.»

### Le système d'apprentissage en Suisse est bien fait

A même pas 30 ans, l'informatrice est dans la vie active depuis déjà près de quinze ans. Cela autorise un certain recul. Et quelques conseils : «Il faut choisir ce qu'on aime ; le travail occupe une part trop importante de temps pour se gâcher la vie à faire ce qui ne nous plaît pas – pour autant qu'on ait le choix, bien sûr. Et s'assurer ensuite que la filière pour laquelle on opte ait des débouchés. Il y en a malheureusement certaines, où une majorité de diplômés se retrouvent au chômage. C'est aussi le devoir des enseignants de l'école secondaire de rendre leurs élèves attentifs à ce genre de réalités. Et puis le système d'apprentissage en Suisse est bien fait. Il comporte des passerelles qui permettent aisément ensuite de compléter sa formation avec une maîtrise ou un brevet.»

## Ces Jurassiennes qui fondent leur entreprise

Dans le canton du Jura, la Promotion économique accompagne la création d'entreprises lorsqu'elles remplissent trois critères : «Elles doivent être innovantes, apporter une valeur ajoutée élevée et présenter des prémisses d'exportation – déjà hors de la région», explique Jean-Claude Lachat, délégué à la Promotion économique. «Leur potentiel de développement doit être réel pour que nous leur apporions notre soutien.»

Ces deux dernières années, une vingtaine de nouvelles entreprises ont reçu l'aide de la Promotion économique. Celles qui ont été fondées par des femmes et qui répondent à ces critères représentent la portion congrue : en 2013, il y en avait 2 sur 21 ; en 2014, 4 sur 23.

Ces entreprises sont actives dans les domaines du social (services à la personne), conseil d'entreprise, de l'alimentation, de l'informatique et de l'hébergement.

D'un point de vue structurel, il s'agit de micro-entreprises : la fondatrice de l'entreprise est quasi toujours la seule employée. Du moins au début !

Plus largement, le registre du commerce du canton du Jura a vu l'inscription, en 2014, de 306 nouvelles entreprises (toutes formes juridiques confondues : SA, Sàrl, entreprises individuelles, associations, foundations...) et de 308 en 2013.

alp

## «Plusieurs femmes de qualité occupent des fonctions importantes dans l'économie jurassienne»

La conseillère aux Etats delémontaine Anne Seydoux-Christe (PDC) est très concernée par la place des femmes dans la société et, par conséquent, l'économie.

Son statut de présidente de l'association SIBIR'elles, à Glovelier, qui vise à aider les femmes à se réinsérer professionnellement, en fait une interlocutrice de premier plan.

Propos recueillis par Didier Walzer

### – La place des femmes dans l'économie (jurassienne) est-elle d'actualité?

Oui, car nous vivons une période de pénurie de main-d'œuvre, qualifiée ou non, dans différentes branches.

De surcroît après l'acceptation, le 9 février 2014, de l'initiative de l'UDC «Contre l'immigration de masse», qui a pour but d'entraîner, à terme, une diminution du recrutement de la main-d'œuvre étrangère.

### – Précisément, que peut-on dire de la place des femmes dans l'économie jurassienne?

Je n'ai pas trouvé d'études spécifiques concernant la situation des femmes dans l'économie jurassienne, qui est essentiellement constituée de PME, les petites et moyennes entreprises.

L'Institut suisse de recherche pour les PME, à l'Université de Saint-Gall, a cependant publié, en 2014, une première étude sur «la signification et le positionnement des femmes dans les PME suisses», dont les résultats sont

considérés comme représentatifs pour la Suisse. Il en ressort que les femmes jouent un rôle important au sein des PME, que ce soit en tant que cheffes d'entreprises, partenaires collaboratrices du chef d'entreprise ou comme employées.

### – Sont-elles aussi présentes dans les conseils d'administration?

S'agissant de la place des femmes dans les conseils d'administration de sociétés anonymes, les SA, une étude sur les conseils d'administration datant de 2011 montre que la proportion de femmes au sein de conseils d'administration est plus élevée dans les micro-entreprises – 22% – et qu'elle diminue à mesure que la taille de l'entreprise augmente. En prenant uniquement les PME en compte, la proportion de femmes dans les conseils d'administration est de 16% au total. Il semble par ailleurs qu'une plus grande présence féminine aux postes de direction améliore le rendement.

Relevons que plusieurs femmes de grande qualité occupent des fonctions dirigeantes dans l'économie jurassienne.

### – Quelles sont les pistes à suivre pour améliorer encore la représentativité des femmes dans l'économie?

Elles sont nombreuses. Actuellement, trop peu de femmes s'engagent dans des carrières techniques et scientifiques, qui offrent pourtant de nombreuses perspectives professionnelles. Les stéréotypes sont tenaces!

Sur le plan jurassien, un projet-pilote de valorisation des métiers techniques au féminin, soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, a été lancé pour tenter d'assurer la relève. Il faut aussi éviter que les femmes abandonnent leur profession après avoir obtenu leur diplôme, notamment lorsqu'elles fondent une famille. Pour cela, il faut les aider à pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, permettre l'accès à des places



DANIÈLE LUDWIG/BIST

**Anne Seydoux-Christe**

*«Les femmes sont sensibles aux besoins des familles et peuvent développer des modèles d'affaires en harmonie avec ceux-ci»*

d'accueil extra-familial d'un prix abordable, favoriser la formation continue et faciliter leur réinsertion dans la vie professionnelle.

**– Et puis, il reste toujours la question de l'argent, le nerf de la guerre ?**

Evidemment, il faut améliorer l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines, en particulier celui de l'égalité des salaires, les femmes continuant à être discriminées sur ce plan.

En outre, la majorité des femmes tra-

vailtent à temps partiel et sont pénalisées ultérieurement sur le plan de leur protection sociale et de leur prévoyance retraite.

**– Inciter les entreprises à engager davantage de femmes est une autre piste, n'est-ce pas ?**

C'est une problématique à laquelle aussi bien le Conseil fédéral que le Parlement sont sensibles. Il existe de nombreux rapports et projets sur cette thématique.

Après le 9 février 2014, le conseiller fédéral Schneider-Ammann a lancé un appel aux entrepreneurs pour qu'ils engagent davantage de femmes et de travailleurs âgés.

**– Quels sont, selon vous, les points forts des femmes, qui peuvent être bénéfiques à l'économie ?**

Il est difficile de généraliser, mais je pense que les femmes sont sensibles aux besoins des familles et peuvent développer des modèles d'affaires davantage en harmonie avec ceux-ci. Par ailleurs, les femmes sont créatives, pragmatiques, raisonnables et ont des compétences intéressantes dans la gestion des conflits.

### SIBIR'elles pour remettre le pied à l'étrier économique des femmes

L'Association SIBIR'elles a pour objectifs, à travers différents modules, d'aider les femmes à reprendre confiance en elles et à initier une réflexion en vue d'une réinsertion sociale et/ou professionnelle. C'est une rampe de lancement, un premier pas essentiel après une période plus ou moins longue passée, pour différentes raisons, en dehors de la vie professionnelle.

[www.sibirelles.ch](http://www.sibirelles.ch)