

<b>Zeitschrift:</b>	D'égal à égale!
<b>Herausgeber:</b>	Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
<b>Band:</b>	1 (2001)
<b>Artikel:</b>	CREAPOLE Centre de ressources pour création d'entreprises : à disposition des femmes
<b>Autor:</b>	Mure Donzé, Elisabeth
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-352122">https://doi.org/10.5169/seals-352122</a>

#### **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:** 08.02.2026

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



**Elisabeth Mure Donzé**  
Conseillère  
à Creapole

## à disposition des femmes

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique active de développement économique, le Gouvernement de la République et Canton du Jura a créé le Centre de Ressources pour la création d'entreprises baptisé: CREAPOLE.



est une structure interinstitutionnelle qui a pour buts:

- de sensibiliser la jeunesse, les femmes et les chômeurs à la création d'entreprises et à l'esprit d'entreprise;
- d'offrir des prestations à toute personne désirant se mettre à son compte ou créer une entreprise sur le territoire de la République et Canton du Jura.

Nos prestations (gratuites):

- conseils personnalisés;
- accompagnement dans les démarches de création;
- orientation vers les organismes financiers, administratifs et techniques existants.

CREAPOLE est donc un centre de compétences, antenne de la Promotion Economique de la République et Canton du Jura, situé dans le bâtiment du Technopôle à Porrentruy. Pour les ressources humaines, nous pouvons compter sur du personnel qualifié (deux personnes) qui vous accueille dans un cadre agréable. Des moyens informatiques sont à disposition des porteurs et porteuses de projets. Pour une somme très modique, ces personnes peuvent accéder à Internet.

Notre Conseil de Direction est constitué de diverses institutions du secteur public et privé, avec qui nous travaillons en partenariat:

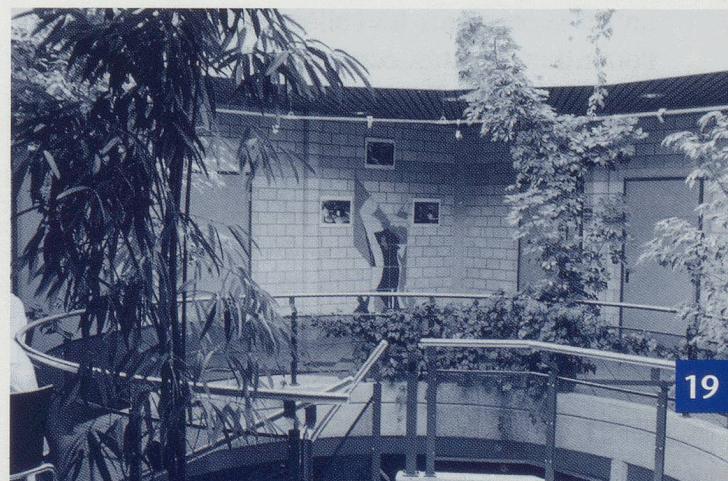
- Bureau du Développement Économique
- Bureau de l'Egalité entre Femmes et Hommes
- Centre Professionnel, Porrentruy
- Chambre de Commerce et d'Industrie du Jura
- Innosyn SA, Antenne Jurassienne CCSO
- Service des Arts et Métiers et du Travail
- Union Jurassienne des Arts et Métiers

Le public-cible est mentionné ci-dessus. Cependant, un grand volet de CREAPOLE est dévolu à la sensibilisation des femmes non seulement à la création d'entreprises, mais aussi à l'esprit d'entreprise en les amenant à devenir indépendantes.

La stratégie est la suivante:

Tous les moyens habituels d'aide et d'accompagnement en y ajoutant l'organisation d'ateliers, de formations, un site internet et notre participation à des foires et manifestations dans le but d'informer.

En outre, des synergies sont créées avec d'autres organismes ou associations au niveau cantonal, suisse et transfrontalier. (voir description projet Interreg III ci-après p. ex)



## Esprit d'entreprise: des femmes qui se lancent

Tout le monde n'a pas l'âme d'entreprendre et les femmes encore moins selon les statistiques. Mais, à la question: êtes-vous satisfaite de votre situation professionnelle, la plupart des femmes répondent non. A la question pourquoi, elles rétorquent qu'elles ne sont pas assez formées, que leur maternité les a empêchées de gravir les échelons hiérarchiques quand elle n'a pas stoppé net leur carrière par un arrêt complet de leur activité professionnelle.

Bien que les formations universitaires féminines aient plus que doublé entre 1980 et 1999, en majorité les femmes souffrent de peu ou de pas de formation. Quant à leur choix en matière de profession (CFC), lui aussi est marqué par leur sexe. Il en découle tout naturellement qu'elles sont souvent reléguées à des professions dites féminines: secrétariat, coiffure, professions de la santé voire ouvrière d'usine.

La vie économique va vite et de plus en plus vite. Les femmes ayant arrêté de travailler rencontrent de gros problèmes de réinsertion après 2, 5 ou 10 ans de travaux ménagers. C'est en premier lieu la nécessité économique qui pousse la gent féminine à reprendre un emploi, en proportion plus élevée que l'envie de reprendre une activité professionnelle pour son épanouissement personnel.

Pour toutes ces raisons, il nous paraît donc très important de sensibiliser déjà les jeunes filles à la nécessité de la formation, et d'une bonne formation afin d'obtenir de meilleurs postes. C'est dans cette optique qu'a été organisée l'exposition de Mme Piron, déléguée à l'équité de l'EPFL, *Carrières de femmes – Passion d'ingénieries*. Cette manifestation avait pour objectif de sensibiliser les jeunes et en particulier les jeunes filles aux professions techniques et de démontrer, à travers une douzaine de portraits, qu'une carrière en milieu technique est tout à fait possible et conciliable avec une vie de famille. Elle a été très bien accueillie et a rencontré un vif succès dans les collèges de Delémont et de Porrentruy. D'autres conférences et ateliers sont en cours de préparation.

Il subsiste encore d'autres barrières à franchir: à l'heure actuelle, les femmes effectuent un parcours du combattant en entreprise: elles ne sont ni jugées, ni observées comme les hommes. Même avec une bonne formation, une femme doit s'imposer beaucoup plus qu'un homme.

L'adage demandant: à travail égal – salaire égal n'est pas encore en pratique, loin s'en faut. En

moyenne, à compétences et responsabilités égales, une femme touche un salaire inférieur de 10 à 20% A ce rythme, les experts s'accordent sur une période d'environ 35 ans pour atteindre la parité.

Représentant 51% de la population, les femmes ne sont pas absentes mais très discrètes aux postes de cadres: 19,1% cadres moyens (chiffre doublé depuis 1991), 10,6% membres de direction générale (proportion triplée de 1991 à 1999). A l'heure actuelle, les conseils d'administration cherchent parfois une femme alibi, c'est déjà bon signe puisque cela dénote une mauvaise conscience.

Moralité: bien que les femmes aient les mêmes chances de formation, force est de constater que leur niveau d'activité professionnelle et leurs salaires ne sont pas à la hauteur de leurs capacités.

Et comme si cela ne suffisait pas, lorsque enfin elles atteignent le poste convoité, un manque crucial de crèche et garderie ne facilite pas leur organisation personnelle. Voilà encore une inégalité, la famille semble être un atout dans la carrière d'un homme alors qu'elle est un handicap dans celle d'une femme. Quant au partage des tâches ménagères, ce fondement n'est pas encore en application. Peut-être aussi d'ailleurs à cause des femmes elles-mêmes, qui, pour des raisons d'éducation et/ou de personnalité, n'osent pas, ne savent pas ou encore ne veulent pas déléguer.

En ce qui concerne le Jura, il faut encore compter avec le fait que nous sommes en région périphérique avec tous les inconvénients que cela comporte. Bien souvent, les femmes ayant suivi une filière universitaire, d'HES ou de niveau supérieur en général, ne trouvent pas de place dans notre canton et sont obligées de s'expatrier.

**CREAPOLE** aimerait les aider à revenir dans leur région si elles en éprouvent le désir, voire à les y stimuler. Cette démarche est d'ailleurs en totale concordance avec le projet «Jura - Pays ouvert» et participe à stopper l'hémorragie de matière grise.

Il s'agit donc d'encourager les femmes à être indépendantes et augmenter leur nombre sur le marché du travail de manière quantitative mais aussi qualitative.

La tâche est grande, néanmoins CREAPOLE s'y attelle et compte bien voir poindre des résultats sur le moyen terme.

### **La création d'entreprise par les femmes**

Les frustrations ressenties en entreprise (discrimination sexuelle, harcèlement, volonté de pouvoir des hommes) poussent certaines cadres à créer leur entreprise. Elles en arrivent à ne percevoir leur avenir que dans l'indépendance.

Le nombre de créatrices d'entreprise a augmenté de 38% depuis 1991 contre 22% pour les hommes. Aux Etats-Unis, plus de la moitié des start-up sont lancées par des femmes.

Une étude de la HES Soleure s'est penchée sur les différences entre hommes et femmes dans le cadre de la création de sociétés. Selon l'étude, 16% des entreprises consultées, toutes inscrites au Registre du Commerce, se sont créées sous l'impulsion de femmes. Les données de l'Office fédéral de la statistique indiquent qu'un tiers des indépendants sont des femmes. La différence s'explique par le fait que les femmes créent des entreprises plus petites que les hommes avec un chiffre d'affaires inférieur à Fr. 100000.- par année, ce qui ne les oblige pas à s'inscrire au Registre du Commerce. Durant la période de prise en considération (1993-1997), le nombre d'hommes créant leur entreprise n'a cessé de progresser alors que celui des femmes a tendu à diminuer. Elles sont généralement plus satisfaites et motivées que les hommes. Moins de 9% reviendraient dépendantes si on leur offrait une place aussi intéressante et bien rémunérée (11% pour les hommes). L'indépendance leur apporte beaucoup de flexibilité. Elles agissent plus soigneusement et plus prudemment et pensent plus aux besoins de la clientèle.

La conclusion de ladite étude est celle-ci: les institutions économiques et les décideurs devraient s'efforcer d'augmenter la part des femmes dans la création de nouvelles entreprises. Ces efforts devraient tendre entre autres à l'incitation aux femmes à l'engagement du personnel et l'utilisation de leurs possibilités de développement et de croissance en créant des structures adéquates telles que des crèches et des garderies.

En effet les hommes créent plus de places de travail, mais la vision des femmes est différente. Elles ne veulent pas, sous prétexte de croissance, perdre leur indépendance, leur flexibilité. Cette dernière est primordiale pour réunir activité professionnelle, responsabilités et activité ménagère. Seules les femmes ayant une aide de ménage se permettent de prendre des responsabilités supplémentaires dans leur entreprise.

Cette étude stipule aussi que les femmes qui se sont lancées avaient moins de capital à disposition que les hommes pour une entreprise de même taille. Nonobstant, elles bénéficient d'un «capital confiance» auprès des banques parce qu'elles font plus appel au capital étranger et que, dès la première année, elles en diminuent la quote-part alors que les hommes le majorent.

Chez Genilem, la fondation lémanique qui suit durant trois ans les entreprises en phase de démarrage (dot. com et innovation uniquement), on évalue à près de 14% les demandes féminines d'accompagnement. Sur les 46 entreprises romandes coachées par Genilem, 9 sont le fruit d'une démarche féminine. Anne Southam-Lingjaerde, directrice de la fondation, note que la plupart des femmes choisissent de se lancer dans les services, la distribution et le commerce. Les cheffes d'entreprises qu'elle conseille travaillent pour la plupart dans des domaines de forte connotation sociale, comme dans les ressources humaines ou la pédagogie.

Pour l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), la croissance de l'entrepreneuriat féminin représente même l'un des phénomènes les plus importants observé outre-Atlantique, ainsi que dans la plupart des pays industrialisés.

### **Et que fait CREAPOLE?**

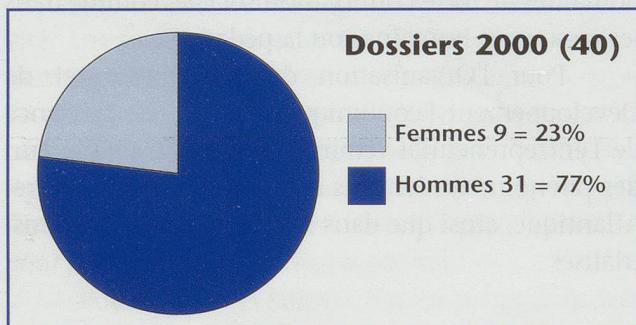
Un bon projet ne suffit pas pour se lancer. Etre indépendant-e demande des qualités et des compétences élevées au niveau de la formation, de la motivation et de la résistance nerveuse et morale. Il faut en outre être conscient-e qu'une entreprise peut, dans ses premières années d'activité, «perdre» de l'argent ou tout du moins ne pas en gagner. Il est primordial d'assurer ses arrières et de se garantir d'un soutien complet de son entourage proche. Sans cet appui, il est difficile de réussir sous peine de tout perdre. Une prise de conscience et un bilan de compétences sont nécessaires.

L'aide apportée par CREAPOLE se manifeste sous la forme de soutien, d'accompagnement, d'information et de relais avec diverses institutions. Il faut néanmoins souligner qu'en aucun cas nous ne nous substituons aux candidat-e-s potentiel-le-s. Il est essentiel que l'approche vienne de la personne elle-même. En phase d'élaboration d'un Business Plan (ou plan d'affaires), CREAPOLE aide le(la) por-

teur-se de projet à se poser les bonnes questions et à développer leurs réponses.

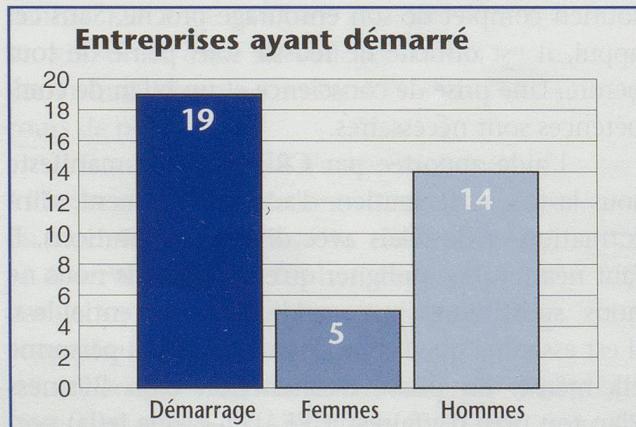
Un point capital dans la démarche de CREAPOLE est d'assurer une pérennité des entreprises. Au point de vue administratif, créer sa propre entreprise est assez simple, assurer son développement et sa croissance est une autre affaire. Nous tenons à garder un œil critique sur les dossiers afin de s'assurer que les entreprises nées sous notre aile sont viables sur le long terme. Nous pourrions qualifier notre rôle de plate-forme de validation. Naturellement il y aura toujours des impondérables, la conjoncture en est un. A cet égard, le management de ces nouvelles entreprises devra être très rigoureux.

Depuis le début de son activité (avril à décembre 2000), CREAPOLE a aidé et soutenu 40 projets de créations d'entreprises sur le sol jurassien dont 14 sont en cours de traitement.

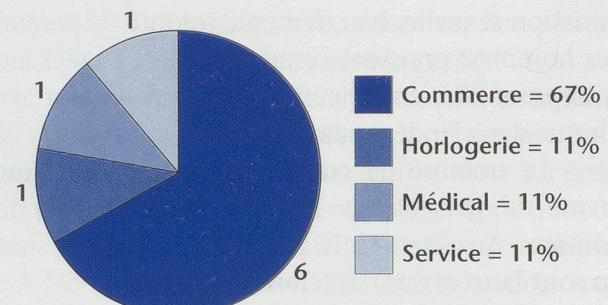


Neuf d'entre eux étaient portés par des femmes. Deux ne se sont pas lancées en raison soit de la qualité de leur projet (manque de vision environnementale p.ex.) soit d'un manque de compétences surtout au point de vue de la gestion. Cinq ont démarré.

Chez les hommes, ce sont 5 projets qui n'ont pas démarré pour les mêmes raisons qu'évoquées ci-dessus contre 14 entreprises ayant débuté leur activité.



### Femmes



Quant au secteur d'activité, les chiffres parlent d'eux-mêmes: six femmes souhaitaient se lancer dans le commerce de détail.

Par ailleurs, en collaboration avec le Centre Professionnel de Porrentruy, CREAPOLE organise des cours d'aide à la création d'entreprise. Ceux-ci ne sont pas réservés uniquement aux femmes mais nous espérons toujours les y trouver en grand nombre.

### Les femmes et la (nouvelle) économie

Les femmes suisses sont bien intégrées sur le marché de l'emploi. Cela étant, il est vrai aussi que mieux formées que par le passé, les femmes se montrent plus attachées à leur carrière.

Malgré tout, elles restent encore largement prisonnières de la tradition en matière d'orientation, privilégiant toujours la santé et l'éducation. En Suisse, à peine 5 à 6% des filles suivent une formation en informatique. La parité est totale dans les pays anglo-saxons.

Cela signifie-t-il que les femmes ne s'intéressent pas à l'économie? Sans doute pas. Mais il est vrai que dans leur majorité, elles cherchent assez peu à s'informer sur les questions économiques et que leur point de vue est fortement influencé par leur propre place dans l'économie.

### Quelles sont les valeurs de la nouvelle économie?

A voir le nombre et l'ampleur des mutations rapides qui traumatisent notre société, nous serions en droit de nous demander si par un malicieux jeu de l'histoire, le futur n'arrive pas trop tôt. La nécessité de s'adapter au nouvel environnement socio-économique se résume quelquefois par: vivre ou mourir...

La mondialisation, la globalisation, le poids de la bourse avec pour corollaire la volatilité de la bulle

financière internationale poussent à un constat: il faut «faire autrement» en décentralisant, en redistribuant les pouvoirs afin d'être plus apte à répondre aux bouleversements de notre époque...

Il n'y a pas si longtemps encore, on parlait d'organisation de demain. Or c'est déjà celle d'aujourd'hui pour beaucoup d'entreprises. Une des grandes différences avec l'ancienne économie est en résumé: faire plus avec moins et plus vite.

Il y a une notion d'imprévisible: pour ce faire le management des entreprises doit s'adapter à ce nouveau mode de gestion. De la pensée compliquée de l'ancienne économie (pensée mécanique, production de masse), nous passons à la pensée complexe qui se rapporte à l'organisation du monde du vivant, de la biologie, des mathématiques et de la sociologie. Organiser et gérer ce n'est plus mettre de l'ordre mais créer et entretenir de la vie.

Il y a plusieurs principes inhérents à ce genre de fonctionnement.

- L'autonomie: s'ajuster, s'adapter, s'auto-organiser par le fonctionnement transversal plutôt que pyramidal, le travail en réseau, la responsabilisation de chaque employé, la confiance, la transparence, l'exemplarité. C'est l'instauration de valeurs communes par la communication.
- La cohérence entre les paroles et les actes. Cette notion va dans le sens de l'autonomie. L'équipe dirigeante doit souvent rappeler les objectifs, la place et la valeur de tous les collaborateurs.
- L'ouverture, l'extérieur enrichi. Rester ouvert aux changements et aux échanges et pratiquer l'interactivité.
- La contradiction motrice: thèse – antithèse – synthèse, base de toutes les démocraties. Il faut parvenir à avoir des gestionnaires qui gèrent et des innovateurs qui innovent alors que ces deux facteurs sont parfois aux antipodes l'un de l'autre. C'est la notion la plus difficile à atteindre.
- La récursivité, principe abstrait, qui consiste à essayer de faire en sorte que les employés quittent leur environnement professionnel en fin de journée meilleurs qu'en y arrivant le matin.

Vous l'avez compris, la pensée complexe de la nouvelle économie débouche sur la place de l'individu dans la société. La première valeur d'une entreprise, avant son produit, est son personnel. Si le personnel est motivé, il travaille mieux et rap-

porte plus. L'altruisme n'est dans ce cas que de l'égoïsme à long terme.

Lorsqu'elle est relatée dans les médias, la nouvelle économie fait souvent référence aux «start-up», ces entreprises en phase de démarrage et qui s'activent dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), avec une forte croissance et une forte valeur ajoutée. Ces «jeunes pouces» en seraient l'apanage et le reliquat des entreprises représenterait l'ancienne économie. Il n'est pas tout à fait juste d'établir ce clivage. En effet, la notion de start-up n'est pas uniquement réservée aux NTIC, elle s'applique aussi à la création et au développement d'entreprises dans le monde industriel, activité de référence pour notre canton, qui elles aussi engendrent une forte croissance.

Les formations quant à l'esprit de la nouvelle économie sont à l'état embryonnaire et selon les spécialistes en la matière: la nouvelle économie ne s'apprend pas, elle s'acquiert en l'appliquant, en l'exerçant personnellement et en éprouvant de l'intérêt pour elle. C'est une capacité de remettre les choses en question et de réagir vite.

Tous ces concepts, les bases empiriques de la nouvelle économie, ne vous rappellent-ils pas ce que les femmes appliquent déjà quotidiennement? Ne les exécutent-elles pas déjà en gérant leur vie professionnelle, familiale et personnelle?

Selon l'institut international d'études sociales à Genève, les femmes apportent beaucoup à une entreprise: à leurs initiatives se développe un modèle de gestion en hausse dans la recherche de la compétitivité, composé d'une attention particulière pour la formation, du souci de la qualité des produits, une sage prudence, de la participation des travailleurs aux bénéfices, de l'aménagement du temps de travail, de la réduction de la hiérarchie et d'une appréciation différente du succès. Elles visent à l'harmonisation de tous les aspects de la vie et s'appuient sur un véritable partenariat hommes-femmes, dans une vision globale mais plus solidaire du monde.

Alexandre Bergmann, HEC, Université de Lausanne a confié récemment:

«Ce qui est évident, c'est que le management des femmes a son propre style qui, par une sorte de

paradoxe, apparaît à la fois plus ouvert et plus rigoureux que celui des hommes. La femme recherche les points de vue et l'adhésion. Elle a une aptitude et un goût pour le dialogue. Elle commence par s'informer, par demander des avis, par questionner, par accumuler aussi les points de vue différents.

Or, le management le plus efficace et le plus exemplaire est celui qui repose sur l'adhésion librement consentie, et non sur l'obligation de relayer des consignes qui apparaissent arbitraires.

Le management des femmes c'est la fin des habitudes héritées du passé.»

Les femmes recherchent moins le pouvoir et les titres que les hommes. Leur intérêt est positionné différemment. Il tend vers la possibilité de réaliser des choses, de défendre une cause.

Ce genre d'attitudes peut contribuer à la montée en puissance du pouvoir féminin dans l'économie. Déjà les entreprises qui ont aplati les hiérarchies ont découvert un avantage stratégique à jouer la carte féminine. Plus douée sur le plan relationnel, une femme se sent à son aise avec un fonctionnement participatif. Elle connaît ses collaborateurs, elle peut donc leur confier plus facilement des tâches qui les passionnent et augmenter ainsi leur productivité.

Jane Royston, qui est à la tête de la chaire d'entrepreneurship et d'innovation de l'EPFL, pense quant à elle qu'Internet par exemple est un secteur où les femmes ont pleinement leur place. Pourtant elle ne s'explique pas pourquoi les femmes ne brillent pas par la création d'entreprises high-tech. Un constat: seuls 5 % des diplômés en informatique de l'EPFL sont des femmes.

Une bonne nouvelle cependant pour notre canton, les indicateurs sont à la hausse puisque l'EPFL nous apprend que, toutes matières confondues, sur 73 étudiants jurassiens, 7 sont des Jurassiennes. C'est légèrement au-dessous de la moyenne nationale mais nous nous en rapprochons.

Une autre raison de se réjouir, une classe inédite ouvrira ses portes en août 2001 à Porrentruy pour former des informaticien-ne-s avec une maturité professionnelle. Cette classe comprendra 16 élèves avec un impératif de 50% de filles.

### Conclusion

On ne peut pas contraindre les femmes à se lancer ou à étudier une matière qui ne leur convient pas. Le plus important est qu'à l'heure actuelle elles

ont le choix et la possibilité, si elles le désirent, de suivre n'importe quelle filière de formation.

Une stimulation est nécessaire et nous comptons aussi sur l'émulation pour y parvenir. Les femmes sous-estiment généralement leur compétence, la notion de confiance est à développer.

### Quelques pistes pour y parvenir :

- Marquer clairement son statut. Vous êtes un individu à part entière, impressionnez par votre personnalité, pas par votre sexe.
- Faire fonctionner les réseaux. C'est un domaine dans lequel les hommes excellent.
- Utiliser ses forces. Le côté relationnel, l'empathie, l'écoute, le sourire, mais pas la séduction qui ne vaut que sur du court terme et peut avoir plus de répercussions négatives que positives. Restez sur le terrain des compétences.
- Faire l'effort technologique. Intéressez-vous, lisez, tenez-vous au courant.
- Faire l'effort économique. Il est préjudiciable de l'ignorer, l'économie change rapidement et ses règles sont sans pitié.
- Se laisser guider par les opportunités.

...ET LANCEZ-VOUS!!! L'embellie économique se confirme, ce contexte conjoncturel vous est favorable.

Quelques modèles existent désormais pour les jeunes filles, c'est un premier pas très important, mais il nous faut d'autres pionnières qui montrent et ouvrent la voie.

La deuxième échéance consiste à garantir l'égalité des chances et c'est la tâche de toutes et tous.

Nous travaillons à tout cela en étroite collaboration avec le Bureau de l'Egalité entre Femmes et Hommes (BEFH) entre autres pour remédier à ces situations et créer une dynamique.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous joindre à l'adresse suivante:



Rue d'Airmont 7, 2900 Porrentruy

Tél. 032/467 37 40 - Fax 032/467 37 41

E-mail: info@creapole.ch

Internet: www.creapole.ch