

**Zeitschrift:** D'égal à égale!  
**Herausgeber:** Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura  
**Band:** 16 (2016)

**Artikel:** L'économie jurassienne et les femmes  
**Autor:** Schaller, Claude-Henri  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-976386>

### **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:** 30.04.2026

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

# L'économie jurassienne et les femmes

## **Claude-Henri Schaller**

Chef du Service de l'économie et de l'emploi de la République et Canton du Jura



Nous vivons encore dans une culture d'organisation qui privilégie, dans les postes à responsabilités, un engagement à plein temps difficile à concilier avec les obligations familiales ou les ruptures dans un parcours professionnel, liées à la naissance d'un enfant, par exemple. Ce modèle ne favorise pas l'accès à des postes à responsabilités pour les femmes. C'est dommage.

Les femmes ont un parcours souvent différent de celui des hommes et une expérience personnelle qui les ont amenées à développer des compétences d'organisation propres pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Leur expérience, leurs acquis et leur manière d'appréhender leur environnement ne sont pas encore suffisamment valorisés.

La situation est en train de changer. On le constate avec le jobsharing, qui redéfinit le partage des responsabilités, avec des hommes qui souhaitent réduire leur taux d'activité pour se consacrer davantage à leur famille ou avec l'émergence de nouvelles formes de travail, comme le co-working ou les organisations collaboratives. Certes, ces changements touchent encore des secteurs d'activités limités. Mais le train est en marche. Il ira en s'accéléralant avec les technologies de l'information et de la communication. Et j'espère que nous ne nous contenterons pas de le regarder passer ni de le prendre simplement en marche !

Il s'agit ici d'anticiper et d'innover. C'est essentiel pour une économie comme la nôtre. La force de notre pays, c'est sa matière grise. Et elle n'a pas de sexe ! Nous aurons besoin de toutes les compétences, pour rester dans la course.

La meilleure force de conviction, c'est la valorisation des entreprises qui ont réussi, en privilégiant les compétences, dans toute leur diversité, plutôt que les séquences d'un curriculum vitae. Je pense à celles qui ont initié des modèles plus ouverts, plus collaboratifs et participatifs; ou à celles qui ont osé de nouveaux partages des responsabilités et des organisations du travail plus horizontales et moins verticales; ou à celles encore qui ont développé des infrastructures permettant de mieux concilier obligations familiales et professionnelles, par exemple des crèches d'entreprises.

Les quotas doivent avoir des vertus incitatives, au moins dans un premier temps, et non coercitives. « Les faits sont têtus », relevait Lénine. Il faut ici tenir compte de la réalité de notre tissu économique. On sait que les domaines techniques attirent moins les femmes que les hommes, y compris dans des fonctions à responsabilités.

Si les quotas favorisent l'introduction de procédures de recrutement valorisant les compétences acquises par les femmes, alors ils auront atteint leur objectif. S'il s'agit juste de remplir les conseils d'administration de femmes avec le parcours professionnel typé d'un homme, alors les quotas n'apporteront rien de bien utile, ni de bien nouveau.

Le tissu économique jurassien est-il propice à ce que davantage de femmes accèdent à des postes de direction d'entreprises et des conseils d'administration? En préambule, il faut rappeler que le respect de l'égalité entre hommes et femmes est une des conditions d'octroi aux aides financières accordées par le canton en

matière de promotion économique. Le Service de l'économie et de l'emploi est chargé d'y veiller. Mais cette disposition ne suffit pas à elle seule à encourager l'accès à des postes à responsabilités pour les femmes.

En effet, notre tissu économique est avant tout industriel et notre canton héberge peu de centres de décisions. Nous sommes aussi confrontés à l'émigration de nos cerveaux. L'économie jurassienne est toutefois tournée vers l'extérieur. Elle doit innover au quotidien pour conquérir de nouveaux marchés. C'est une nécessité. Cette exigence d'ouverture, les efforts de l'Etat en matière d'innovation et de diversification, l'im-

plantation de start-up, l'arrivée du Parc d'innovation de Suisse du Nord-Ouest et l'ouverture prochaine du campus tertiaire à Delémont, pour ne citer que ces exemples, devraient nous aider à retenir des compétences chez nous, à les développer, voire à en attirer, sur les moyen et long termes.

Cette évolution ne se décrète pas. Elle prendra du temps et elle devra être suivie avec attention. Mais je suis persuadé qu'elle permettra aux femmes de valoriser leurs acquis, d'assumer des responsabilités nouvelles et d'occuper la place qui leur revient dans notre économie.

## Pourquoi si peu de femmes ? L'avis de chefs d'entreprise

### **Olivier Haegeli, directeur général adjoint de Willemin-Macodel SA, Delémont**

Il faut tenir compte de la situation qui prévalait auparavant. La représentation féminine dans les conseils d'administration et organes de direction était quasi nulle. On a progressé, même si les femmes ne sont représentées qu'à hauteur d'environ 15 % dans les conseils d'administration des grandes entreprises, selon le rapport du bureau Guido Schilling AG. La tendance est à la hausse.

Certes, les femmes restent peu représentées dans certains secteurs, ce qui s'explique aussi par le fait qu'à la base, elles sont peu à s'y orienter. Egalement, des contraintes sociétales, auxquelles les femmes sont souvent plus exposées, peuvent être des freins dans l'évolution d'une carrière. L'engagement et la disponibilité qu'exigent des postes de direction sont généralement peu compatibles avec ces contraintes.

Lorsque l'on ne donnera plus de genre aux métiers, on aura peut-être trouvé le remède à cette situation. Les entrepreneurs recherchent du savoir. La mixité apporte de l'équilibre, elle permet souvent une meilleure approche des problématiques. Serait-ce gratifiant pour les femmes ? Même avec les meilleures aptitudes, le risque est d'en faire des alibis. Même si c'est lent, la situation s'améliore. C'est le signe que des métiers, des voies académiques se sont ouverts aux femmes.

Au vu de la structure de l'économie jurassienne, constituée principalement de PME souvent familiales, le cadre peut paraître peu propice. Ce qui compte vraiment étant l'adéquation des formations et des besoins du tissu économique, je pense qu'à l'avenir plus de femmes accéderont à de hautes responsabilités. En guise de constat, soulignons que de nombreuses femmes dirigent et font prospérer des fleurons de l'industrie régionale.