

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

Artikel: Pourquoi si peu de femmes? : l'avis de chefs d'entreprise
Autor: Haegeli, Olivier / Chèvre, Claude
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-976387>

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>

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.

Claude Chèvre, directeur de Décovi SA, Vicques

Pour ma part, je suis actif dans l'industrie depuis plus de trente ans et ce phénomène n'est pas nouveau. La présence féminine dans l'industrie n'est pas encore suffisante, mais elle a déjà beaucoup progressé ces deux dernières décennies. Chez Décovi, par exemple, cela fait 10 ans que nous formons des jeunes filles au métier de la mécanique (polymécanicienne). L'industrie n'étant sans doute pas le domaine de prédilection pour une femme qui sera peut-être plus intéressée par l'éducation ou le domaine de la santé. Cela dit, leur présence dans les postes à responsabilités dans l'industrie est encore nettement insuffisante à l'heure actuelle.

On peut probablement expliquer cette situation par l'introduction assez récente des femmes dans les métiers techniques, mais aussi par le fait que la carrière est parfois entravée par la vie familiale. J'ajouterais qu'il faut sans doute faire preuve de courage et d'audace pour se faire accepter dans certains milieux masculins en étant une femme.

Plus de la moitié des personnes qui peuplent notre planète sont de sexe féminin et il n'est pas rare du tout de se retrouver autour d'une table de conseil d'administration ou de conseil de direction sans aucune présence féminine. C'est bien dommage, car en plus d'être un peu tristounet, il manque à cette réunion la sensibilité féminine qui est un réel plus, car cela permet souvent d'avoir une vision ou une approche différente pour résoudre un problème ou un conflit. Les entreprises se privent ainsi de ressources importantes qu'il suffirait de solliciter.

Il est parfois question d'imposer des quotas qui pourraient être contraignants et induire une discrimination négative (obligation de nommer une femme pour un poste donné). Ce ne serait à mon sens pas une bonne solution. Par contre, travailler sur la sensibilisation et l'incitation des responsables actuels pourrait avoir un impact positif. Il faut aussi que la volonté vienne des femmes elles-mêmes et qu'elles aient l'ambition de viser des postes à responsabilités.

d'égal à égale!