

Dossier

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **83 (1995)**

Heft 4

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Et Eve Créa L'Entreprise

*Parce qu'elles sont compétentes, inventives, dynamiques.
Parce qu'elles ont «l'esprit d'entreprise», certaines femmes font la une
des journaux à l'instar de leurs homologues masculins.
Incursion dans le monde des entreprises au féminin.*

On connaît le nom des rares femmes qui ont réussi à percer à la fois en politique et dans l'économie. Sont-elles nommées au conseil d'administration d'une grande banque ou d'une entreprise comme Nestlé parce qu'elles ont été élues au Conseil national, ou ont-elles été élues parce que déjà elles avaient un pied dans le circuit économique? Toujours est-il que jusqu'à maintenant, et malgré leurs incontestables compétences, leur influence ne s'est guère manifestée sur la situation des femmes dans l'économie. Elles n'ont guère pu aider d'autres femmes à accéder, à capacités égales avec leurs collègues masculins, aux postes de décision dans la hiérarchie de l'entreprise dans le conseil de laquelle elles siègent... L'avancement reste pour les femmes une voie semée d'obstacles.

En revanche, une autre voie semble plus prometteuse aujourd'hui pour celles qui ont le courage d'en prendre les risques. C'est la voie qui consiste à créer sa propre entreprise. Les occasions sont plus nombreuses, parce que les grandes affaires cherchent à alléger leur administration en remettant certains secteurs en sous-traitance; parce qu'on est plus attentif à la protection de l'environnement et d'une façon générale à la qualité de la vie; parce que tout le tertiaire, toutes les formes de services et d'activités de loisirs se développent; parce que l'informatique s'introduit partout, dans l'industrie, dans la recherche scientifique, dans les communications.

Formation, imagination pour trouver le créneau où s'insérer, souci des relations humaines, qualités de gestionnaire semblent les maîtres mots quand on pense «entreprise».

Un pas à franchir

Les femmes ont toujours inventé, créé pour répondre aux besoins qu'elles rencontrent autour d'elles. Nombre de «bonnes œuvres» lancées par elles sont plus tard devenues des institutions officielles dont on

généralement oublié l'origine. Mais il y a une question d'échelle pour passer de la gestion de son ménage au niveau d'une petite ou moyenne entreprise, qu'elle soit à but social ou économique et, de là, au niveau de la participation à la gestion d'une grande entreprise. C'est ce dernier pas qu'il est difficile aux femmes de franchir. Et pourtant...

Il y a quatre-vingts ans et plus, deux femmes ont, l'une après l'autre, lancé des entreprises qui se sont développées. L'histoire de *Frauenverein* et du *Volksdienst* permet une analyse dans la durée de l'esprit d'entreprise dont les femmes peuvent faire preuve.

Le *Frauenverein*, qui se veut maintenant *FVZ Unternehmen*, après un moment de crise où il a fait appel à une direction masculine, a de nouveau une présidente et une directrice, mais l'organe de direction est mixte. Le conseil d'administration du *Volksdienst*, devenu *SV Service* est présidé par un homme. A partir d'une certaine dimension de leur entreprise, les femmes ne trouvent-elles plus assez de collaboratrices capables, ou sentent-elles le besoin de se faire appuyer par des hommes compétents? La notion de complémentarité entre

les qualités et les capacités féminines et masculines se développerait-elle? Et se développerait-elle un jour aussi au niveau des organes directeurs des grandes «boîtes»? Quand admettra-t-on que les femmes ont fait leurs preuves?

Deux entreprises, éphémères par définition, conçues pour la promotion des femmes, ont été de complets succès, même au point de vue financier: deux expositions



Certaines femmes font la couverture des journaux...



nationales, la SAFFA I en 1928 en l'honneur du travail féminin – en pleine grande crise mondiale! – et la SAFFA II en 1958. Avec le bénéfice de SAFFA I, on a créé, sous forme d'une coopérative, la *Société de cautionnement des femmes suisses*. Son but pourrait devenir plus actuel que jamais.

Les deux exemples historiques qui sont à l'origine de notre dossier, montrent comment, en l'absence de tout pouvoir politique, des femmes ont lancé leurs premières entreprises dans le domaine de l'action sociale, avec une nette vocation de service. La ventilation des cautionnements accordés par la SAFFA montre que la plupart des entreprises lancées par les femmes sont relativement modestes. Elles touchent à des domaines proches de leur rôle traditionnel et de leurs expériences féminines: habillement, alimentation, hôtellerie. Mais des exemples actuels montrent, à l'autre extrémité de l'éventail, que des femmes se lancent aujourd'hui dans des secteurs différents de la vie économique, plus audacieux, plus exigeants au point de vue de la formation, plus prometteurs.

Chez toutes les femmes qui se montrent entreprenantes, quel que soit le niveau, on retrouve parmi leurs motivations le désir d'autonomie, d'indépendance, l'aspiration à pouvoir mieux employer leurs capacités que par la voie incertaine de l'avancement dans des entreprises à direction masculine et hiérarchisée.

Elles doivent s'attendre à d'autres difficultés. Il leur faut obtenir, bien que femmes, la confiance des investisseurs ou celle des patrons qui leur mettent du travail en sous-traitance. Il leur faut s'affirmer vis-à-vis de collaborateurs masculins. Il leur faut surtout combiner la carrière de «manager», qui est très absorbante, avec leur vie de femme. Plus les années passent, plus les femmes font preuve, face à ces problèmes, de leur savoir-faire. Elles y voient l'occasion de donner toute leur mesure.

Perle Bugnion-Secretan

Formation au management, le credo des gens branchés

(pbs) – Les offres d'emploi au niveau des cadres moyens et supérieurs ne manquent pas. Par exemple, il y en avait environ 150 dans le numéro du 25/26 février dernier de la Nouvelle Gazette de Zurich. Et tout récemment, les banquiers et industriels genevois disaient publiquement leurs difficultés à trouver les collaborateurs et collaboratrices qualifiés dont ils ont besoin. Ils se voient obligés de les chercher en France ou en Suisse allemande.

Trois brèves remarques à la suite d'un coup d'œil sur les offres de nos journaux.

– A de rares exceptions près, toutes s'adressent à des femmes aussi bien qu'à des hommes.

– La plupart des réponses doivent être adressées à des femmes (les noms sont généralement donnés, preuve que les femmes sont présentes dans les bureaux du personnel des entreprises; cela ne doit pas faire illusion, ces bureaux sont des voies de garage et ne donnent généralement pas accès au niveau de la direction.

– A partir des offres d'emploi, on peut dessiner le profil du ou de la gestionnaire et mesurer le degré de professionnalisme qui est exigé aujourd'hui: connaissance de la branche et expérience, maîtrise des instruments de gestion (investissements et leur coût, comptabilité, budget, etc.) pratique des langues étrangères et de l'informatique, sens des relations humaines, du travail en équipe, de la communication, mais surtout imagination, dynamisme, persévérance, désir de se perfectionner, engagement en un mot: esprit d'entreprise.

Pour diriger avec succès la plus petite entreprise, le plus modeste commerce, il faut déjà connaître les conditions d'une

saine gestion. Cela s'apprend: finances et liquidités, contrôle du stock, questions fiscales ou relatives au personnel, etc.

Les possibilités sont nombreuses, et se situent à tous les niveaux, correspondant aux besoins de ceux ou de celles qui veulent lancer quelque chose. Ainsi des chômeurs qui veulent créer un atelier peuvent-ils s'adresser à leur caisse de chômage ou au service spécialisé de leur ville ou de leur canton. Il y a les cours des écoles-clubs de Migros. Il y a dans les écoles de commerce, officielles et privées, des cours de gestion d'entreprise. De même dans les universités, qui ont ajouté de nouveaux programmes de bon niveau à leurs facultés de sciences commerciales ou économiques.

Même les petites et moyennes entreprises doivent avoir à leur tête quelqu'un de compétent. On a vu parfois deux PME se partager un gestionnaire si elles ne pouvaient s'en payer un à plein temps. Il y a aussi (voir plus loin) des consultants spécialisés dans les questions de marketing, de publicité, fiscales, etc. auxquels recourir.

Enfin, il y a maintenant en Suisse deux instituts spécialisés pour la formation de décideurs du plus haut niveau, *IMD International Institute for management development* à Lausanne et à Zurich *MBA Graduate School of Business Administration*. Tous deux sont conçus sur le modèle des Business Schools américaines et tout ou partie de leurs enseignants en proviennent. Les élèves ont des degrés universitaires et déjà une expérience plus ou moins longue de la direction des affaires. Ils sont envoyés par leur entreprise pour se perfectionner en vue de postes supérieurs. Il est à peine nécessaire de dire qu'il n'y a encore guère d'étudiantes parmi eux.

Colloque

Vers une nouvelle redistribution du travail rémunéré, familial et d'utilité sociale

Genève, 30 mai 1995 de 9h à 18h

Crise, chômage, exclusion sociale traversent notre société, qui tente de résoudre ces problèmes sans tenir compte des rapports entre travail familial, travail rémunéré et travail bénévole. Avec des experts suisses et internationaux, le colloque abordera le problème de la redistribution du travail dans une perspective féministe envisageant l'articulation entre ces trois composantes.

Organisé par le Bureau genevois de l'Egalité entre femme et homme, la section genevoise de Femmes Féminisme Recherche et la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Genève.

Renseignements et inscriptions:

Bureau genevois de l'égalité entre femme et homme, Tannerie 2, 1227 Carouge, tél. 022/301 37 00.



Du Frauenverein au Bien du Soldat

L'esprit d'entreprise n'a jamais manqué aux femmes. Deux exemples anciens permettent d'analyser dans la durée les raisons de leur succès.

L'auteure de *Weibliches Unternehmertum**, Monique Siegel, a été alertée par deux chiffres publiés pour 1992: il n'y a qu'une femme à la tête des 500 plus grandes entreprises du monde selon la liste établie par la fameuse revue américaine *Fortune*. Mais il y a probablement quelque 5 millions d'entreprises petites et moyennes dirigées par des femmes. Elles ont créé plus de places de travail que les grandes firmes. Elles ont les qualités requises pour mener à bien leurs propres entreprises. Ce qui leur manque souvent, c'est de l'aide au départ pour financer leurs projets.

Monique Siegel, spécialiste en «public relations», consacre son activité professionnelle à la promotion des femmes dans l'économie: conférences, séminaires, colloques, livres. D'origine allemande, elle a travaillé aux Etats-Unis, vit depuis 1971 à Zurich et est devenue zurichoise en 1981. Elle ne cache pas son admiration pour les qualités qu'elle pense caractéristiques de ses nouvelles concitoyennes, telles que le sens de l'ordre et de l'économie, qu'elle fait remonter à... la réforme zwinglienne!

Le *Frauenverein* de Zurich a fêté en automne 1994 le 100^e anniversaire de l'ouverture de son premier restaurant sans alcool. Il a chargé Monique Siegel d'écrire son histoire. Elle a vu là un exemple significatif de l'esprit d'entreprise des femmes et de leurs qualités de gestionnaires. On est loin de l'image *Frauenverein* qu'a popularisée en pays romand l'une des chansons du cher Gilles.

Départ en flèche

Sitôt que, grâce à une «vente», elle a disposé d'un petit capital, la pionnière Susanna Orelli a passé à une réalisation concrète. Elle avait une vision claire de ce qu'elle entendait faire en ouvrant le premier restaurant sans alcool du *Frauenverein*: lutter contre un alcoolisme dévastateur en offrant à ses hôtes un lieu accueillant, propre, coquet, où ils puissent passer un moment, même sans consommer. On y offrait à un prix modeste une petite restauration et des boissons non alcooliques. Mais d'emblée cette action à but social a été conçue comme une véritable entreprise, ayant une base financière saine. Et dès le départ l'accent a été mis sur la qualité des relations soit avec les clients, soit avec le personnel. Dès que celui-ci est devenu plus nombreux, S. Orelli, comprenant que les ressources humaines étaient l'un des plus précieux actifs de l'entreprise, a créé – c'était il y a 100 ans! – une assurance maladie, puis une

caisse de pension, et surtout d'équitables conditions de travail. Elle a interdit les pourboires et introduit des moments de gymnastique pour améliorer la santé de ses employées. Elle n'a cessé de suivre attentivement aussi bien les progrès dans l'aménagement des cuisines que dans la création de nouvelles boissons non alcooliques comme les jus de fruit.

Six ans après l'ouverture de son premier restaurant, le *Frauenverein* en avait déjà ouvert six autres et inaugurerait un hôtel avec places de jeux, terrasses et restaurant sans alcool; dans l'un des plus beaux sites de la ville: le Zürichberg. Ce qui n'empêchait pas de continuer à ouvrir des cafés en ville au rythme d'environ un tous les trois ans. Le succès de toute l'entreprise, on le voit, a été instantané et durable, il a servi de modèle bien au-delà de nos frontières. Susanna Orelli a su préparer son départ. Marie Hirzel qui lui a succédé, avait encore tout d'une pionnière. Elle a franchi un pas dans un nouveau domaine, en mettant sur pied avec succès la restauration – toujours sans alcool – à la SAFFA (1928), puis à l'Exposition nationale de 1938 – 3000 repas par jour.

Les années creuses

Le *Frauenverein* avait surmonté les difficultés de la Deuxième Guerre mondiale quand sont venues quelques années creuses. On s'est contenté de gérer l'acquis. On a un peu oublié ce qui avait fait la force du *Frauenverein*: avoir été conduit comme une «entreprise», tout en gardant son caractère d'œuvre sociale. On n'a pas assez surveillé le développement de la concurrence, – les tea-rooms – ou les changements dans les



Susanna Orelli-Rinderknecht (1845-1939).

goûts et les besoins des consommateurs. Il a fallu renoncer à l'exploitation de plusieurs restaurants qui n'étaient plus rentables.

Mais l'entreprise a su à ce moment se lancer dans une nouvelle forme d'activité: la gestion de cafétérias à l'Université et dans les écoles secondaires et professionnelles. Elle y sert des milliers de repas par jour à cette clientèle qui ne peut plus, avec l'extension de la ville, rentrer chez elle à midi.

A de nombreuses reprises, M. Siegel loue le caractère féminin de l'affaire, où on développe de nombreuses idées originales. Elle salue l'esprit d'entreprise des Zurichoises, leurs qualités typiquement zurichaises. Elle ne peut cependant cacher que pour sortir à un moment donné le *Frauenverein* d'un certain déclin, il a fallu à sa tête une avocate biennoise et que celle-ci engage un professionnel de haut niveau. Il a fallu renoncer, au moins momentanément, à ne vouloir recourir qu'à des femmes, et chercher avant



tout des personnes capables. Il a fallu aussi recourir à des spécialistes de marketing et de publicité. Il a fallu accepter la transformation du *Frauenverein* en une véritable «entreprise de service» et se remettre à la gérer comme telle.

Modernisation

Le *Frauenverein* de Zurich fête ses 100 ans d'activité en ayant à sa tête Rosemarie Michel, connue comme présidente de la branche suisse et présidente de l'organisation internationale des Femmes de Carrières Libérales et Commerciales. Elle dirige une maison familiale fondée en 1869, la Confiserie Schurter à Zurich.

La présidence est donc de nouveau en mains zurichoises. Et la direction en mains féminines, celles de Sigfrid Viehweg Schmid, docteur en chimie alimentaire. Après des études en Allemagne, elle a passé quatre années postgrades au Poly de Zurich, puis dirigé le département développement et recherches de la société Jowa, une filiale de Migros. Depuis le début de 1991, elle travaille pour le *Frauenverein*. Elle en connaît les buts et la tradition, mais elle y est encore assez nouvelle pour garder un œil critique. L'entreprise compte aujourd'hui quelque 500 collaborateurs et collaboratrices, et l'accent est toujours mis sur la valeur irremplaçable des relations humaines.

M. Siegel qualifie Rosemarie Michel et Sigfrid Viehweg Schmid de «femmes de bon sens», qui ne se posent des questions que pour leur trouver des solutions concrètes, qui sont prêtes à prendre des risques parce qu'elles sentent qu'elles possèdent leurs techniques de gestion. On fait à la direction une large place à la responsable du marketing. On appelle maintenant l'entreprise *ZFV-Unternehmungen*, ce qui fait plus moderne, mais on veut rester fidèle aux valeurs qui ont fait le succès du *Frauenverein*.

Pour marquer son centenaire, on est entre autres en train de procéder à l'agrandissement et à la modernisation de son «vaisseau amiral», le Zürichberg. Il deviendra un hôtel à 4 étoiles, tout en conservant fièrement son restaurant sans alcool. Il s'agit d'un projet de 28 millions. L'architecte en est une femme.

Sur les traces du Frauenverein

Vingt ans après Susanna Orelli, une autre femme, Mme Züblin a lancé, le 1^{er} août 1914, d'un jour à l'autre, sous le nom de *Bien du Soldat*, la création de foyers, également sans alcool, partout où des soldats étaient mobilisés. Ils ont été installés à la hâte dans des granges vides ou dans des ateliers désaffectés, et meublés avec l'aide des villageois des environs. De 1914 à 1918, des soldats y ont trouvé une tasse de thé pour un sou, papier à lettres et journaux, cartes, et surtout calme, accueil féminin chaleureux, maternel. L'armée a soutenu concrètement

cette action, dont elle a tout de suite vu l'utilité, mais Mme Züblin a toujours gardé la direction de l'entreprise. On a pu estimer entre 400 et 500 mille par an le nombre des soldats qui ont fréquenté ces foyers, dont le modèle a été repris par plusieurs pays étrangers. En Suisse romande, un effort analogue a été lancé par la *Croix-Bleue* et l'*Armée du Salut*.

A la fin de la guerre, le *Bien du Soldat* s'est transformé en *Schweizer Volksdienst*, aujourd'hui *SV Service*, faisant bénéficier cafétérias d'usines, de services publics ou d'écoles de son expérience acquise. Il compte actuellement quelque 350 points d'activité en Suisse allemande. Les restaurants sont souvent doublés de services de conseils sociaux pour le personnel et les clients, et une grande attention est vouée à

la formation des quelque 3000 employés, hommes et femmes.

Le nom de Mme Züblin semble avoir échappé à l'histoire des femmes. Il faudra bien un jour la remettre en honneur. Elle n'a peut-être pas été une féministe militante, mais elle a toujours œuvré en faveur du suffrage féminin et a présidé de nombreuses années la *Schweizer Frauenblatt*, qui était autrefois l'équivalent de *Femmes suisses*.

Perle Bugnion-Secretan

*Monique R. Siegel. *Weibliches Unternehmertum, Zürcherinnen schreiben Wirtschaftsgeschichte*. Editions NZZ, Zurich, 262 p.

Vers de nouvelles voies

L'acceptation du principe de l'égalité des chances a mis bien des choses en mouvement, qui n'ont peut-être pas encore déployé tous leurs effets.

L'action positive

Le dernier numéro des *Cahiers de Femmes d'Europe* publie un «inventaire» dû à une ingénieure consultante en organisation Evelyne Serdjenian. La communauté européenne avait préconisé des actions positives pour améliorer l'écart entre l'emploi féminin et l'emploi masculin dans les entreprises, et on a cherché à évaluer les effets de sa recommandation. Seule la moitié des maisons auprès desquelles on a mené l'enquête se sont senties concernées par cet effort. Les actions positives qu'elles ont réalisées l'ont été en matière de recrutement, de formation, de changements d'occupation, de sensibilisation aux stéréotypes traditionnels, de mise en place de réseaux de solidarité entre femmes, d'avantages sociaux pour les femmes, d'augmentation du nombre des femmes au niveau décisionnel. Il n'en reste pas moins que l'emploi des femmes est encore particulièrement tributaire des lois du marché.

Pacte

Quelques grandes entreprises suisses se sont groupées il y a quelques années autour du slogan Des actes et non des paroles. Action positive, qui cherche, sous le nom de Pacte et animée par Christiane Langenberger en Suisse romande, à favoriser le travail et les responsabilités des femmes dans l'entreprise. Il n'y a malheureusement guère eu encore de résultats tangibles. Pacte a consacré son 8^e colloque à une recherche sur le monde du travail à l'aube du XXI^e siècle. On a relevé entre autres le dynamisme des petites et moyennes entreprises, qui font le tissu social de notre pays, l'apparition de nou-

veaux types d'entreprises, et l'affaiblissement – dans le monde en général – de l'écart entre l'entrepreneuriat masculin et le féminin: selon une estimation de 1992, 10% des nouvelles entreprises au Maghreb, 33% en Amérique du Nord, 40% dans les nouveaux Länder allemands ont été créées par des femmes. On voudrait connaître la statistique pour la Suisse. Et Pacte dont les membres sont de «grandes» entreprises, soutiendra-t-il à l'avenir la création de PME?

Consultance

Bon nombre de femmes ont vu dans l'ouverture de bureaux de conseils le moyen de valoriser leur formation et l'expérience acquise dans une entreprise où elles se lassent de piétiner en attendant une hypothétique promotion. On ne peut certes pas conclure de leur présence dans le répertoire du téléphone qu'elles ont atteint leur objectif, mais est-ce du moins là un nouveau témoignage de la volonté des femmes de se faire leur place dans le monde de l'économie.

L'édition

C'est une branche de la vie économique qui semble favorable aux petites et moyennes entreprises, donc où on rencontre bien des femmes. Ainsi – la maison d'édition Zoé – Geneva News fondé il y a 15 ans par une Indienne qui avait compris le besoin d'information sur la Suisse et Genève de la communauté étrangère de Genève, – L'Agenda des Femmes, lancé il y a 18 ans par Jacqueline Berenstein-Wavre.

Perle Bugnion-Secretan



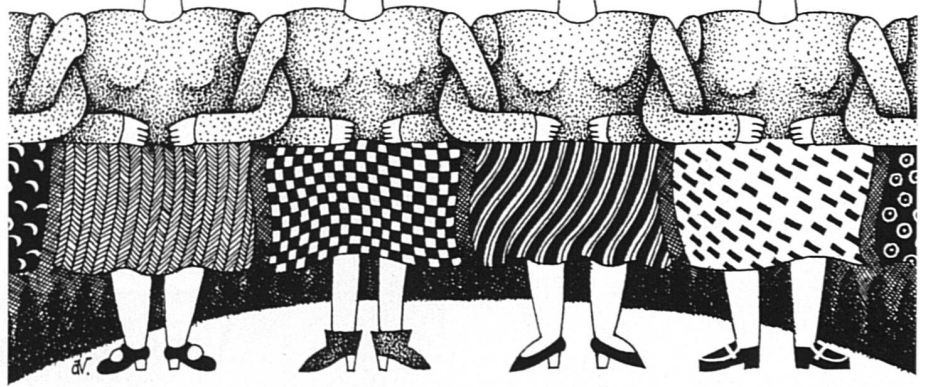
Une reconversion providentielle

Des femmes s'organisent en réseau pour développer de nouvelles solidarités. Ainsi naissait le NEFU.

«**E**xperte-comptable cherche relieuse pour brocher des rapports». Aucun problème si l'une et l'autre font partie du réseau des femmes créatrices d'entreprise, fondé par la Bâloise Nelly Meyer il y a dix-huit mois, un réseau sur le point de s'étendre à la Suisse romande. Nelly Meyer a dû quitter un emploi de secrétaire de direction à plein temps pour des raisons familiales. Elle s'est reconvertie dans le métier d'écrivain public qui lui permettait de gérer son temps avec suffisamment de souplesse pour faire face à ses obligations tout en s'assurant un revenu. Lectrice attentive de la presse américaine, elle a lancé l'idée de créer un réseau de femmes qui, comme elle, sont seules à la tête de leur entreprise et souffrent de leur isolement, souvent parce qu'elles travaillent chez elles.

C'est en octobre 1993 que Nelly Meyer fonde *NEFU*, abréviation allemande du réseau de femmes créatrices d'entreprise. «*Notre fichier compte actuellement 300 adresses de femmes qui ont pour dénominateur commun leur intérêt pour une activité rémunératrice indépendante*, indique-t-elle. *Des femmes actives dans une fantastique diversité de professions, réunies sous la devise «donner et recevoir». Nous ne sommes pas un service social, insiste-t-elle, mais un ensemble de femmes qui échangent leurs expériences pratiques et qui s'entraident dans l'exercice de leur activité professionnelle, de même que dans la formation continue».*

Des exemples pratiques, Nelly Meyer peut en citer un à la minute. Au mois de mars, une dizaine de femmes ont pris part à un séminaire sur la créativité, animé par une spécialiste en marketing membre du réseau, dans un restaurant tenu par une autre femme du réseau. L'occasion pour l'organisatrice du séminaire d'établir un devis précis, de façon à ce qu'il reste abordable pour les par-



ticipantes tout en garantissant à l'animatrice le paiement de ses honoraires.

La formation continue est un élément très important pour les membres du réseau, car c'est dans ces ateliers et séminaires que ces femmes exerçant une activité indépendante trouvent ou fournissent les conseils qui leur donnent les moyens de gérer leur entreprise et puisent la confiance nécessaire pour se mettre à leur compte.

Nelly Meyer le précise, les femmes qui s'inscrivent au *NEFU*, en provenance d'horizons aussi divers que la coiffure, le journalisme, la médecine, la chimie ou la comptabilité, ont généralement exercé une activité professionnelle salariée et l'ont perdue, que ce soit à la suite d'une suppression d'emploi, d'une incompatibilité d'humeur avec un chef, ou parce que leur propre conjoint est au chômage et qu'il faut par conséquent continuer à faire vivre la famille.

Le succès d'une petite annonce

Christine Grobéty exerce également le métier d'écrivain public à Morges. Elle a rencontré Nelly Meyer par le canal de leur

académie professionnelle. Conquise par l'idée du réseau, elle se lance à son tour à la recherche de femmes créatrices d'entreprises en Suisse romande. Sa discrète annonce dans un quotidien romand invitant les femmes «dynamiques, entreprenantes, désireuses d'élargir professionnellement leur tissu relationnel», lui a valu, à peine parue, une bonne dizaine d'appels de femmes réellement intéressées à entrer dans le réseau.

Pour Nelly Meyer et Christine Grobéty, l'élément décisif qui fait la différence entre le club de femmes et un réseau, c'est qu'on attend d'un club qu'il offre des prestations à ses membres, tandis que pour faire partie d'un réseau, c'est aux membres qu'il appartient d'offrir leurs prestations sous forme de travail ou de proposition de formation permanente.

Nelly Meyer assume la gestion du fichier, lequel est remis aux adhérents, contre une participation à la couverture des frais de mise à jour constante. Les membres de *NEFU* comptent se réunir une fois par an pour se connaître. Le prochain rendez-vous est fixé au 9 juin à Baden. Un bulletin est par ailleurs adressé tous les six mois aux membres, des propositions de rencontre sur le plan local ou régional. Les points forts du réseau se trouvent dans les principales agglomérations du pays, Zurich, Bâle et Berne, aujourd'hui, Lausanne et Genève demain. Il n'est pas exclu qu'après-demain, grâce au développement foudroyant des télécommunications, toutes les régions du pays ne puissent être interconnectées vingt-quatre heures sur vingt-quatre.

Anne-Marie Ley

La SAFFA ou la solidarité bien comprise

(pbs) – Société de cautionnement des femmes suisses, la SAFFA a été créée au lendemain de la Schweizerische Ausstellung für Frauen Arbeit, (1928) par des femmes, pour les femmes, avec de l'argent gagné par des femmes. Son but est de faciliter, par des cautionnements ou des prêts, la création ou le développement d'entreprises par des femmes. Elle met cependant en garde contre la création d'entreprises sans perspective de survie à long terme. Et elle fonctionne également comme conseiller en matière de financement, de gestion, de questions fiscales, etc. Depuis sa création, la SAFFA a accordé des cautionnements pour un total de 18 millions, y compris 200 000 francs en 1993. Créée par des femmes pour les femmes, elle est toujours gérée par des femmes, son conseil comportant à la fois des «ménagères» et des «professionnelles». La SAFFA est probablement moins connue en Suisse romande qu'en Suisse allemande: il n'y a en effet que quelque 380 cautionnements en cours dans les cantons romands contre plus de 2000 en Suisse allemande.

Adresses utiles:

Christine Grobéty, chemin du Risoux 3bis, 1110 Morges, tél. 021/801 37 88, fax 021/803 19 20.

Nelly Meyer, *NEFU*, Adlerfeldstrasse 67A, 4402 Frenkendorf (BL), tél. et fax 061/901 45 84.



Entreprendre, pour le meilleur et pour le pire

Marie-Hélène Miauton et Françoise Bonnard sont à la tête de deux instituts d'études de marché.

Portraits de femmes qui ont su tirer le maximum de leur esprit d'entreprise.

«**C**réer sa propre entreprise pour résoudre un problème d'emploi n'est pas une solution. Ce serait même masochiste. Mais créer son entreprise parce qu'on a le goût et la fibre pour le faire, alors là je dis: allez-y, foncez! Ce monde n'est pas aussi fermé qu'on veut le faire croire». Marie-Hélène Miauton sait de quoi elle parle. Fonceuse elle l'est assurément. Et féministe: «Je ne suis pas une militante, mais je fais la démonstration tous les jours de ce qu'une femme peut faire», confie-t-elle avec un charme désarmant. Elle représente la preuve vivante que carrière et famille peuvent faire bon ménage. Divorcée, elle a élevé seule trois enfants, «équilibrés et pas malheureux, car la qualité du temps passé avec eux vaut plus que la quantité!» Le troisième est né en 1978, alors qu'elle terminait HEC et se lançait dans la création de M.I.S.

Aujourd'hui, cette femme élégante et raffinée s'est fait un nom dans le monde du marketing. L'entreprise qu'elle dirige est l'une des plus en vue de Suisse: médias et grandes marques font appel à ses services pour des études de marché ou des sondages d'opinion. M.I.S Trend emploie 15 personnes, dont 13 femmes: «Ce n'est pas une volonté délibérée, affirme Marie-Hélène Miauton, mais j'aime travailler avec des femmes. Dans ce métier, les qualités féminines sont mises en valeur: la minutie, le sens de la gestion quotidienne, le pragmatisme, l'intuition».

A côté de l'équipe de base, quelque 330 téléphonistes, s'exprimant dans les trois langues nationales, et environ 350 enquêteurs et enquêteuses rayonnent dans toute la Suisse à la recherche des informations. Une équipe compétente, une technique de pointe, mais surtout une volonté à toute épreuve, font la réussite de Marie-Hélène Miauton.

Le fait d'être une femme a-t-il été source de difficultés particulières? «Pas en tant que femme... ni auprès des banquiers, ni auprès des clients... au contraire, une fois le premier élan donné, être une femme dans un métier d'homme permet de se démarquer, et ça devient un atout. Cela permet de développer des qualités que l'on ne trouve pas chez la concurrence.» Marie-Hélène Miauton pourtant accumulait les handicaps: sans fortune et sans clientèle héritée d'un précédent emploi, elle doit à ses parents une éducation qui l'a armée pour se défendre dans la vie. Si



Marie-Hélène Miauton à gauche, Françoise Bonnard à droite.



Marie-Hélène Miauton a plutôt tendance à prendre sa condition de femme pour un avantage, elle avoue qu'elle a dû, plus qu'un homme, prouver ses capacités: «A mon avis, le problème ne se pose pas en tant que sexe, mais en tant que minorité. Celles qui osent l'aventure portent en elles un désir d'excellence, une témérité extraordinaire. Ne sont-elles pas dès lors, au départ, déjà meilleures?» Pas question pour elle d'invoquer un complexe de castration: «Au contraire, je trouve que la nature a été plus juste et plus clémente pour les femmes que pour les hommes. Eux ne peuvent pas avoir d'enfants. La femme enfante sa propre immortalité. L'être humain a besoin d'amour, la femme a la certitude de celui de son enfant. Par ailleurs, créer sa propre entreprise, c'est un peu mettre au monde un enfant, pour le meilleur et pour le pire.»

Sur les traces de la pionnière

M.I.S Trend mène des enquêtes quantitatives. Dans son sillage, en 1984, est né M.I.S Crealyse qui a développé des études qualitatives. Les deux entreprises sont complémentaires, travaillant sur la communication et le développement des marques et des produits,

analysant les habitudes des consommateurs. A la tête de M.I.S Crealyse, une femme également, Françoise Bonnard, entourée de sept collègues dont deux hommes. Cette directrice suroccupée y voit le résultat d'un métier traditionnellement féminin, basé sur la relation avec autrui.

En France, elle avait déjà dirigé un institut similaire, après des études de lettres et de psychologie. Son mariage avec un Helvète la conduit en Suisse. Elle emporte dans ses bagages des techniques de travail nouvelles. Elle non plus n'a pas connu au départ de difficultés autres que celles de tout nouveau patron, mais elle reconnaît avoir dû prouver deux fois plus ses compétences. Aujourd'hui, elle ne pense plus rencontrer d'obstacles particuliers. Elle jongle en toute sérénité entre vie professionnelle et vie familiale, même si, parfois, le week-end est consacré à l'élaboration d'un rapport plutôt qu'aux plaisirs des loisirs en compagnie de sa fillette de onze ans: «Mais les femmes, contrairement aux hommes, plus structurés, ont la faculté de passer sans problèmes d'une activité à l'autre et de jongler avec le temps».

La clé de la réussite? «Un esprit d'indépendance.»

Sylviane Klein

La Faculté de médecine
ouvre une inscription pour un poste de

professeur-e ordinaire de psychiatrie

Charge: Il s'agit d'une charge complète de médecin chef de la Clinique de psychiatrie et d'une charge de 40% de professeur ordinaire comprenant en 3^e année, 26 heures de cours ainsi que la responsabilité de l'enseignement postgradué de la psychiatrie.

Titre exigé: doctorat en médecine – spécialiste FMH ou titre de spécialiste étranger équivalent.

Entrée en fonction: 1^{er} octobre 1995 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés **avant le 25 avril 1995** au Doyen de la Faculté de médecine, rue Michel-Servet 1,1211 Genève 4, auprès duquel peuvent être obtenus des renseignements complémentaires sur le cahier des charges et les conditions.

Désirant associer tant les femmes que les hommes à l'enseignement et à la recherche, l'Université souhaite recevoir davantage de candidatures féminines.



UNIVERSITÉ DE GENÈVE

La Faculté de médecine
ouvre une inscription pour un poste de

professeur-e ordinaire de physiologie

Charge: Il s'agit d'une charge complète (10/10^{èmes}) de professeur ordinaire comprenant l'enseignement de la physiologie destiné aux étudiants en médecine de 1^{ère} année (28 h) et de 2^{ème} année (30 h). Recherche dans le domaine de la physiologie.

Titre exigé: doctorat en médecine ou titre jugé équivalent. Expérience de l'enseignement et de la direction de recherches en collaboration avec des organismes internationaux.

Entrée en fonction: 1^{er} octobre 1995 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés **avant le 16 mai 1995** au Doyen de la Faculté de médecine, rue Michel-Servet 1,1211 Genève 4, auprès duquel peuvent être obtenus des renseignements complémentaires sur le cahier des charges et les conditions.

Désirant associer tant les femmes que les hommes à l'enseignement et à la recherche, l'Université souhaite recevoir davantage de candidatures féminines.



UNIVERSITÉ DE GENÈVE

La Faculté de médecine
ouvre une inscription pour un poste de

professeur-e ordinaire rattaché à la Division d'Anesthésiologie

Charge: Il s'agit d'une charge complète de médecin chef de service et d'une charge de 40% de professeur-e ordinaire comprenant en 3, 4 et 5^{ème} année, 24 heures de cours ainsi que la responsabilité de l'enseignement postgradué en anesthésiologie.

Le titulaire devra simultanément assumer un programme de recherche clinique.

Titre exigé: doctorat en médecine – spécialiste FMH en anesthésiologie ou autres titres jugés équivalents.

Entrée en fonction: 1^{er} octobre 1995 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés **avant le 25 avril 1995** au Doyen de la Faculté de médecine, rue Michel-Servet 1,1211 Genève 4, auprès duquel peuvent être obtenus des renseignements complémentaires sur le cahier des charges et les conditions.

Désirant associer tant les femmes que les hommes à l'enseignement et à la recherche, l'Université souhaite recevoir davantage de candidatures féminines.



UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Dans le cadre des activités de l'Institut universitaire romand de santé au travail à Lausanne, la Faculté de médecine ouvre une inscription pour un poste de

professeur-e adjoint-e responsable de l'Unité d'ergonomie

Charge: Il s'agit d'une charge complète comprenant une participation (30 à 50 heures) à l'enseignement de la médecine du travail, de l'ergonomie, de la médecine des assurances et de la médecine de l'environnement destinée aux étudiants en médecine de 5^{ème} année, ainsi qu'aux étudiants en médecine dentaire et en pharmacie.

Programme de recherches dans le domaine de l'ergonomie.

Titre exigé: doctorat en médecine – spécialiste FMH ou titre de spécialiste étranger équivalent.

Entrée en fonction: 1^{er} octobre 1995 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés **avant le 2 mai 1995** au Doyen de la Faculté de médecine, rue Michel-Servet 1,1211 Genève 4, auprès duquel peuvent être obtenus des renseignements complémentaires sur le cahier des charges et les conditions.

Désirant associer tant les femmes que les hommes à l'enseignement et à la recherche, l'Université souhaite recevoir davantage de candidatures féminines.



UNIVERSITÉ DE GENÈVE



Des lauriers pour une reine de l'informatique

Formation, talent, imagination, dynamisme, à la tête de Natsoft, Jane Royston détient les clés de la réussite.

A la fine pointe du conseil et du service en informatique se profile incontestablement, en Suisse romande, la société *Natsoft* qui vient de recevoir le Prix STRATEGIS 1994 pour la qualité de son management, décerné par le mensuel *Bilan* et l'*AIESEC*, une association d'étudiants, section lausannoise. Cette renommée exceptionnelle, acquise en huit ans, l'entreprise la doit à sa jeune fondatrice et directrice générale Jane Royston, elle-même lauréate du Prix Veuve Clicquot 1993-94 de la meilleure femme d'affaires de Suisse.

Ces lauriers rendent hommage à l'esprit d'entreprise et aux talents de cette mathématicienne suisse, d'origine britannique, qui, à 28 ans, forte d'un projet au concept nouveau, s'est lancée dans des eaux où évoluaient principalement des hommes. «*Si je m'étais posé trop de questions, je ne serais pas là aujourd'hui! En fait, une fois l'idée trouvée, les besoins du marché évalués, il faut y aller, sans se demander si l'on va être prise au sérieux ou si les banquiers vont accorder une ligne de crédit. Il s'agit aussi d'être sûre de soi pour engager ses premiers employés, dont l'hésitation à entrer dans*

une société en création est déjà marquée...» relève en souriant l'énergique dirigeante d'une équipe actuelle de 93 personnes!

Partie seule à l'aventure, elle est rejointe peu après par Christophe Martin et Rolf Spring, deux ex-collègues de *Du Pont de Nemours* où elle avait entamé une belle carrière. Ensemble ils détiennent le capital et forment un trio collégial de direction. Grâce à une gestion avisée et adaptée aux nouveaux besoins des entreprises soumises aux fluctuations économiques du marché, *Natsoft* a bondi vers le succès, dans le domaine du service, du conseil et de la formation en informatique, avec une croissance annuelle de 35 % depuis 4 ans. De prestigieuses sociétés du secteur public et privé lui sont fidèles. Gagner leur confiance fut affaire de compétences technologiques hautement spécialisées, alliées à un sens aigu de l'identification des besoins pour offrir des prestations d'avant-garde.

Le chef, je vous prie!

Jane Royston se souvient, il est vrai, de certaines expressions de surprise et d'incrédulité

peintes sur le visage de ses interlocuteurs n'en revenant pas d'avoir affaire à une femme et lui demandant parfois d'appeler son chef! «*Il ne faut ni se fâcher, ni se laisser avoir. Mais je n'ai jamais vraiment rencontré de difficultés. Si on n'y pense pas, il n'y en a pas. C'est une question de mentalité!*» Un état d'esprit qu'elle attribue à son éducation et entend bien transmettre à ses deux petites filles de 4 ans et 7 mois!

En mère attentive, elle ne prétend pas concilier vies familiale et professionnelle sans l'ombre d'un problème, mais elle est persuadée «*qu'à responsabilités égales, il est plus facile d'être sa propre patronne grâce à la flexibilité des horaires et des congés, que de faire face aux contraintes imposées par la grande entreprise qui dissuadent, en fin de compte, les femmes de progresser dans leur carrière.*»

Dans le domaine de l'informatique, certaines sociétés excluent encore d'emblée l'accès de ces dernières aux postes à responsabilité. Chez *Natsoft*, il est encouragé. Sa directrice considère qu'un tiers de femmes seulement parmi ses cadres est insuffisant. A candidatures égales, elle donnerait la préférence à une

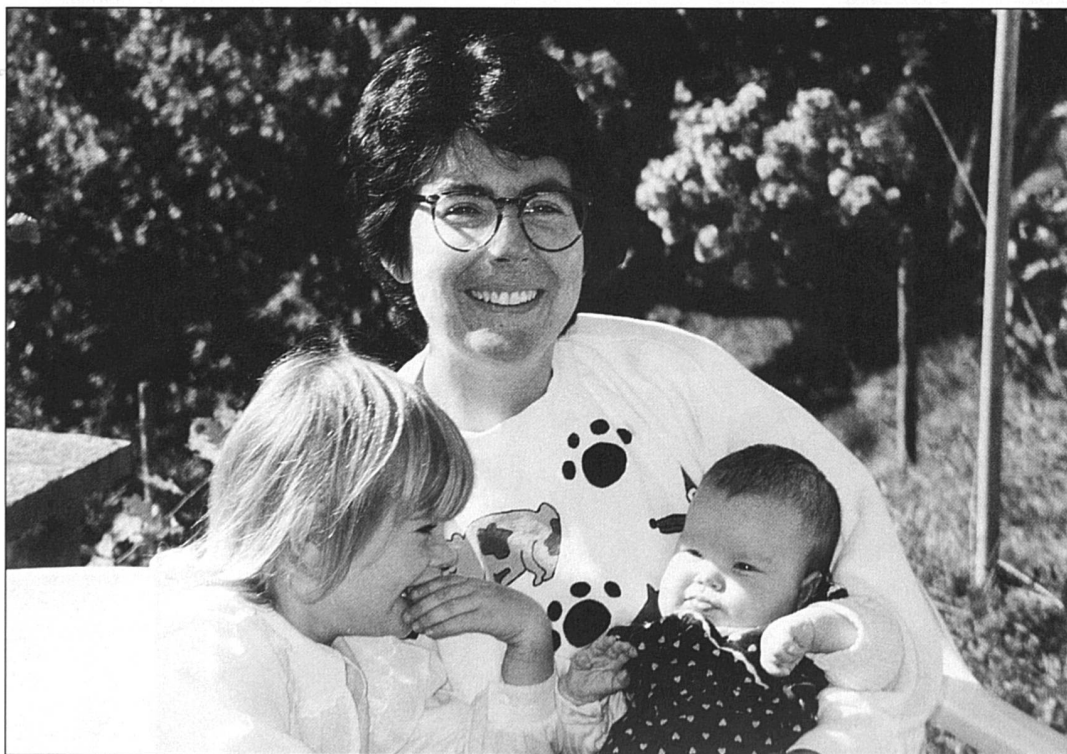
femme: «*En général elles ont un style de management différent, fondé sur la recherche du consensus et préfèrent convaincre plutôt qu'imposer. Elles sont très respectées pour leur investissement personnel et leur maîtrise des dossiers.*» De précieux atouts pour une entreprise dont la force réside dans le travail d'équipe.

A la tête d'une société en pleine expansion qui a résisté aux bourrasques de la crise économique et su même en profiter, Jane Royston a relevé avec passion et détermination le défi de se mettre à son compte. Le retenterait-elle dans le contexte actuel plus difficile? «*Sans aucun doute, car j'ai tous les jours de nouvelles idées. Si j'arrêtais Natsoft aujourd'hui, j'aurais beaucoup d'autres projets à lancer. Plus la situation est bouchée, plus il y a de place pour l'imagination!*»

Michèle Michellod

15

Femmes suisses - Avril 1995



Jane Royston, avec Sophie (4 ans) et Susie (2 mois).