Zeitschrift: Défis / proJURA

Herausgeber: proJURA

Band: - (2015)

Heft: 1

Artikel: Babette Keller-Liechti, la leader-née : "Un chef d'entreprise se doit de montrer l'exemple"

Autor: Petermann, Aline

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-823930

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: 12.07.2025

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

STÉPHANE GERBER/BIST

Babette Keller-Liechti, la leader-née

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

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, 51 ans, est à la tête de Keller Trading SA à Bienne 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,

Bâloise
Assurances

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.

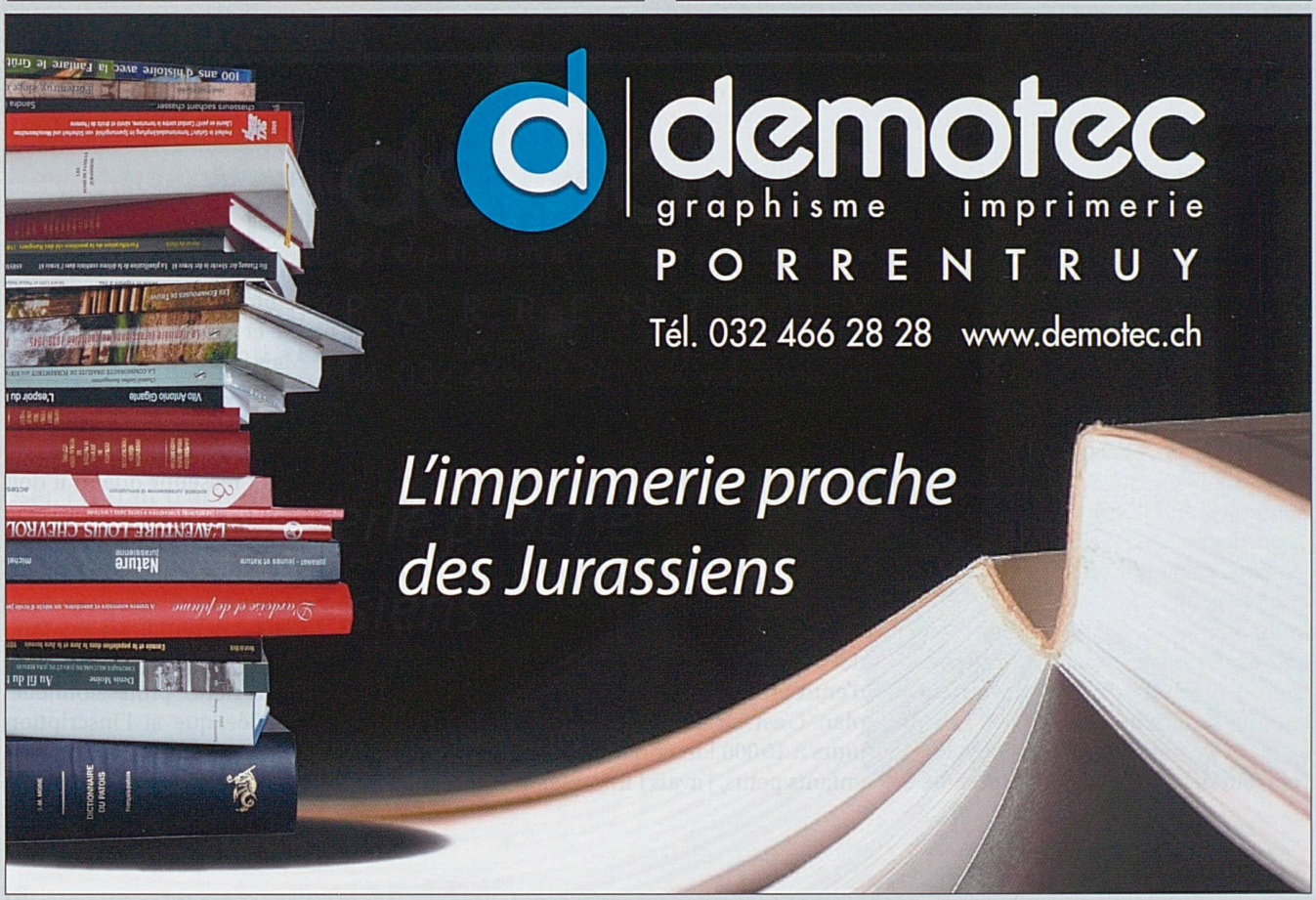
PEPI NATALE SA
INGÉNIEURS CONSEILS
DANS LES DOMAINES DE LA CONSTRUCTION ET DU GÉNIE CIVIL

- 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

CONSTRUISONS ENSEMBLE NOTRE AVENIR

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



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 hérisse: «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 revendiquent 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 pression, 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*. 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