



HAUTE ÉCOLE DE GESTION (HEG) DE FRIBOURG  
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT (HSW) FREIBURG  
SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

## OBJECTIFS DE LA HAUTE ÉCOLE DE GESTION (HEG) CONCERNANT LA PROMOTION DES CARRIÈRES FÉMININES

Depuis sa fondation, la Haute école de gestion (HEG) de Fribourg marque une volonté affirmée de promouvoir efficacement les carrières féminines. Si le résultat est excellent au niveau du bachelor et du master, certaines formations postgrades souffrent encore d'un déficit de représentation féminine. Le résultat est même faible en ce qui concerne le corps professoral.

1. **Bachelor** : avec plus de 40% d'étudiantes au niveau du bachelor, la HEG de Fribourg se situe très probablement dans le peloton de tête du même type d'école au niveau suisse. Une bonne promotion dans les écoles professionnelles et les collèges en est la principale raison. Ce taux élevé est sans doute le premier atout pour promouvoir les carrières féminines dans l'économie.

*Les objectifs à court/moyen terme sont les suivants :*

- a) *Maintenir pour le moins la proportion d'étudiantes actuelles au moyen des actions mises en place jusqu'ici.*
- b) *Introduire le MODELE F qui permettra notamment à des femmes, dans des situations spéciales, d'effectuer des études de bachelor avec plus de flexibilité.*

2. **Master consécutif** : lancé en automne 2008, le master enregistre une représentation féminine de même tendance que pour le bachelor, et la présence féminine y est également forte.

*Les objectifs à court/moyen terme concernant le master sont similaires à ceux du bachelor. Ils sont les suivants :*

- a) *Maintenir pour le moins la proportion d'étudiantes actuelles au moyen des actions mises en place jusqu'ici.*
- b) *Introduire le MODELE F qui permettra notamment à des femmes d'effectuer des études de master avec plus de flexibilité.*
- c) *Promouvoir spécialement les thèses de master des étudiantes notamment si les thèmes ont le caractère de promotion des carrières féminines, les successions et la création d'entreprises par des femmes.*

3. Formations postgrades : on peut relever une faible présence féminine dans les formations d'EMBA et de CAS en gestion d'entreprise ; cette faiblesse est le reflet de l'insuffisance de cadres féminins moyens et supérieurs dans les entreprises et les administrations. Par contre, la proportion de femmes dans le CAS en communication est de 80% et celle pour le cours spécial pour les responsables des communes suisses alémaniques du Canton de Fribourg est de près de 50%.  
*Les objectifs à court/moyen terme concernant les formations postgrades sont les suivants :*
- a) *Effectuer des actions spéciales pour les formations sous-représentées afin d'atteindre tendanciellement un taux de 30%.*
  - b) *Maintenir pour le moins la proportion d'étudiantes actuelles au moyen des actions mises en place jusqu'ici pour les formations dont la représentation est bonne.*
  - c) *Mieux mettre en valeur les avantages de la crèche.*
4. Corps professoral et collaboratrices scientifiques: il faut aussi noter une présence féminine encore trop faible dans le corps professoral. Il est vrai que les postulations féminines sont peu nombreuses lors d'offres d'emploi. Pour l'enseignement des langues, par contre, le nombre de femmes est élevé. En ce qui concerne les collaboratrices scientifiques l'école a délibérément offerts 6 postes à des femmes représentant 3 ETP.  
*Les objectifs à court/moyen terme concernant le corps professoral et les collaboratrices scientifiques sont les suivants :*
- a) *Engagement plus conséquent de femmes à temps partiels même pour des enseignements de branches de management.*
  - b) *Comme jusqu'ici engagements systématiques de femmes en qualité de collaboratrices scientifiques.*
  - c) *Atteindre une proportion d'au moins 30% de femmes en moyenne pour ces deux catégories de personnel.*
  - d) *Encourager les publications sur des thèmes touchant les carrières féminines (première exemple de publication en 2009).*
5. Crèche : la participation de la HEG à la crèche commune de la HES-SO-Fribourg favorise la promotion des carrières féminines. La HEG apporte une aide aux étudiant-e-s de master et des formations postgrades qui doivent placer leurs enfants à la crèche durant les cours.  
*Les objectifs à court/moyen terme concernant la crèche sont les suivants :*
- a) *Maintenir le soutien financier.*
  - b) *Augmenter la proportion d'enfants d'étudiant-e-s par rapport à celle des employé-e-s.*
6. Career woman : career-woman est une occasion de travailler de concert avec d'autres hautes écoles de gestion à la promotion des carrières féminines, ainsi que de créer un lien entre les étudiantes ou ex-étudiantes en gestion d'entreprise et les prestations proposées par l'école (formation, formations postgrades, réseau)..  
*Les objectifs à court et à moyen terme sont les suivants :*
- a) *Mettre en évidence les formations et prestations de l'école afin de les rendre accessibles aux visiteurs du site.*

***b) Participer aux évènements et manifestations organisées par Career-woman et offrir un soutien ciblé de l'école sous différentes formes si nécessaire.***

**Avec de bons résultats dans les formations principales, la HEG continuera de travailler dans les années à venir pour la promotion des carrières féminines car il reste encore beaucoup à faire en la matière, notamment en ce qui concerne le corps professoral.**