

# **Plan d'action de la Faculté des Hautes Etudes Commerciales pour l'égalité entre femmes et hommes**

**2013-2016**

---

## Commission de l'égalité HEC Lausanne

Maxime Desmarais-Tremblay  
Joerg Dietz  
Minyue Dong  
Natalie Emch  
Anne Liquois Lombardi  
Caroline Sawley  
Ann van Ackere

Février 2013

## Table des matières

---

<b>La situation de la faculté des HEC Lausanne face à l'égalité .....</b>	<b>3</b>
1. Le corps estudiantin .....	3
A. Comparaison nationale .....	3
B. Comparaison internationale.....	3
2. Le corps intermédiaire .....	4
A. Comparaison nationale .....	4
3. Le corps professoral .....	4
A. Comparaison nationale .....	4
B. Comparaison internationale.....	4
4. Le personnel administratif et technique .....	4
<b>Pipeline à HEC Lausanne – Comparaison Université de Lausanne.....</b>	<b>6</b>
<b>Stratégie pour l'égalité et principaux objectifs à HEC Lausanne .....</b>	<b>7</b>
1 <sup>er</sup> axe : Encrage institutionnel de l'égalité à HEC Lausanne .....	8
2 <sup>ème</sup> axe : Proportion de femmes dans le corps professoral.....	9
3 <sup>ème</sup> axe : Promotion de la relève.....	11
4 <sup>ème</sup> axe : Condition pour les personnes ayant des obligations familiales .....	12
5 <sup>ème</sup> axe : Suppression de la ségrégation horizontale dans le choix de filières .....	12
6 <sup>ème</sup> axe : Egalité dans la gestion et développement du PAT .....	13
<b>ANNEXE 1 : Données de l'analyse quantitative .....</b>	<b>14</b>
A. Le corps estudiantin .....	14
Comparaison nationale .....	15
Financial Times Ranking 2012.....	17
B. Le corps intermédiaire .....	18
Comparaison nationale .....	19
C. Le corps professoral .....	20
Comparaison nationale .....	21
Financial Times Ranking 2012.....	22
D. Le PAT.....	23
E. Pipelines comparatifs .....	24
<b>ANNEXE 2 : Procédure de recrutement du corps professoral à HEC .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 3 : Pistes de réflexion .....</b>	<b>27</b>
A. Axe 4 .....	27
B. Axe 5 .....	27
<b>ANNEXE 4 : Budget .....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE 5 : Tableau récapitulatif / timeline .....</b>	<b>29</b>

## La situation de la faculté des HEC Lausanne face à l'égalité

---

Afin de comprendre la situation de la Faculté des HEC Lausanne du point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes, une analyse des quatre parties prenantes de cette faculté a été effectuée. L'annexe 1 regroupe les différents tableaux et graphiques récapitulatifs de cette étude.

### 1. Le corps étudiantin

En 10 ans, le pourcentage d'étudiantes à la faculté des HEC est passé de 30% en 2001 à 35.7% en 2011<sup>1</sup>. En 2011, dans notre faculté, les femmes représentaient 34.5% des étudiants en Bachelor et 39.9% des étudiants en Master. Il est important de noter qu'une grande variation existe entre les sept différents programmes de Master à HEC Lausanne, passant en 2011 d'un taux de 52.6% pour le Master en Management à un taux de 22.5% pour le Master en Finance.

#### A. Comparaison nationale

- Taux d'étudiantes, tous niveaux d'études réunis.

En 2011, avec 35.7% de femmes parmi le corps étudiantin, HEC Lausanne se trouvait légèrement en dessus de la moyenne nationale des facultés de sciences économiques, qui se situait à 33%<sup>2</sup>. Le taux d'étudiantes le plus élevé dans une faculté de sciences économiques en Suisse se trouvait à l'Université de Suisse Italienne (42%), et le taux le plus faible était à l'Université de St-Gall (29%). Le détail sur les différentes facultés de sciences économiques d'HEU suisses se trouve à l'annexe 1A. A titre comparatif, le pourcentage d'étudiantes dans toutes les hautes écoles suisses, tous domaines d'études confondus, était de 50% en 2011<sup>3</sup>.

- Taux de femmes diplômées en Bachelor

A HEC Lausanne, en 2011, les femmes représentaient 32.5% des étudiants ayant obtenu leur diplôme de Bachelor, ce qui est comparable à la moyenne nationale des facultés HEU en sciences économiques, qui était de 31.8%<sup>4</sup>. Le pourcentage de femmes ayant obtenu un diplôme de Bachelor dans une haute école suisse, tous domaines d'études confondus, était de 52.5% en 2011.

- Taux d'étudiantes de Master

En ce qui concerne les programmes de Master, en 2011, avec un taux d'étudiantes de 39.9%, la Faculté des HEC Lausanne se trouvait en dessus de la moyenne nationale des facultés de sciences économiques qui était de 36%. Neuchâtel possédait le taux d'étudiantes en Master le plus élevé parmi toutes les facultés de sciences économique en Suisse (48%) et St-Gall le taux le plus bas (28%)<sup>2</sup>.

#### B. Comparaison internationale

- Taux d'étudiantes de Master

Afin d'avoir une comparaison internationale, nous avons relevé le pourcentage d'étudiantes des 20 meilleurs Master en Management et Master en Finance selon le FT ranking 2012 (détails en annexe 1A). Premièrement, nous pouvons constater qu'en moyenne, le taux d'étudiantes en Master en Management est plus élevé que le taux d'étudiantes en Master en Finance. Toutefois, parmi les 20 meilleurs Masters en Management selon le FT ranking 2012, HEC Lausanne se place parmi les sept programmes à avoir un taux d'étudiantes égal ou supérieur à 50%, alors que, parmi les 20 meilleurs Master en Finance selon le FT ranking 2012, HEC Lausanne est l'un des 5 programmes à avoir un taux d'étudiantes inférieures à 25%.

---

<sup>1</sup> Y compris doctorants et formation continue.

<sup>2</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

<sup>3</sup> 67'617 / (67'617 + 67'220) <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

<sup>4</sup> Source: OFS / SIUS, Etudiants et examens finals des hautes écoles suisses

## 2. Le corps intermédiaire

En 2011, les femmes représentaient 33.6% des doctorantes à la faculté des HEC Lausanne (49 femmes et 97 hommes). En ce qui concerne les assistants diplômés, les femmes représentaient 34.5%, soit 24 femmes et 45 hommes. Aujourd'hui, il y a 14 doctorantes FNS et 13 doctorants FNS, soit un taux de femmes de 52%. Le pourcentage de femmes parmi les premiers assistants est de 36.5%, soit 4 femmes et 7 hommes.

### A. Comparaison nationale

A titre comparatif, la même année, le pourcentage d'étudiantes au doctorat en facultés de sciences économique se situait en moyenne à 34% en Suisse, avec le taux le plus élevé à l'Université de Genève (44%), et le taux le plus faible à l'Université de Bâle (27%). Les détails se trouvent à l'annexe 1B.

## 3. Le corps professoral

La part de femmes dans le corps professoral en 2012 était de 20.75%, soit 19 femmes et 54 hommes. Toutefois, des variations existent à l'intérieur de ce corps. Les femmes occupent 20% des postes de PO et PAS, alors qu'elles représentent 43% des PAST/PAST PTC. La composition du corps professoral par département en 2012, se trouve en annexe 1C. On peut également observer que le taux de femmes PO et PAS a augmenté ces dernières années, passant de 13% en 2004 à 20% en 2012<sup>5</sup>. De plus, afin de mieux comprendre la situation, les procédures de recrutement pour les années 2010 à 2012 ont également été analysées. Parmi les 18 postes PO, PAS ou PAST PTC attribués entre 2010 et 2012, 6 postes ont été repourvu à une femme, soit 33.33%. En ce qui concerne les commissions de recrutement, la part de femmes parmi les membres de ces commissions était de 19.8%.

### A. Comparaison nationale

Au niveau national, la part de femmes dans le corps professoral des facultés de sciences économiques dans les HEU étaient de 15.5% en 2011<sup>6</sup>. Sachant qu'en 2011, la part de femmes dans le corps professoral de la Faculté des HEC Lausanne était de 28%, notre faculté est la deuxième faculté à avoir le taux le plus élevé de femmes parmi le corps professoral de toutes les facultés de sciences économiques d'HEU en Suisse, derrière Genève qui a 30% de femmes dans son corps professoral. Avec un taux de femmes professeures de 6.7%, la faculté de sciences économiques de l'Université de Bâle possède le taux le plus bas de toutes les facultés de sciences économiques d'HEU en Suisse, en 2011. En 2011, la part de femmes dans le corps professoral des HEU suisse, tout domaine d'études confondu, étaient de 17.6%<sup>7</sup>. Les détails se trouvent à l'annexe 1C.

### B. Comparaison internationale

Afin d'avoir une comparaison internationale, nous avons relevé le pourcentage de femmes dans le corps professoral des 20 meilleurs Master en Management et Master en Finance selon le FT ranking 2012. Parmi les 20 meilleurs Master en Management, Rouen Business School a le taux le plus élevé de femmes dans le corps professoral (48%) et l'Université de St-Gall a le taux le plus bas (10%). En ce qui concerne les 20 meilleurs Master en Finance, Skema Business School a le taux le plus élevé de femmes dans le corps professoral (45%) et l'Université de St-Gall a le taux le plus bas (10%).

## 4. Le personnel administratif et technique

En 2012, HEC employaient 48 PAT ; 38 femmes et 10 hommes (hors personnes ayant en parallèle un contrat d'assistant ou de chargé de cours), soit 79% de femmes parmi les PAT. Au niveau national, les femmes représentent environ 60% du personnel administratif et technique des hautes écoles universitaires<sup>8</sup>.

Tous les postes PAT à HEC Lausanne se placent entre les niveaux 6 et 13. Etant donné que les niveaux définissent non seulement les responsabilités liées aux postes, mais également la classe salariale<sup>9</sup>, notre analyse a été basée sur ces différentes classes. Afin de faciliter l'analyse et au vu

<sup>5</sup> Plan d'action de l'Université de Lausanne 2013-2016

<sup>6</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/03.html>

<sup>7</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/03.html>

<sup>8</sup> OFS, 2011 "Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses, indicateurs sur les différences entre les sexes", page 50.

<sup>9</sup> Pour plus d'informations:

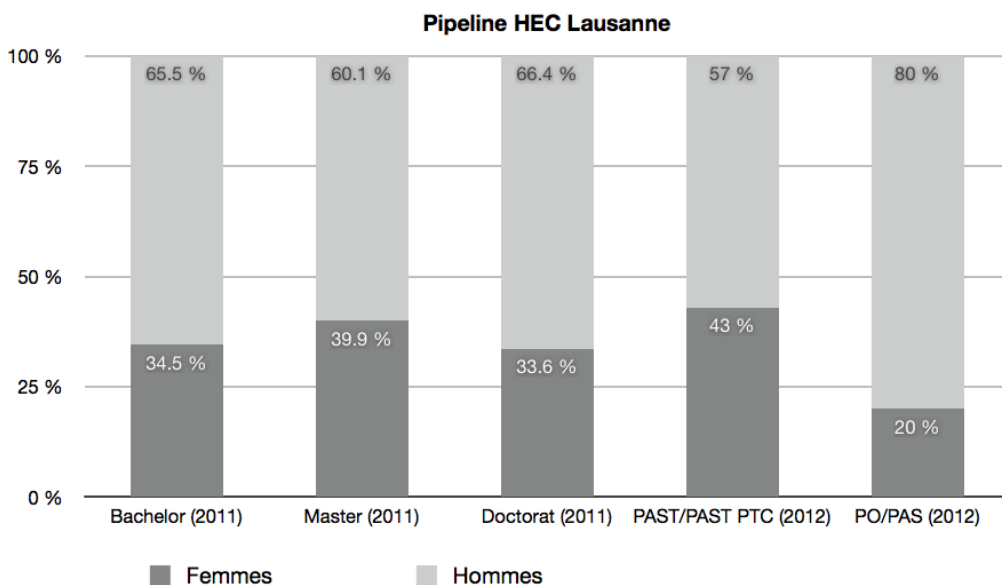
du nombre restreint de collaborateurs PAT, nous avons regroupé les quatre premiers niveaux ensemble (niveaux 6 à 9) et les quatre niveaux suivants (niveaux 10 à 13). Après avoir effectué une analyse des niveaux des postes, des taux d'occupation et du genre, certaines différences ont pu être observées. Un tableau récapitulatif se trouve en annexe 1D.

Tout d'abord, sur les 38 femmes PAT, 12 ont un poste de niveau 10 à 13 (soit 32% des femmes PAT). Parmi les 10 hommes PAT, 8 ont un poste de niveau 10 à 13 (soit 80% des hommes PAT). De plus, les deux niveaux les plus élevés (niveaux 12 et 13) sont composés de 5 hommes et d'une femme. Ensuite, en ce qui concerne le taux d'occupation, 74% de femmes ont un contrat PAT à temps partiel, et aucun homme ne travaille à temps partiel. Sur les 28 postes occupés à temps partiel, 18 sont des postes de niveaux 6 à 9 (19 femmes et 1 homme) et 10 sont de niveaux 10 à 13 (uniquement des femmes). Les postes avec un taux d'occupation inférieur à 50% sont en majorité des postes de niveaux 6 à 9.

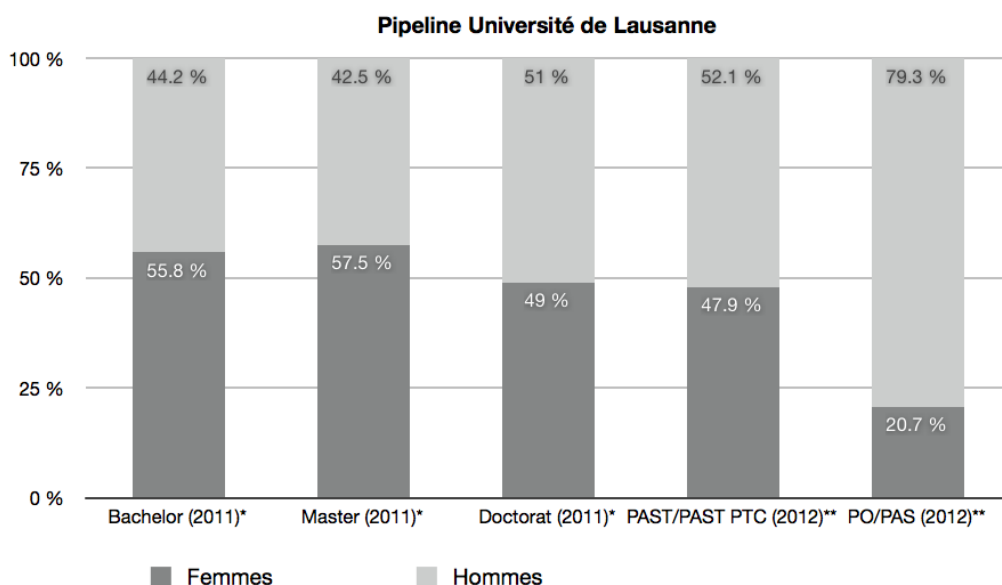
Pour terminer, une courte analyse du descriptif du poste a également été effectuée. Pour ce faire, nous avons créé quatre sous-catégories : *gestionnaire de dossier*, *secrétariat*, *chargé/e* et *manager/superviseur*. Nous pouvons observer que les femmes sont surreprésentées dans les postes de secrétariats (23 femmes sur 24 postes), mais sous-représentées dans les postes de manager/superviseur (1 femme sur 5 postes).

## Pipeline à HEC Lausanne – Comparaison Université de Lausanne

Le constat que nous pouvons tirer des graphiques 1 et 2 est le suivant. Premièrement, pour les corps étudiant et intermédiaire, la moyenne de l'Université de Lausanne tourne autour des 50%, ce qui n'est pas le cas pour HEC Lausanne. De plus, nous pouvons observer que le pourcentage de femmes en moyenne à l'Université de Lausanne diminue au fur et à mesure que nous avançons dans le pipeline, alors que cette observation n'est pas aussi claire pour le pipeline de la Faculté des HEC Lausanne. Il est vrai que le pourcentage de femmes dans le corps professoral est nettement inférieur aux autres catégories dans cette faculté, toutefois, nous pensons que les solutions à entreprendre pour notre faculté ne devraient pas uniquement se baser sur un « *leaky pipeline* », mais surtout autour d'une volonté de « *filling the empty pipeline* » pour chaque parti prenant. En annexe 1E se trouvent les graphiques de divers pipelines comparatifs (Moyenne nationale et St-Gall).



**Graphique 1:** Pipeline HEC Lausanne



**Graphique 2:** Pipeline Université de Lausanne

\* OFS : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

\*\* Plan d'action de l'Université de Lausanne 2013-2016, page 14

## **Stratégie pour l'égalité et principaux objectifs à HEC Lausanne**

---

Notre stratégie de l'égalité a été créée autour des six axes proposés par le *Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013-2016*. Pour chaque axe, nous avons constitué un à deux objectifs ainsi que plusieurs mesures. Toutes les mesures, discutées par la suite, sont récapitulées ci-dessous :

### **1<sup>er</sup> axe : Encrage institutionnel de l'égalité à HEC Lausanne**

- Budget pour les mesures de ce plan d'action
- Encrage administratif
- Communication (externe et interne)
- Collaboration avec le BEC

### **2<sup>ème</sup> axe : Proportion de femmes dans le corps professoral**

- Recrutement
- Double carrières académiques et regroupement familial
- Conciliation des horaires de la vie privée et professionnelle
- Echange d'informations

### **3<sup>ème</sup> axe : Promotion de la relève**

- Echange d'informations
- Considération de la situation familiale
- Récolte de données lors du recrutement
- Commission de sélection /jury de thèse
- Soutien de la recherche sur l'égalité et la diversité

### **4<sup>ème</sup> axe : Condition pour les personnes ayant des obligations familiales**

### **5<sup>ème</sup> axe : Suppression de la ségrégation horizontale dans le choix de filières**

### **6<sup>ème</sup> axe : Egalité dans la gestion et développement du PAT**

- Recrutement
- Gestion de la carrière
- Flexibilité du temps de travail
- Optimisation du temps de travail / *Organisational Design*

## 1<sup>er</sup> axe : Encrage institutionnel de l'égalité à HEC Lausanne

### Objectif

Grâce aux différentes mesures discutées par la suite, l'objectif est de pouvoir implanter la valeur d'équité entre femmes et hommes parmi les valeurs de la faculté des HEC et ainsi sensibiliser toutes les personnes présentes à HEC Lausanne.

### Mesures

#### 1. Budget pour les mesures de ce plan d'action : planification d'un budget pour les mesures de l'égalité (voir annexe 4, détails des montants):

- Poste de maitre-assistant
- Trois bourses doctorales
- Mise à jour notre site internet

#### 2. Encrage administratif

- **Attribution de la question de l'égalité à un(e) vice-doyen(ne) afin de:**
  - i. s'assurer du bon déroulement et maintien du plan d'égalité à long terme
  - ii. être une personne de contact visible de tous à qui s'adresser pour toutes questions, remarques, etc. (Dicastère officiel à mettre sur le site internet)
  - iii. collecter et évaluer des données sur l'égalité
- **Représentant de l'égalité à HEC et commission de l'égalité à HEC :**  
Renforcer la notoriété du représentant de l'égalité à la faculté. Réunions bisannuelles entre la commission et le/la doyen-ne responsable. La commission qui sera structurelle (encrage dans notre règlement), continue à faire le lien entre la faculté et le Bureau de l'égalité des chances (BEC).

#### 3. Communication (externe et interne)

Ajustement de notre communication afin de promouvoir l'égalité.

##### **Exemple :**

10 bonnes raisons de choisir HEC Lausanne ([http://hec.unil.ch/hec/hec\\_en\\_bref/apropos](http://hec.unil.ch/hec/hec_en_bref/apropos))

- Point 8 : *Une 'business school' ouverte à toutes et à tous*  
(et non pas : *Une 'business school' ouverte à tous*)

#### 4. Collaboration avec le BEC

- Organisation d'un atelier annuel pour mettre les membres de la faculté à jour sur le sujet de l'égalité.
- Affichage au 3e étage des prospectus du BEC, afin d'avoir un endroit à la faculté des HEC où il est possible de consulter les dépliants du BEC.
- Encouragement de création de places de crèches et jardin d'enfants.

### Mesures déjà réalisées

- La plupart de notre communication a déjà été analysée et adaptée.
- Encrage administratif par les représentants de l'égalité à HEC et mise en place de la commission de l'égalité à HEC Lausanne.



## **2<sup>ème</sup> axe : Proportion de femmes dans le corps professoral**

Note : durant les cinq dernières années, le pourcentage de professeures parmi les PAST PTC a déjà significativement augmenté et a atteint 43%.

### **Objectifs**

Note : *ceux-ci sont des objectifs facultaires, et peuvent être adaptés en fonction des particularités de chaque département.*

1. Dans le cadre du recrutement et de la titularisation de nouveaux professeurs, créer un environnement qui permet d'attirer autant d'hommes que de femmes qualifié(e)s. Grâce aux différentes mesures discutées par la suite et en parallèle avec le développement de la composition démographique du marché du travail, on devrait viser l'atteinte des résultats suivants :
  - Approcher la parité dans les recrutements et les nominations (50% de femmes pour 2016)
  - Avoir au minimum une femme dans chaque commission de recrutement et tendre à 30% (en fonction du taux de professeures ordinaires dans les départements de notre faculté).
2. Adapter les conditions de travail pour concilier la vie professionnelle avec la vie de famille.

### **Mesures proposées**

#### **1. Recrutement**

- Dans le cadre des rapports de la commission de recrutement, la question de l'égalité doit être soulevée.
- Validation de la composition de la commission par le doyen responsable de la diversité.
- Le département en question établit une estimation de la proportion des femmes dans son marché du travail (typiquement une fourchette, p.ex. 20% - 30%)
- Pour chaque poste ouvert, le département concerné constitue une liste de candidatures potentielles. Le département se charge d'encourager et d'inviter ces candidatures. La proportion de femmes dans cette liste devrait refléter la proportion de femmes dans le marché du travail.

#### **2. Double carrières académiques et regroupement familial**

- Retenir/attirer les candidat-e-s à rester/venir à HEC Lausanne avec leur famille et aider à rassembler leur famille en Suisse Romande. Pour ce faire, un budget (voire annexe 4) devrait être alloué pour permettre dans certains cas, d'engager sur une base temporaire le conjoint/conjointe, travaillant également dans le milieu académique.

#### **3. Conciliation des horaires de la vie privée et vie professionnelle**

- Instaurer la possibilité de travailler à temps partiel, ou job sharing pour le corps professoral. Soutenir les requêtes de prolongations de délais pour les PAST PTC.
- Permettre pendant le premier semestre après le congé maternité d'avoir une charge d'enseignements réduite.

#### **4. Echange d'informations**

- Mettre en contact les nouvelles personnes ainsi que leur conjoint avec les personnes et services de l'UNIL responsables de l'accueil (future *Welcome Center*) et les autres facultés/universités suisses, contact avec les écoles pour la scolarisation des enfants et tout autre point qui pourrait être un frein pour le regroupement de la famille en Suisse Romande.
- Facilitation des réseaux informels dans notre faculté pour l'intégration (p.ex., réunions de parents dans notre faculté).

**Mesures déjà réalisées**

- Lorsque deux candidats ont des compétences égales, la personne du genre sous-représenté dans le département où le poste est à repourvoir sera engagée.
- Processus de recrutement mis en place afin d'éliminer certains biais liés à la sélection et se focaliser sur les critères de performance (p.ex. la recherche et l'enseignement). Voir annexe 1C.
- Amélioration des conditions de travail pour les jeunes professeurs : réduction des heures d'enseignements pour les PAST PTC et entretien annuel avec PAST PTC.
- Standardisation des contrats pour les PAST PTC.
- Actions ponctuelles pour l'égalité (p.ex. prolongation de contrats en cas de parentalité)
- Optimisation des horaires de cours: Prendre en compte les obligations familiales.

### **3<sup>ème</sup> axe : Promotion de la relève**

#### **Objectifs**

Note : *ceux-ci sont des objectifs facultaires, et peuvent être adaptés en fonction des particularités de chaque département.*

1. Dans le cadre du recrutement, créer un environnement qui permet d'attirer autant d'hommes que de femmes qualifié(e)s. Grâce aux différentes mesures discutées par la suite et en parallèle avec le développement de la composition démographique du marché du travail, on devrait viser l'atteinte des résultats suivants :
  - Approcher la parité dans les recrutements (50% femmes pour 2016)
  - Avoir au minimum une femme dans chaque commission de sélection (en fonction du taux de professeurs ordinaires dans les départements de la faculté)
2. Adapter les conditions de travail pour concilier la vie professionnelle avec la vie familiale.
3. Soutien de la recherche sur l'égalité et la diversité

#### **Mesures proposées**

##### **1. Echange d'informations**

- En collaboration avec le l'association des doctorants de HEC, PhDNet, promouvoir la plateforme [www.unil.ch/researcher](http://www.unil.ch/researcher)
- Mettre en contact les nouveaux employé(e)s et leur conjoint(e) avec les personnes et services de l'UNIL responsables de l'accueil (*Welcome Center* dans l'avenir) et les autres facultés/universités suisses, ainsi que de mettre en contact avec les écoles pour la scolarisation des enfants et tout autre point qui pourrait être un frein pour le regroupement de la famille en Suisse Romande.
- Facilitation des réseaux informels dans notre faculté afin d'améliorer l'intégration.

##### **2. Considération de la situation familiale :**

- Informer le corps intermédiaire régulièrement des possibilités offertes par la Direction p.ex. congés pour raisons familiales (à venir) et autres droits comme la prolongation du contrat en cas de maternité ou de service militaire.
- Permettre une certaine flexibilité du lieu de travail (partiellement à la maison si cela est possible)

**3. Récolte de données lors du recrutement :** pour l'instant, seuls quelques programmes récoltent les données lors du recrutement. Ceci permettrait de pouvoir mieux comprendre la situation des femmes lors du recrutement du corps intermédiaire et pallier d'éventuelles inégalités de traitement.

##### **4. Commission de sélection / jury de thèse**

- Les directeurs (directrices) des programmes doctoraux s'assurent de l'égalité dans la représentation des membres des commissions de sélection, sauf incapacité du département (là où il n'y a pas de femmes PO/PA).
- Les directeurs de programmes doctoraux ou si possible l'école doctorale collecte et évalue les données démographiques sur les jurys de thèse (pourcentage des femmes et des hommes) afin que ces informations soient disponibles pour la commission d'égalité.

##### **5. Soutien de la recherche sur l'égalité et la diversité**

- Création de trois bourses pour soutenir assistant-e-s diplômé-e-s qui conduisent des recherches sur l'égalité et diversité

#### **Mesures déjà réalisées**

- Actions ponctuelles déjà établies.

## **4<sup>ème</sup> axe : Condition pour les personnes ayant des obligations familiales**

Bien que ce point soit central, celui-ci est toutefois discuté dans les autres axes concernés.

---

## **5<sup>ème</sup> axe : Suppression de la ségrégation horizontale dans le choix de filières**

Aujourd'hui, en moyenne, il y a une quasi parité entre femmes et hommes au sein de différents programmes d'études à l'Université de Lausanne. Toutefois, comme soulevé en introduction, HEC Lausanne est la faculté de l'Université de Lausanne qui souffre le plus de la ségrégation horizontale. Notre faculté est touchée par ce phénomène à deux niveaux. Premièrement, par rapport aux autres facultés de l'Université de Lausanne, les femmes sont moins intéressées par les sciences économiques, ce qui est visible dès le Bachelor (34.5% d'étudiantes en Bachelor à HEC contre 55.8% d'étudiantes en Bachelor à l'Université de Lausanne). Deuxièmement, à l'intérieur de notre faculté, les femmes sont moins intéressées par certains domaines des sciences économiques, ce qui est clairement visible dans les programmes Masters et programmes doctoraux (52.6% d'étudiantes en Master en Management, contre 22.5% d'étudiantes en Master en Finance).

A ce stade, il ne nous semble pas réaliste d'établir des objectifs et mesures pour cet axe qui certes, a une grande importance, mais nécessite une plus longue réflexion, ainsi que des ressources financière et humaines qui ne sont pas disponible à ce jour. Une réflexion sur les possibilités ainsi que sur leur faisabilité devrait être engagé afin de pouvoir établir une prévision budgétaire pour cet axe dès 2016. Toutefois, afin de soutenir l'égalité entre hommes et femmes et réduire les stéréotypes liés au genre dans le choix des filières universitaires, nous pensons qu'il serait utile d'avoir une concertation au niveau universitaire afin de trouver un meilleur équilibre.

### **Objectifs**

Afin d'inciter plus de filles à commencer leur cursus universitaires dans les sciences économiques à HEC Lausanne nous envisageons de mettre en place des activités pour le courant 2016 si les ressources financières et humaines le permettent. Pour ce faire la commission se charge de réfléchir à son élaboration, la recherche d'entreprises sponsors et partenariats et autres financements.

La commission doit également se pencher sur les buts fixés et objectifs à atteindre. Une rencontre devrait être envisagée avec le bureau de l'égalité de l'EPFL et le BEC de l'université de Lausanne. (Voir annexe 3 pour propositions et pistes de recherche)

## 6<sup>ème</sup> axe : Egalité dans la gestion et développement du PAT

### Objectifs

Grâce aux différentes mesures discutées par la suite et en parallèle avec le développement de la composition démographique du marché du travail, on vise les résultats suivants :

- Meilleure répartition entre femmes et hommes dans les différents niveaux salariaux.
- Permettre à chacun (femmes et hommes) de pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle et encourager les hommes à avoir un emploi à temps partiel s'ils le souhaitent.

### Mesures proposées

#### 1. Recrutement

- Sensibiliser la personne responsable RH PAT à la question genre.
- Lorsque cela n'est pas un frein, proposer le poste à **100% ou 80%**. Ceci permettrait d'emblée d'encourager les pères à exprimer leur volonté de concilier vie de famille et vie professionnelle, sans avoir besoin de le demander.
- Lorsque deux candidats ont des compétences égales, la personne du genre sous-représenté dans le niveau en question sera engagée.

#### 2. Gestion de la carrière

- Entretien d'appréciation régulier : comprendre les motivations de chaque employé.
  - i. Est-ce que la personne souhaite avoir plus de responsabilités ?
  - ii. Est-ce que la personne souhaite changer son taux d'activité ?
  - iii. Est-ce que la personne souhaite avoir un temps de travail plus flexible sans changer son taux d'activité ?
  - iv. Evaluation et mise à jour du cahier des charges
- Evolution de carrière
  - i. Les perspectives d'évolution de carrière au sein de HEC sont et resteront limitées. Par contre, lors de la création de nouveaux postes ou de mises au concours au sein de HEC ou même de l'université, cette problématique sera prise en considération. Il y a des moyens d'augmenter la mobilité à l'interne de l'université. Newsletter des postes mises au concours à l'université.
- Soutien à la formation : si la garde des enfants devrait empêcher quelqu'un de suivre les trois jours de formation auxquelles le PAT a droit chaque année, le Décanat peut envisager de rembourser les frais de babysitting

#### 3. Flexibilisation du temps de travail : afin de permettre aux personnes de concilier leur vie professionnelle et privée tout en gardant le même taux d'occupation, nous voulons :

- Permettre le job sharing pour certains postes.
- Créer un groupe de réflexion sur le temps de travail à la maison.
- Permettre un arrangement du temps de travail.

#### 4. Optimisation du temps de travail/*Organisational Design*:

- Organiser le temps de travail afin de permettre aux personnes qui le souhaitent de pouvoir travailler à temps partiel, sans que ceci ait un impact sur le travail.
- Améliorer le partage d'informations pour assurer la continuité lors des congés. Par exemple, si une personne est absente tous les mercredi après-midi, prévoir une personne qui puisse la remplacer (ou avoir une personne de contact).

### Mesures déjà établies

- gestion de la carrière : mesures ponctuelles

## ANNEXE 1 : Données de l'analyse quantitative

### A. Le corps étudiantin

*Pourcentage de femmes parmi le corps étudiantin à la faculté des HEC*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total <sup>10</sup>	30%	31.3%	31.2%	31.8%	33.5%	34.1%	34.5%	33.6%	34.4%	34.9%	35.7%

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Bachelor</b>	33.7%	35.2%	35.7%	34.8%	34.7%	33%	34.5%

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Master</b>	35.8%	34.2%	34.4%	33.2%	36.1%	42%	39.9%
Master en Management	55.1%	44.9%	43.9%	39.4%	46.4%	53.4%	52.6%
Master en Economie Politique	35.3%	30%	39.4%	42.4%	43.4%	39.3%	40%
Master en Système d'information	33.3%	19.2%	17.5%	12.5%	15.7%	20.4%	37.5%
Master en Finance	25%	25.7%	28.7%	28.8%	28.4%	29.9%	22.5%
Master en Comptabilité, Contrôle et Finance	34.6%	34.1%	36.2%	41.1%	39.8%	48.8%	44.4%
Master en Sciences Actuarielles	36.4%	41.7%	35.6%	30.8%	32.3%	39.2%	35.1%
Master en Droit et Economie	--	--	--	--	--	--	44.1%

*Nombre de femmes parmi le corps étudiantin à la faculté des HEC*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	524	550	500	472	510	554	617	668	699	745	828

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Bachelor</b>	316	361	407	434	435	430	479

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Master</b>	76	120	140	161	198	251	275
Master en Management	27	44	50	50	71	111	122
Master en Economie Politique	6	9	13	14	23	22	26
Master en Système d'information	4	5	7	5	8	10	15
Master en Finance	16	27	33	46	38	38	38
Master en Comptabilité, Contrôle et Finance	9	14	21	30	37	41	32
Master en Sciences Actuarielles	8	15	16	16	21	29	27
Master en Droit et Economie	--	--	--	--	--	--	15

*Nombre d'étudiants au total à la faculté des HEC*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	1747	1761	1605	1486	1524	1623	1791	1987	2034	2134	2321

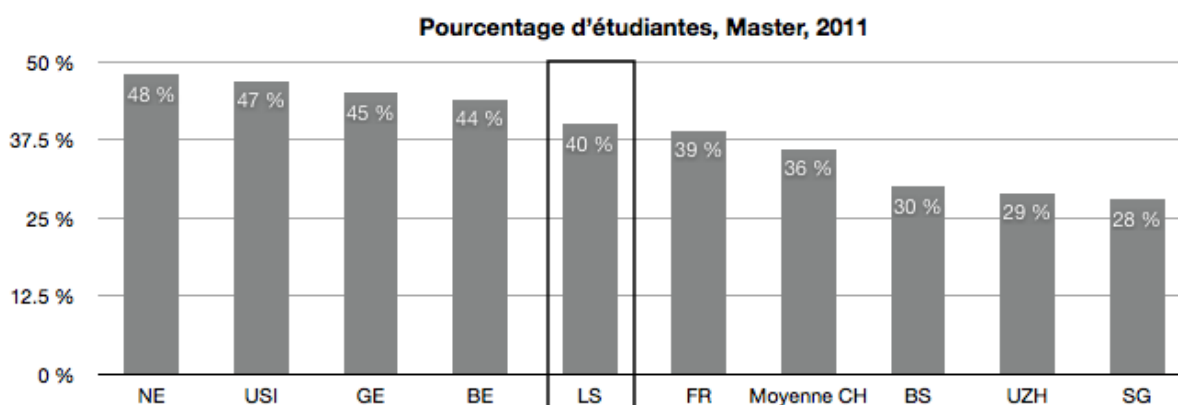
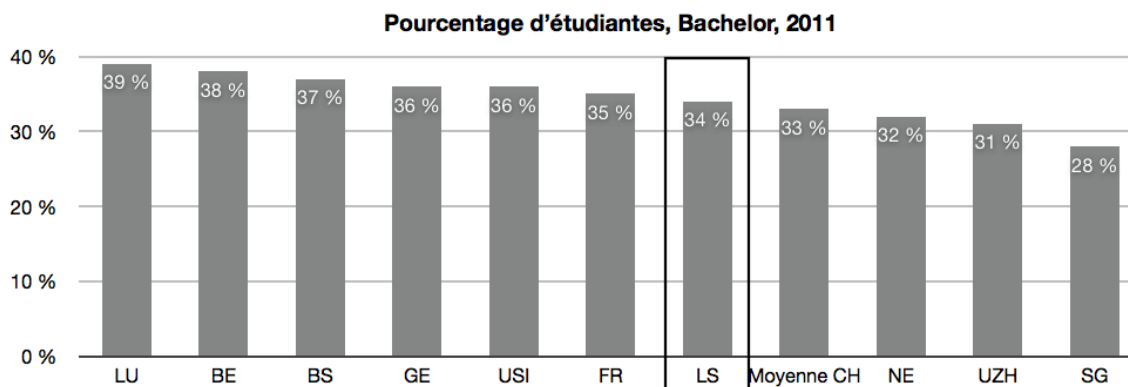
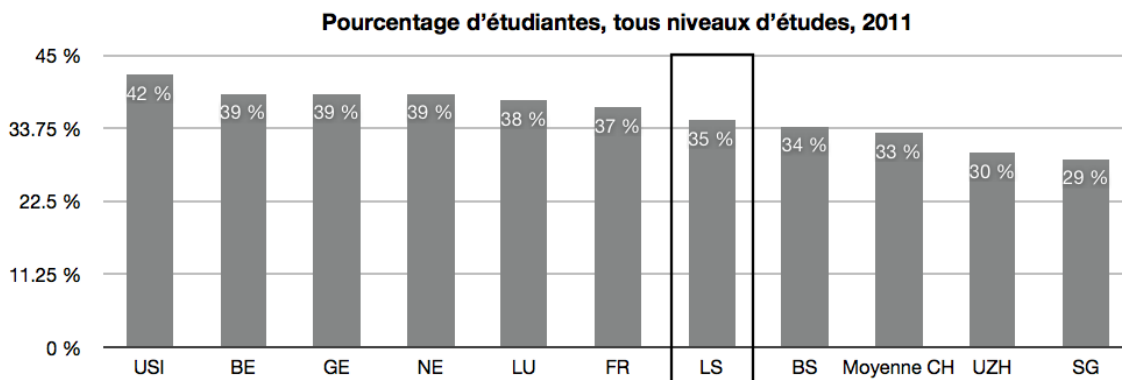
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Bachelor</b>	937	1027	1140	1246	1'253	1302	1390

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Master</b>	212	351	407	485	549	598	689
Master en Management	49	98	114	127	153	208	232
Master en Economie Politique	17	30	33	33	53	56	65
Master en Système d'information	12	26	40	40	51	49	40
Master en Finance	64	101	115	160	134	127	169
Master en Comptabilité, Contrôle et Finance	26	41	58	73	93	84	72
Master en Sciences Actuarielles	22	36	45	52	65	74	77
Master en Droit et Economie	--	--	--	--	--	--	34

<sup>10</sup> Tous niveaux d'études, y compris doctorat.

**Comparaison nationale <sup>11</sup>**

*Etudiants des hautes écoles universitaires selon l'année, le niveau d'études et l'université suisse, en sciences économiques.*



*Légende : Bâle (BS), Berne (BE), Fribourg (Fr), Genève (GE), Lausanne (LS), Lucerne (Lu), Neuchâtel (NE), Saint-Gall (SG), Zurich (UZH), università della Svizzera italiana (USI)*

<sup>11</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

*Sciences économiques, pourcentage de femmes*

	Tous niveaux d'études <sup>12</sup>		Bachelor 2011	Master 2011
	2001	2011		
<b>BS</b>	24%	34%	37%	30%
<b>BE</b>	31%	39%	38%	44%
<b>FR</b>	33%	37%	35%	39%
<b>GE</b>	40%	39%	36%	45%
<b>LS</b>	31%	35%	34%	40%
<b>LU</b>	-	38%	39%	-
<b>NE</b>	30%	39%	32%	48%
<b>SG</b>	25%	29%	28%	28%
<b>UZH</b>	26%	30%	31%	29%
<b>USI</b>	28%	42%	36%	47%
<b>Moyenne</b>	<b>28%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>	<b>36%</b>

*Sciences économiques, nombres de femmes*

	Tous niveaux d'études		Bachelor 2011	Master 2011
	2001	2011		
<b>BS</b>	202	464	309	112
<b>BE</b>	468	839	527	245
<b>FR</b>	310	472	234	168
<b>GE</b>	465	631	267	187
<b>LS</b>	516	814	477	255
<b>LU</b>	0	29	29	0
<b>NE</b>	93	220	82	124
<b>SG</b>	1'018	1837	861	530
<b>UZH</b>	771	981	633	210
<b>USI</b>	86	435	131	244
<b>Total</b>	<b>3'929</b>	<b>6'722</b>	<b>3'550</b>	<b>2'075</b>

*Sciences économiques, tous*

	Tous niveaux d'études		Bachelor 2011	Master 2011
	2001	2011		
<b>BS</b>	846	1'355	838	373
<b>BE</b>	1'497	2'166	1'405	556
<b>FR</b>	953	1'285	660	426
<b>GE</b>	1'174	1'620	734	419
<b>LS</b>	1'685	2'299	1'385	639
<b>LU</b>	0	76	74	0
<b>NE</b>	306	557	255	258
<b>SG</b>	4'092	6'410	3'087	1'921
<b>UZH</b>	2'993	3'290	2'073	730
<b>USI</b>	306	1'045	359	515
<b>Total</b>	<b>13'852</b>	<b>20'103</b>	<b>10'870</b>	<b>5'837</b>

*Légende* : Bâle (BS), Berne (BE), Fribourg (Fr), Genève (GE), Lausanne (LS), Lucerne (Lu), Neuchâtel (NE), Saint-Gall (SG), Zurich (UZH), università della Svizzera italiana (USI)

<sup>12</sup> y compris doctorants et formation continue.



**Financial Times Ranking 2012***1. Pourcentage de femmes étudiantes dans les 20 premiers Master en Management au niveau international<sup>13</sup>***Selon le classement officiel**

1	University of St-Gallen	47%
2	ESCP Europe	47%
3	Cems	48%
4	HEC Paris	45%
5	Essec Business School	46%
6	IE Business School	34%
7	Esade Business School	32%
7	Rotterdam School of Management, Erasmus University	46%
9	EMLYon Business School	56%
10	Indian Institute of Management, Ahmedabad	11%
11	HHL Leipzig graduate school of Management	31%
12	Edhec Business School	56%
13	Grenoble Graduate School of Business	44%
14	Imperial College Business School	50%
15	Mannheim Business School	46%
16	London School of Economics and Political Science	57%
17	City University: Cass	57%
18	Stockholm School of Economics	40%
19	Rouen Business School	53%
<b>20</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>53%</b>

**Selon le pourcentage de femmes**

16	London School of Economics and Political Science	57%
17	City University: Cass	57%
9	EMLYon Business School	56%
12	Edhec Business School	56%
19	Rouen Business School	53%
<b>20</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>53%</b>
14	Imperial College Business School	50%
3	Cems	48%
1	University of St-Gallen	47%
2	ESCP Europe	47%
5	Essec Business School	46%
7	Rotterdam School of Management, Erasmus University	46%
15	Mannheim Business School	46%
4	HEC Paris	45%
13	Grenoble Graduate School of Business	44%
18	Stockholm School of Economics	40%
6	IE Business School	34%
7	Esade Business School	32%
11	HHL Leipzig graduate school of Management	31%
10	Indian Institute of Management, Ahmedabad	11%

*2. Pourcentage de femmes étudiantes dans les 20 premiers Master en Finance Pre-experience<sup>14</sup>***Selon le classement officiel**

1	HEC Paris	26%
2	Essec Business School	14%
3	IE Business School	9%
4	University of Oxford: Saïd	51%
5	University of St-Gallen	28%
6	Edhec Business School	31%
7	ESCP Europe	26%
8	Peking University: Guanghua	54%
9	Grenoble Graduate School of Business	41%
10	Warwick Business School	58%
11	Cranfield School of Management	29%
12	Skema Business School	38%
13	Imperial College Business School	37%
<b>14</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>24%</b>
15	City University: Cass	50%
16	EMLYon Business School	21%
17	Brandels University	57%
18	Stockholm School of Economics	18%
19	Rotterdam School of Management, Erasmus University	28%
20	Eada	36%

**Selon le pourcentage de femmes**

10	Warwick Business School	58%
17	Brandels University	57%
8	Peking University: Guanghua	54%
4	University of Oxford: Saïd	51%
15	City University: Cass	50%
9	Grenoble Graduate School of Business	41%
12	Skema Business School	38%
13	Imperial College Business School	37%
20	Eada	36%
6	Edhec Business School	31%
11	Cranfield School of Management	29%
5	University of St-Gallen	28%
19	Rotterdam School of Management, Erasmus University	28%
1	HEC Paris	26%
7	ESCP Europe	26%
<b>14</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>24%</b>
16	EMLYon Business School	21%
18	Stockholm School of Economics	18%
2	Essec Business School	14%
3	IE Business School	9%

<sup>13</sup> <http://rankings.ft.com/exportranking/masters-in-management-2012/pdf><sup>14</sup> <http://rankings.ft.com/exportranking/masters-in-finance-pre-experience-2012/pdf>

## B. Le corps intermédiaire

*Pourcentages de femmes parmi le corps étudiantin à la faculté des HEC*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Doctorat</b>	29.8% (45/151)	28.7% (41/143)	30.3% (43/142)	27.3% (38/139)	26.2% (38/145)	29.5% (44/149)	33.6% (49/146)

*Assistants doctorants, situation actuelle*

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Nombre</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>69</b>	<b>34.5%</b>
Assistants diplômés 1 <sup>e</sup> année	9	11	20	45%
Assistants diplômés 2 <sup>e</sup> année	2	6	8	25%
Assistants diplômés 3 <sup>e</sup> année	6	10	16	37.5%
Assistants diplômés 4 <sup>e</sup> année	4	9	13	31%
Assistants diplômés 5 <sup>e</sup> année	3	9	12	25%

Taux d'occupation entre 50 % et 79%	9 (37.5%)	14 (31%)	23	39%
Taux d'occupation entre 80% et 99%	9 (37.5%)	14 (31%)	23	39%
Taux d'occupation à 100%	6 (25%)	17 (38%)	23	26%

*Doctorants FNS, situation (2012)*

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Nombre</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>52%</b>
Doctorants FNS 1 <sup>e</sup> année	5	4	9	45%
Doctorants FNS 2 <sup>e</sup> année	3	3	6	50%
Doctorants FNS 3 <sup>e</sup> année	4	5	9	44.5%
Doctorants FNS 4 <sup>e</sup> année	2	1	3	66.5%

*Chercheurs FNS, situation actuelle*

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Nombre</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>43%</b>
Chercheurs FNS junior	--	2	2	--
Chercheurs FNS senior	3	2	5	60%

*Doctorants fonds étrangers, situation 2012*

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Nombre</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>40%</b>

*Premiers assistants, situation actuelle*

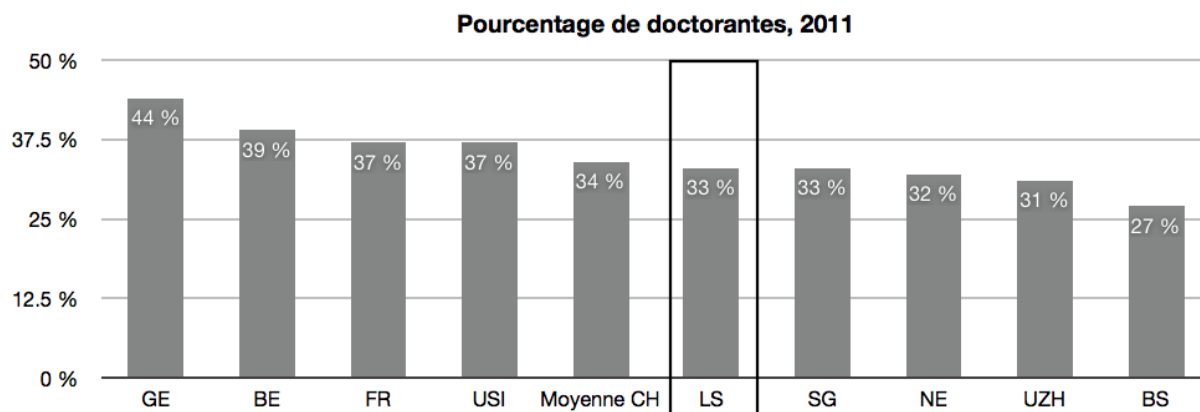
	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Nombre</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>36.5%</b>

*MER I*

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Nombre</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>

**Comparaison nationale**<sup>15</sup>

Etudiants des hautes écoles universitaires selon l'université suisse, en **sciences économiques**, doctorants, 2011



	Femmes	Total	%Femmes
<b>BS</b>	27	101	27%
<b>BE</b>	36	93	39%
<b>FR</b>	37	101	37%
<b>GE</b>	55	125	44%
<b>LS</b>	48	144	33%
<b>LU</b>	-	2	-
<b>NE</b>	14	44	32%
<b>SG</b>	199	606	33%
<b>UZH</b>	84	270	31%
<b>USI</b>	28	76	37%
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>1'562</b>	<b>34%</b>

Légende : Bâle (BS), Berne (BE), Fribourg (Fr), Genève (GE), Lausanne (LS), Lucerne (Lu), Neuchâtel (NE), Saint-Gall (SG), Zurich (UZH), Università della Svizzera italiana (USI)

<sup>15</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

## C. Le corps professoral

### Composition du corps professoral, 2012

	Femmes	Hommes	Total	% F
<b>PO</b>	8	32	40	20%
<b>PAS</b>	2	8	10	20%
<b>PAST/ PAST PTC</b>	9	12	21	43%
<b>PTIT</b>	--	2	2	--
<b>Total</b>	19	54	73	20.75%

### Composition du corps professoral par département, 2012

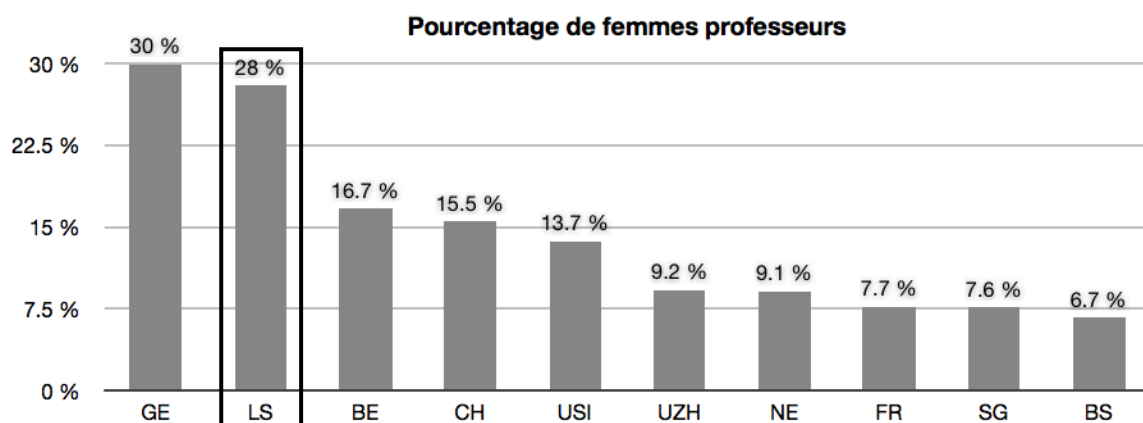
		Femmes	Hommes	Total	%F (PO/PAS et PAST PTC)	Directeur de département
<b>DCC</b>	PO/PAS	1	1	2	40%	--
	PAST PTC	1	2	3		
<b>DCO</b>	PO/PAS	1	4	5	16.67%	Zehnder Christian
	PAST PTC	0	1	1		
<b>DDAF</b>	PO/PAS	1	5	6	16.67%	Glauser Pierre-Marie
	PAST PTC	--	--	--		
<b>DEEP</b>	PO/PAS	1	8	9	14.29%	Goette Lorenz
	PAST PTC	1	4	5		
<b>DF</b>	PO/PAS	0	4	4	0%	Goyal Amit
	PAST PTC	0	3	3		
<b>DM</b>	PO/PAS	1	2	3	40%	Czellar Sandor
	PAST PTC	1	1	2		
<b>DO</b>	PO/PAS	2	1	3	75%	Hameri Ari-Pekka
	PAST PTC	1	0	1		
<b>DSA</b>	PO/PAS	0	5	5	16.67%	Dufresne François
	PAST PTC	1	0	1		
<b>DSGS</b>	PO/PAS	0	4	4	16.67%	Palazzo Guido
	PAST PTC	1	1	2		
<b>DSI</b>	PO/PAS	3	5	8	44.44%	Legner Christine
	PAST PTC	1	0	1		
<b>IEMS</b>	PO/PAS	0	1	1	50%	Jürgen Maurer
	PAST PTC	1	0	1		

### Procédure de recrutement pour postes de PAST PTC, PO ou PAS, 2010 à 2012

	Femmes	Hommes	Total	% F
<b>Dossiers de candidatures</b>	300	808	1108	27.07%
<b>Candidats ayant été invités à un interview</b>	26	78	104	25%
<b>Candidats proposés</b>	19	40	59	32.20%
<b>Candidats en primo loco</b>	7	17	24	29.17%
<b>Candidats engagés</b>	6	12	18	33.33%
<b>Membres de la commission</b>	45	182	227	19.82%

### Comparaison nationale <sup>16</sup>

Professeurs des hautes écoles universitaires selon l'université suisse, **en sciences économiques**, en 2011, en personnes



	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	UZH	USI	CH
<b>Personnes</b>	15	36	26	40	75	3	11	105	65	51	
<b>%F</b>	6.7%	16.7%	7.7%	30%	28%	-	9.1%	7.6%	9.2%	13.7%	<b>15.5%</b>

Légende : Bâle (BS), Berne (BE), Fribourg (Fr), Genève (GE), Lausanne (LS), Lucerne (Lu), Neuchâtel (NE), Saint-Gall (SG), Zurich (UZH), università della Svizzera italiana (USI)

<sup>16</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/03.html>

**Financial Times Ranking 2012***1. Pourcentage de femmes professeures (women faculty) dans les 20 premiers Master en Management<sup>17</sup>***Selon le classement entier (qualité)**

1	University of St-Gallen	10%
2	ESCP Europe	35%
3	Cems	33%
4	HEC Paris	27%
5	Essec Business School	29%
6	IE Business School	33%
7	Esade Business School	28%
7	Rotterdam School of Management, Erasmus University	17%
9	EM Lyon Business School	32%
10	Indian Institute of Management, Ahmedabad	13%
11	HHL Leipzig graduate school of Management	18%
12	Edhec Business School	34%
13	Grenoble Graduate School of Business	40%
14	Imperial College Business School	28%
15	Mannheim Business School	33%
16	London School of Economics and Political Science	35%
17	City University: Cass	27%
18	Stockholm School of Economics	15%
19	Rouen Business School	48%
<b>20</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>31%</b>

**Selon le pourcentage de femmes**

19	Rouen Business School	48%
13	Grenoble Graduate School of Business	40%
2	ESCP Europe	35%
16	London School of Economics and Political Science	35%
12	Edhec Business School	34%
6	IE Business School	33%
3	Cems	33%
15	Mannheim Business School	33%
9	EM Lyon Business School	32%
<b>20</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>31%</b>
5	Essec Business School	29%
7	Esade Business School	28%
14	Imperial College Business School	28%
17	City University: Cass	27%
4	HEC Paris	27%
11	HHL Leipzig graduate school of Management	18%
7	Rotterdam School of Management, Erasmus University	17%
18	Stockholm School of Economics	15%
10	Indian Institute of Management, Ahmedabad	13%
1	University of St-Gallen	10%

*2. Pourcentage de femmes professeures (women faculty) des 20 premiers Master en Finance Pre-experience<sup>18</sup>***Selon le classement entier (qualité)**

1	HEC Paris	27%
2	Essec Business School	29%
3	IE Business School	32%
4	University of Oxford: Saïd	13%
5	University of St-Gallen	10%
6	Edhec Business School	34%
7	ESCP Europe	35%
8	Peking University: Guanghua	26%
9	Grenoble Graduate School of Business	40%
10	Warwick Business School	35%
11	Cranfield School of Management	32%
12	Skema Business School	45%
13	Imperial College Business School	28%
<b>14</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>31%</b>
15	City University: Cass	27%
16	EM Lyon Business School	30%
17	Brandels University	39%
18	Stockholm School of Economics	15%
19	Rotterdam School of Management, Erasmus University	18%
20	Eada	31%

**Selon le pourcentage de femmes**

12	Skema Business School	45%
9	Grenoble Graduate School of Business	40%
17	Brandels University	39%
7	ESCP Europe	35%
10	Warwick Business School	35%
6	Edhec Business School	34%
3	IE Business School	32%
11	Cranfield School of Management	32%
<b>14</b>	<b>HEC Lausanne</b>	<b>31%</b>
20	Eada	31%
16	EM Lyon Business School	30%
2	Essec Business School	29%
13	Imperial College Business School	28%
1	HEC Paris	27%
15	City University: Cass	27%
8	Peking University: Guanghua	26%
19	Rotterdam School of Management, Erasmus University	18%
18	Stockholm School of Economics	15%
4	University of Oxford: Saïd	13%
5	University of St-Gallen	10%

<sup>17</sup> <http://rankings.ft.com/exportranking/masters-in-management-2012/pdf><sup>18</sup> <http://rankings.ft.com/exportranking/masters-in-finance-pre-experience-2012/pdf>

## D. Le PAT

(Hors personnes ayant également un contrat de chargé de cours ou d'assistant)

### Général

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Niveaux 6 à 9</b>	26	2	28	92.85%
<b>Niveaux 10 à 13</b>	12	8	20	60%
<b>Total</b>	38	10	48	79.16%

### Taux d'occupation

#### 1. Général

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Taux d'occupation inférieur à 50%</b>	8	0	8	100%
<b>Taux d'occupation entre 50% et 79%</b>	13	0	13	100%
<b>Taux d'occupation entre 80% et 99%</b>	7	0	7	100%
<b>Taux d'occupation à 100%</b>	10	10	20	50%

#### 2. Pour les postes de niveaux 6 à 9

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Taux d'occupation inférieur à 50%</b>	6	0	6	100%
<b>Taux d'occupation entre 50% et 79%</b>	8	0	8	100%
<b>Taux d'occupation entre 80% et 99%</b>	4	0	4	100%
<b>Taux d'occupation à 100%</b>	8	2	10	80%

#### 3. Pour les postes de niveaux 10 à 13

	Femmes	Hommes	Total	%F
<b>Taux d'occupation inférieur à 50%</b>	2	0	2	100%
<b>Taux d'occupation entre 50% et 79%</b>	5	0	5	100%
<b>Taux d'occupation entre 80% et 99%</b>	3	0	3	100%
<b>Taux d'occupation à 100%</b>	2	8	10	20%

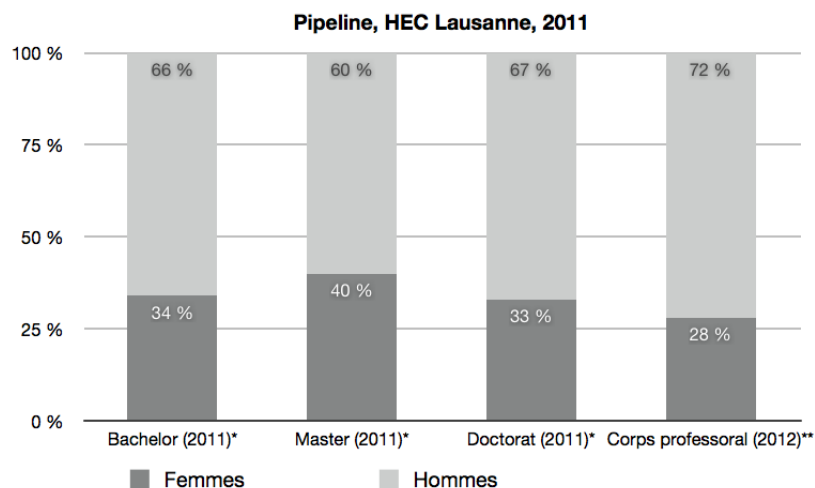
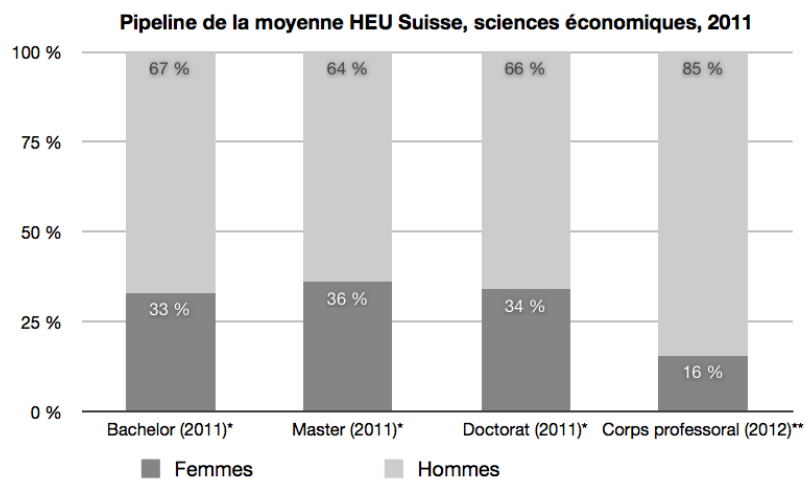
### Descriptif du poste : quatre sous-catégories

	Femmes	Hommes	Total	% F	Niveau du postes
<b>Gestionnaire de dossier</b>	3	1	4	75%	Niveaux 6 à 9
<b>Secrétaire</b>	23	1	24	95%	Niveaux 6 à 9
<b>Chargé/e</b>	11	4	15	73%	Niveaux 10 à 13
<b>Manager/Superviseur</b>	1	4	5	20%	Niveaux 10 à 13 (12 et 13 uniquement)

## E. Pipelines comparatifs

### Toutes les facultés des sciences économiques des Hautes Ecoles Universitaires en Suisse

- **10'870 étudiants en Bachelor, 2011**  
HEC Lausanne : 1'385 étudiants en Bachelor
- **5'837 étudiants en Master, 2011**  
HEC Lausanne : 639 étudiants en Master
- **1'562 doctorants, 2011**  
HEC Lausanne : 144 doctorants
- **427 personnes employées dans le corps professoral, 2011**  
HEC Lausanne : 75 personnes employées dans le corps professoral



\*<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

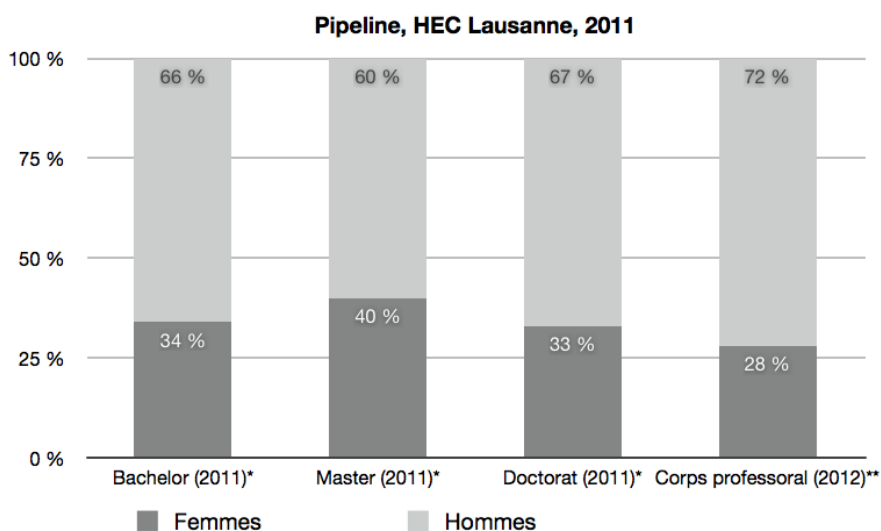
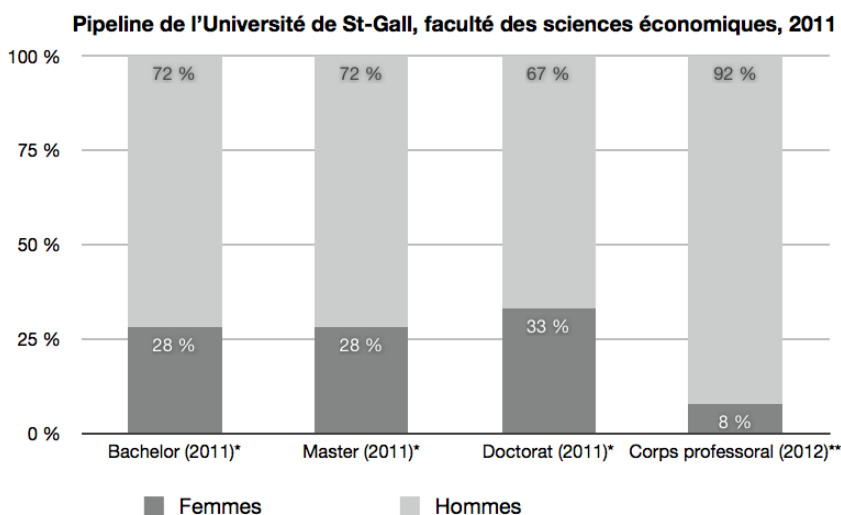
\*\*<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/03.html>



### **Faculté des sciences économiques de l'Université de St-Gall, 2011**

Note : Parmi les différentes facultés de sciences économiques dans toutes les HEU suisses, la faculté à l'Université de St-Gall est celle qui possède le plus d'étudiants en Bachelor et Master, le plus de doctorants et le plus de professeurs.

- 3'087 étudiants en Bachelor**  
 Toutes les facultés de sciences économiques en HEU suisses: 10'870 étudiants en Bachelor  
**HEC Lausanne : 1'385 étudiants en Bachelor**
- 1'921 étudiants en Master**  
 Toutes les facultés de sciences économiques en HEU suisses: 5'837 étudiants en Master  
**HEC Lausanne : 639 étudiants en Master**
- 606 doctorants**  
 Toutes les facultés de sciences économiques en HEU suisses: 1'562 doctorants  
**HEC Lausanne : 144 doctorants**
- 105 personnes membres dans le corps professoral**  
 Toutes les facultés de sciences économiques en HEU suisses: 427 personnes  
**HEC Lausanne : 75 personnes**



\*<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>

\*\*<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/03.html>

## **ANNEXE 2 : Procédure de recrutement du corps professoral à HEC**

### Planification

#### Mise au concours du poste

#### Travaux de Commission (détails)

- Réception des dossiers sur notre site de candidature
- Lendemain de la date de clôture: accès aux dossiers donné aux membres de la Commission
- La sous-commission, composée des membres du Département siégeant à la Commission, établit **une grille avec des critères objectifs** de sélection (critères détaillés pour évaluer recherche, enseignement et intégration).
- La commission approuve la grille.
- **Chaque membre de la sous-commission évalue chaque candidature d'une manière individuelle utilisant la grille.**
- Lors d'une réunion convoquée à cette fin, la sous-commission procède à une classification des candidatures selon les critères choisis et procède à une pré-sélection.
- Durant la première réunion de la Commission élargie la grille est vérifiée et une shortlist ainsi qu'une liste de candidats en attente sont établis.
- Selon cette shortlist les candidats sont invités à une audition.
  
- En fonction de leur domaine de spécialisation les candidats présentent un article, donnent un enseignement et répondent à des questions de la Commission. **Chaque membre de la commission évalue chaque présentation d'une manière individuelle sur une échelle quantitative.**
  
- Par ailleurs, dans la mesure du possible, chaque candidat rencontre les membres de la Commission lors d'un déjeuner ou au moins d'un café.
  
- A la suite des auditions, une réunion est convoquée durant laquelle **chaque membre de la Commission procède d'une manière individuelle à une évaluation comparative des candidats sur une échelle quantitative.**
  
- Les résultats de cette évaluation et les évaluations individuelles de chaque présentation servent de base à une discussion des mérites et faiblesses de chaque candidat et permettent finalement de dresser un classement des candidats retenus.
- Finalement, les membres se prononcent par vote secret sur le classement final des candidatures.
- Lorsque deux candidats ont des compétences égales, la personne du genre sous-représenté dans le département où le poste est à pourvoir sera nommée.

#### Nomination - validation institutionnelle

- Rédaction du rapport et suite

#### Engagement - procédure contractuelle

## ANNEXE 3 : Pistes de réflexion

---

### A. Axe 4

#### *Piste de discussion :*

- Baby-sitting dans notre faculté : Exploration de la possibilité d'avoir une salle pour les enfants dans la faculté (dans les limites du cadre légal)

### B. Axe 5

#### 1. Bachelor

- En collaboration avec UNICOM organiser des activités autour du thème de la ségrégation horizontale et les stéréotypes liés au genre dans le choix d'études lors de la journée Mystères de l'UNIL.
- En collaboration avec le BEC offrir des ateliers lors de la journée « Oser tous les métiers » afin de susciter de l'intérêt chez les filles pour les études à HEC.
- **Si possible (si les ressources le permettent) :** En suivant l'exemple de EPFL, des journées d'initiations pour les gymnasiens organisées par HEC Lausanne (en dehors des journées organisées par l'Université pour les gymnasiens):

Tous gymnasiens seraient conviées à participer (Peu importe l'option spécifique ou l'année d'étude)

- a. Présentation de la faculté des HEC, possibilité de présentation de la vidéo : « HEC Lausanne, this is how we work » ou création d'une vidéo spécialement pour introduire cette journée.
- b. Exercices et analyses de cas concrets, avec différents « Laboratoires » pour voir concrètement en quoi consistent les études à HEC Lausanne et quels en sont les débouchés. Exemples de laboratoire : « Laboratoire Fiscalité », « Laboratoire Macroéconomie », « Laboratoire Finance », etc. : Décrypter l'actualité
  - La durée de chaque laboratoire pourrait être fixée entre 20 et 45 min pendant une journée par année (à plusieurs fois par semestre, en fonction du budget).
  - Des assistantes et assistants pourraient animer ces séances.
  - Il serait également envisageable de présenter des entreprises sponsors qui souhaitent investir pour avoir un meilleur équilibre entre hommes et femmes parmi les candidatures de jeunes diplômés.
- c. Des discussions ou/et présentations par des assistant(e)s, doctorant(e)s, professeur(e)s, ancien étudiants, professionnel(le)s de divers secteurs pour inciter et donner envie aux gymnasiens(ne)s de s'orienter dans les sciences économiques. Une attention particulière pour que les femmes soient représentées de façon équitable parmi les orateurs.

#### *Communication :*

- Lors de la journée ouverte aux gymnasiens organisée par l'Unil, des dépliants/brochures/affiches pourraient être donnés par la faculté des HEC afin d'inciter les gymnasiennes à venir à cette journée « HEC pour les filles ».
- Des dépliants/brochures/affiches pourraient être donnés dans les gymnases du canton de Vaud, mais aussi cibler les classes d'options spécifiques *Mathématique-Physique et Economie-Droit*.
- Des dépliants/brochures/affiches pourraient être distribués dans les centres d'orientations de la région.