

HEG-FR MAGAZINE



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
Freiburg

Create your future!

N° 5
Décembre 2017

DOSSIER SPÉCIAL

**L'ENTREPRENEURIAT
AU FÉMININ**

INTERNATIONAL
OFFICE

**GO INTERNATIONAL
WITH HEG-FR**

PEOPLE

**DIE
ERFOLGSGESCHICHTE
VON SABINE SUTER**





FORMATIONS POSTGRADES

PLUS DE DÉTAILS SUR LES DIFFÉRENTS COURS:
WWW.HEG-FR.CH

Investissez dans votre avenir !

- **Executive MBA** in Integrated Management
- **MAS** Marketing Management
- **DAS** Management de la communication
- **CAS** Gestion d'entreprise
- **CAS** Gestion de projet
- **CAS** Economie sociale et solidaire
- **CAS** Public Affairs & Lobbying
- **CAS** Supply Chain Management
- **CAS** Public Management
- **CAS** Rédaction stratégique
- NEW!**
- **CAS** Pédagogie de l'enseignement supérieur
- **CAS** Compensation and Benefits
- **CAS** HR-Fachfrau/HR-Fachmann

heg-postgrade@hegfr.ch | T +41 26 429 63 81/80 | www.heg-fr.ch



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
 HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
 SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
 Freiburg

Hes·SO

Haute Ecole Spécialisée
 de Suisse occidentale
 Fachhochschule Westschweiz
 University of Applied Sciences and Arts
 Western Switzerland

L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

Le fait que les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration locaux et les directions d'entreprise est tout aussi incontesté que le faible pourcentage de Suissesses entrepreneurs. La diversité des décideurs est souhaitée, le pouvoir managérial féminin doit par conséquent être renforcé. Selon une étude réalisée par McKinsey, Ernst & Young et le Peterson Institute, un leadership féminin plus étendu a un impact positif sur la performance entrepreneuriale.

Les réseaux féminins et la multiplication des modèles de soutien familial n'ont guère amélioré la situation. Leurs intérêts et, de ce fait, leur formation et formation continue n'expliquent que partiellement la sous-représentation des femmes dans certains secteurs et professions. Les femmes sont notamment peu présentes dans le domaine de l'ingénierie, tout comme dans les secteurs techniques en général.

Les concepts tels que les Mompreneurs, destinés à réconcilier entrepreneuriat et famille, ne se sont pas avérés très efficaces. L'étude Global Entrepreneurship Monitor 2016 montre qu'en Suisse, de moins en moins de femmes deviennent indépendantes. Si elles font ce choix, c'est plus souvent pour des raisons de nécessité que les hommes. L'amélioration de la situation économique incite par ailleurs les femmes à préférer la sécurité de l'emploi.

Les idées d'entreprise des femmes entrepreneurs sont davantage orientées vers des buts sociaux que celles des hommes. En effet, les femmes préfèrent le contact personnel avec les clients aux domaines d'affaires liés au numérique. En outre, leur perception de l'environnement entrepreneurial (formation, situation économique, système fiscal, conditions-cadres, technologie) est différente: les entrepreneures le considèrent comme moins favorable, en particulier pour ce qui est de l'accès aux technologies.

On ne peut toutefois considérer les femmes entrepreneurs comme une population en soi. Les différences dans les caractéristiques personnelles, les comportements et les manières de créer une entreprise impliquent que l'on apporte un soutien sur mesure à l'entrepreneuriat féminin, ceci à l'échelle de la région, du pays et du secteur d'activité. La dimension féminine ne peut donc nullement gagner en pertinence dans l'économie à travers une approche «one-size-fits-all». ■

FRAUEN ALS UNTERNEHMERINNEN

Dass Frauen in hiesigen Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen untervertreten sind, ist ebenso unbestritten wie der geringe Anteil an Schweizer Unternehmerinnen. Wünschenswert ist Diversität der Entscheidungsträger – mehr weibliche Managementpower ist vonnöten. Laut Untersuchungen von McKinsey, Ernst & Young und dem Peterson Institut wirkt sich mehr weibliche Leadership u. a. positiv auf die unternehmerische Performance aus.

Frauen Netzwerke oder der Ausbau familiärer Unterstützungsmodelle haben die Gesamtsituation kaum verbessert. Ihre Interessen und damit einhergehende Aus- und Weiterbildungen erklären teils die häufig unterproportionale Präsenz von Frauen in gewissen Branchen und Berufen. Der Frauenanteil beispielgebend im Ingenieurwesen ist äusserst tief wie in technischen Berufsfeldern und gleichgearteten Unternehmen.

Konzepte wie Mompreneurs für die Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie erwiesen sich als wenig erfolgreich. Die Studie Global Entrepreneurship Monitor 2016 zeigt, dass sich in der Schweiz immer weniger Frauen selbständig machen. Zudem gründen sie eher aus Notwendigkeit als Männer. Die verbesserte Wirtschaftslage lässt auch Frauen die sichere Anstellung – auf dem positiveren Arbeitsmarkt – bevorzugen.

Für ihre Geschäftsidee streben Unternehmerinnen vermehrt sozialorientierte Ziele an als Männer; sie präferieren persönlichen Kundenkontakt gegenüber digitalen Geschäftsfeldern. Überdies differiert ihre Einschätzung des unternehmerischen Umfelds (Bildungssystem, Wirtschaftslage, Steuersystem, Rahmenbedingungen, Technologie): Unternehmerinnen beurteilen es als weniger unterstützend, insbesondere hinsichtlich der Verfügbarkeit von Technologien.

Allerdings lassen sich Unternehmerinnen nicht per se klassifizieren. Unterschiede in persönlichen Demographien, Verhaltensweisen und Geschäftsgründungsarten erfordern folglich, dass ihr Support massgeschneidert auf das regionale unternehmerische Ecosystem, auf Land und Wirtschaftssektor anzupassen ist. Allein mit einem „One-size-fits-all-approach“ gewinnt die weibliche Dimension in der Wirtschaft indes de facto nicht an Relevanz. ■

RICO BALDEGGER
Directeur





HEG-FR FINTECH PROGRAMME 2018

The HEG-FR TinTech programs 2018 offer a supreme opportunity to discover the useful insights from the most outstanding Finance and Tech insiders alongside multiple networking opportunities.

FINTECH IMMERSION

Our comprehensive 7-day FinTech program designed for executives in traditional banking and finance, takes place from 11th January 2018 to 19th January 2018, in Fribourg, including a Business Trip to London.

DATES: 10.01.2018 – 19.01.2018

PLACE: School of Management Fribourg (HEG-FR) and Level39, London UK

FINTECH BUSINESS TRIP

Our 3-day trip to London is scheduled for 15th January to 17th January 2018, and is a unique opportunity to visit Canary Wharf and Level39, and to learn directly from the insiders.

DATES: 15.01.2018 – 17.01.2018

PLACE: Level39, London UK

REGISTER NOW!

International Office HEG-FR
Haute école de gestion Fribourg

Chemin du Musée 4
CH-1700 Fribourg

heg-international@hefr.ch
T: +41 26 429 63 38



N°5

—
DÉCEMBRE
2017

3 > 9

ACTUALITÉS
INFOS

10 > 11

ALUMNI
WANDER AG/SA

12 > 23

DOSSIER SPÉCIAL
L'ENTREPRENEURIAT
FÉMININ

24 > 25

TEACH DIFFERENT
NOUVELLE
OPPORTUNITÉ

26 > 29

AMBITION
MSO

30 > 31

PEOPLE
PORTRÄT
VON SABINE SUTER

32

AGENDA

**HEG MAGAZINE**N° 5 — Décembre 2017
*Create your future!*Le magazine de la Haute école
de gestion Fribourg (HEG-FR)The School of Management
Fribourg (HEG-FR) MagazineDas Magazin der Hochschule
für Wirtschaft Freiburg
(HSW-FR)→ www.heg-fr.ch/magazine**ÉDITEUR**Haute école de gestion
Fribourg (HEG-FR)
Chemin du Musée 4
1700 Fribourg
www.heg-fr.ch
heg-communication@hefr.ch**CHANGEMENT D'ADRESSE
OU DE DISTRIBUTION**

heg-communication@hefr.ch

RESPONSABLE D'ÉDITION

Hanspeter Geisseler

COMITÉ DE RÉDACTIONAnka Pilauer (responsable
de coordination)
Danièle Rüeger
Gérard Guisolan
Rudolf J. Merkle
Lukas Schneuwly**COLLABORATION RÉDACTIONNELLE**Sandra Scherwey
Caroline Reeson
Leïla Bersier
Mathias Rossi
Rico Baldegger
Pierre-André Brechbühl
Alex Gertschen**PRODUCTION**Inédit Publications SA
Avenue de Rumine 37
Case postale 900
1001 Lausanne
www.inedit.ch**COORDINATION**

Elodie Maître-Arnaud

CONCEPTION GRAPHIQUE

Xavier Cerdà

RELECTURE

Adeline Vanoverbeke

IMPRESSIONImprimerie Saint-Paul
Boulevard de Pérolles 38
1700 Fribourg
www.saint-paul.ch**TIRAGE**

1500 exemplaires

IMAGE DE COUVERTURE

Olly / Fotolia

Scan
this QR CODE
to download
the HEG-FR
Magazine App!

QUOI DE NEUF?



PASSAGE DE TÉMOIN

ALUMNI | Bière ou eau minérale à la main, les membres ont validé le passage de témoin à la tête de l'association, lors de l'assemblée générale du 18 mai 2017. L'événement s'est déroulé de manière atypique dans les locaux de Fleisch und Brau AG à Alterswil (producteur de la bière artisanale Jüscht's), à la plus grande joie des membres de l'Alumni. A cette occasion, Lucien Wuillemin, ancien directeur de la HEG-FR et président de l'association, a transmis les rênes à Pierre-André Brechbühl. Un tout grand merci est adressé à Lucien pour sa contribution au développement de l'organisation. Le comité s'est par ailleurs renforcé avec Lukas Schneuwly, ancien étudiant et actuellement collaborateur auprès de l'école. ■



Nouvelles offres de formation continue

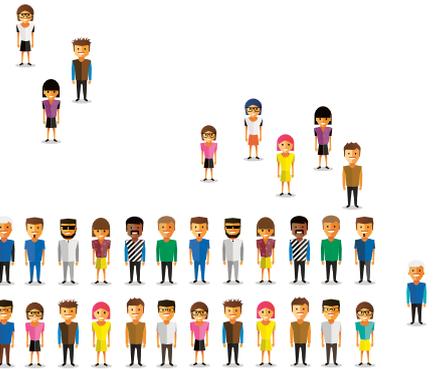
CAS | La formation continue s'est enrichie d'un CAS en ressources humaines, d'un CAS en pédagogie de l'enseignement supérieur et d'un CAS leadership et management. Cette dernière offre de cours fait suite à une demande de La Poste et est destinée à ses cadres en Suisse romande. La formation de 25 jours intitulée «Leadership et management» met en particulier l'accent sur la gestion de projet, la communication et le supply chain management. Elle a été lancée le 15 septembre 2017 par Eric Décosterd, responsable de la formation postgrade de la HEG-FR, et se déroule dans les locaux du Centre de tri du courrier d'Éclépens. ■



UN SUBWAY DANS LA HEG-FR

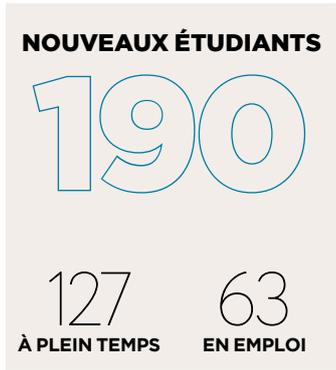
NEW | Depuis la rentrée 2017, la cafétéria de la HEG-FR est gérée par Cantina HEG Sàrl, une franchise Subway. Les entrepreneurs Markus Schenk et Julian Lechner exploitent plusieurs Subway en Suisse et ont fait le pari de la nouveauté en établissant une franchise dans une haute école. Nous nous sommes mis d'accord sur les horaires d'ouverture, idéaux pour les étudiants en emploi et pour les participants à la formation continue. L'intégralité du risque entrepreneurial est assumée par Cantina HEG Sàrl. L'entreprise s'efforce de proposer une offre attrayante, de base d'abord, et qui pourra par la suite être élargie selon la demande, dans le cadre de la stratégie de Subway. ■

FACTS AND FIGURES

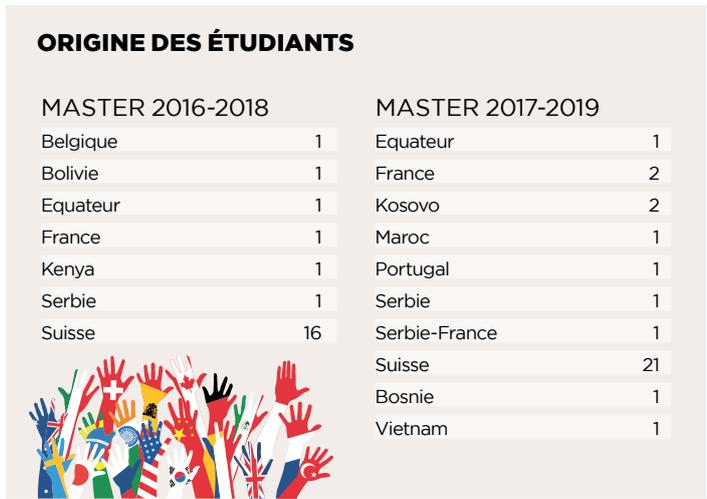
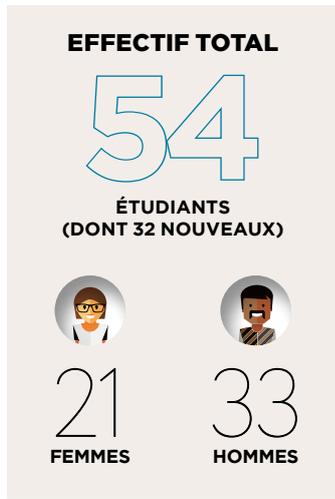


Voici les chiffres de la rentrée 2017.

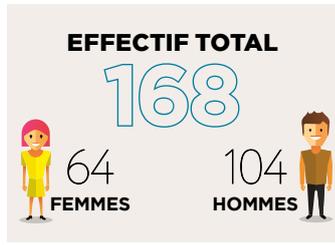
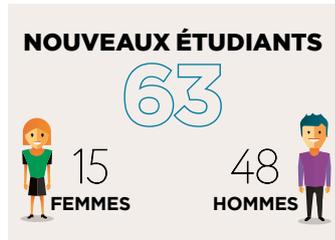
BACHELOR



MASTER



FORMATION CONTINUE



FORMATION			TOTAL
EMBA 2015-2017	2	16	18
EMBA 2016-2018	2	10	12
EMBA 2017-2019	5	7	12
DAS Management de la communication	10	5	15
CAS Gestion d'entreprise	6	33	39
CAS Gestion de projet	8	12	20
CAS Rédaction stratégique en communication	22	2	24
CAS Supply Chain Management	0	8	8
CAS Public Management	9	11	20

Kick-Off Days 2017

EVENT | La rentrée Bachelor 2017 a été lancée en beauté avec la deuxième édition des «Kick-Off Days». Ces journées sont entièrement consacrées aux nouveaux étudiants en bachelor. Durant ces quelques jours, les «newbies» ont participé à de nombreuses activités en classe ou par groupes, ce qui leur a permis d'apprendre à se connaître, de rencontrer leurs professeurs et de se familiariser avec la structure de l'école, le tout dans un climat détendu. Le mot de la fin a été donné par Christian Fisher, CEO et co-founder de Bicom. ■

Der Bachelor-Studienbeginn 2017 startete fulminant mit der zweiten Auflage der «Kick-off days». Entsprechend waren die zwei Tage vor allem den neuen Studierenden gewidmet. Die «Newbies» nahmen kurs- oder gruppenweise an zahlreichen Aktivitäten teil – ideal, um einander, die Dozierenden oder die Struktur der Einrichtung in entspannter Atmosphäre kennenzulernen. Für das Schlusswort gab sich Christian Fischer, CEO und Co-Founder Bicom, die Ehre. ■



PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT INNOVANTES

BOOK | Trois professeurs de la HEG-FR ont contribué à la rédaction d'un chapitre dans un ouvrage collectif de la HES-SO valorisant les pratiques d'enseignement innovantes. Le but de leur écrit est d'offrir un retour d'expérience sur l'utilisation d'une étude de cas locale - Banque Raiffeisen Moléson - pour évaluer la mise en application des connaissances.

Cette approche structurée avec des regards croisés entre étudiants et dirigeants se veut itérative, dynamique et formatrice. L'utilisation des études de cas comme méthode d'apprentissage expérientielle est intéressante et reconnue. Cependant, les auteures se sont interrogées sur leur rôle comme outil d'évaluation formative. Pour ce faire, elles proposent un processus structuré en plusieurs étapes. Les principales plus-values de cette approche comprennent un plus grand intérêt de la part des étudiants par la confrontation à un cas réel et local, une meilleure capacité d'immersion, une meilleure compréhension de l'application des connaissances théoriques due à un processus itératif et une plus grande culture du feedback permettant l'identification des incompréhensions. ■

«Pourquoi et comment faire appel à une étude de cas «locale» pour évaluer la mise en pratique des connaissances théoriques par les étudiants?»

De Magali Dubosson, Marilyne Pasquier et Gaby Probst, 2017.
IN: Roulin V., Allin-Pfister A.-Cl. et Berthiaume D.

Comment évaluer les apprentissages dans l'enseignement supérieur professionnalisant? Regards d'enseignants.

De Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve, 336 pages, septembre 2017,
ISBN: 9782807307902



PHOTO ILLUSTRATIONS: FOTOLIA

THE MOBILE APP FOR THE COMMUNITY OF HEG-FR

Campus Fribourg will bring together our students, alumni, professors and staff into a single online community, where they can find old and new friends with common interests, find events to attend and make business, career and life connections.

FEATURES INCLUDED

EVENTS. Find a list of the most interesting and newsworthy events @HEG-FR and their partners.

JOBS. Post and manage job vacancies easily. An integrated matching tool provides a high hit rate of your target audience.

GROUPS. Create your own graduation, interest or theme group. Those can be open, private or secret.

TASK. Need help for or looking for advice? Create a task and find aid within the network Campus Fribourg.

And many other functionalities to allow you to connect and reconnect with other HEG-Fribourg fellows.



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
Freiburg



CAMPUS FRIBOURG

**Join us now and create
the future together!**



Register on www.campusfribourg.ch
(Linkedin and Facebook login)



Complete your profile



Connect with your network,
create groups and events



Chat and interact with
the whole HEG-FR ecosystem



INTERNATIONAL OFFICE

HEG-FR HELPS SMALL AND MIDDLE-SIZED ENTERPRISES INTERNATIONALIZE THEIR BUSINESS



The School of Management Fribourg (HEG-FR) organized a five-week business boot camp on Latin America, during which two student teams elaborated a market analysis for two Swiss companies. The program proved to be a success for everybody.

TEXT: ALEX GERTSCHEN, Coach

A consulting service, which entails little risk for the company and a big learning experience for the students: this is the intended unique selling proposition of the International Business Boot Camp Latin America (IBBC), which was staged by the HEG-FR in July and August. And, indeed, the feedbacks of the parties involved prove it just so.

After organizing an IBBC on Asia in 2016, this year the HEG-FR offered students the possibility to gain business experience in Brazil and Mexico. For this, cooperation with two small and medium-sized companies was established: with Lenditapp, a provider of a credit lending technology with offices in Zurich and New York, and with a machine manufacturer based in the Canton of Fribourg, which prefers to stay anonymous for reasons of competition. Both enterprises have in common that they are interested in Latin America, but that they would not have paid a for-profit consultant in order to get more insights into the region's markets.

Preparing the market. The HEG-FR managed to take the two companies on board by offering an attractive price (4000 Swiss francs), which was partly possible thanks to financial support by the associa-



tion “swiss-universities”. Furthermore, the school reinforced the working groups, which consisted of students from HEG-FR and from a university in the respective market, with professors and experienced business people as coaches. “The coaches provided for quality, they instilled trust” says the Sales Director of the Fribourg-based machine manufacturer.

The trust proved to be justified. The manager emphasizes that he hasn’t had the time yet for an in-depth analysis of the market report elaborated by the students. But his first impression is positive. “The students stayed on topic and tackled the questions I’m most interested in.” In fact, he wanted to know more about the legal and financial aspects of distribution in Mexico. The team provided him with concrete options of hiring a salesperson that respect national law, that take cultural and economic characteristics of the labour market into account, and that fit into the company’s overall strategy.

Going digital. Markus Schneider, co-founder and CEO of Lenditapp, is satisfied, too. He was interested in exploring the potential for the company’s digital technology for the lending market in Mexico. Besides elaborating a report, the five Swiss and Mexican students organised 13 meetings in Mexico City which

were attended by themselves, market experts and possible partners, and the Lenditapp management. “We had a lot of interesting talks. The students did a really good job, they surpassed our expectations”, says Schneider. Before moving to the U.S. in 1997 to set up his own business, he was a student with the Ecole supérieure de cadres pour l’économie et l’administration, the predecessor of HEG-FR. Since then, the contact has never been lost. From time to time, Schneider even lectures in Fribourg on his experiences as an entrepreneur.

Both the managers and the students recommend participating in the IBBC. “It was a great experience”, says Laetitia Neff, who is completing her Bachelor degree in Business Administration at HEG-FR. In hindsight, the 26 year-old would do some things quite differently. “We could have avoided some stressful situations. But then again, that’s precisely how you learn the most.” Timo Schuler, a 28 year-old student enrolled in the Master program in Business Administration at HEG-FR, emphasizes the professional and personal value of his participation: “I got the chance to grow in pretty much every aspect of life and learned a lot about myself, too.” For the students, the IBBC Latam was a big deal. For the two companies, it was good deal. Reasons enough to call it a real success. ■

Scan
this QR CODE
to get insights
from
the students.



LA VIE DE L'ASSOCIATION



PHOTOS: SANDRA SCHERWEY ET PIERRE-ANDRÉ BRECHBÜHL

ALUMNI FIRMENBESUCH WANDER AG

Der diesjährige ALUMNI-«Deep Insight»-Firmenbesuch führte uns am 20. September 2017 nach Neueneegg zur Firma Wander AG.

TEXT: SANDRA SCHERWEY,
Vorstandsmitglied Alumni HEG/HSW Freiburg

Der eine oder andere Teilnehmer deckte sich im Fabrikladen mit den köstlichen Produkten ein, bevor uns Frau Michaela Wüthrich (Verkaufskordinatorin Retail) und Herr Patrick Zahnd (Verkaufsleiter Schweiz) empfingen. Die Führung begann mit einer Präsentation im Administrationsgebäude. Herr Zahnd erzählte uns die wechselvolle Geschichte der Wander AG, die letztes Jahr ihr 150. Jubiläum feiern konnte und seit 2002 eine Tochtergesellschaft der britischen Associated British Food (ABF) ist. Das global tätige Unternehmen setzt auf den Schweizer Standort Neueneegg. Neben dem wohl bekanntesten Brand Ovomaltine ist das

Portfolio des Verkaufsteams etwa mit Twinings, Caotina, Isostar, Dawa oder Modifast, um nur einige Marken zu nennen, ausgenommen reich bestückt. Als besonderer Erfolgsfaktor ist die sehr akkurate Marktforschung hervorzuheben. Wie uns dargelegt wurde, wird viel in dieses Instrument investiert, um den Zuspruch für Neues aus dem Haus Wander ab Verkaufsstart zu garantieren.

Produktionsprozess. Laut Parick Zahnd beginnt der Produktionsprozess bei den Ovomaltine-Produkten gleich wie bei Bier oder Whisky: Gekeimte und getrocknete Gerstenkörner (Malz) werden zu Schrot vermahlen und mit Wasser eingemaischt. Beim Maischen mit Wasser werden die Inhaltsstoffe des Getreides aus dem Schrot gelöst, woraus Malzwürze entsteht. Ab hier unterscheidet sich der Prozess, insofern dem Malzextrakt Milch und Kakao hinzugefügt werden. Beides wird nunmehr homogen gemischt. Danach wird durch Eindampfung ein zähflüssiger Dicksaft aufkonzentriert. In sogenannten Vakuumbandtrocknern wird der Dicksaft bei geringen

Températures getrocknet. Ausser dem Ovomaltine-Pulver werden in Neuenegg Ovo-Sport und Ovo-Riegel sowie der Brotaufstrich «Ovomaltine crunchy cream» produziert.

Alle diese Herstellungsprozesse sind in hohem Masse automatisiert sind. Im Rundgang hatten wir Einblick in die sogenannte «Kommandozentrale». Von dort aus werden Mischprozesse gesteuert und ständig kontrolliert, während die wichtigen Vakuumband-trockner überwacht werden.

Überdies konnten wir die neue vollautomatisierte Produktionsstrasse des Brotaufstrichs «Ovomaltine crunchy cream» besichtigen. Pro Tag werden 50000 Gläser Brotaufstrich produziert, und zwar hauptsächlich für den europäischen und asiatischen Markt. Gestärkt mit Malzdicksaft und «Ovo Rocks» Musterlis wurden im nahe gelegenen «Dorfkäfel» ausgiebige, interessante Gespräche rund um Pizza und Wein geführt – getreu dem Motto: „Mit Ovomaltine kannst du's nicht besser. Aber länger“. ■

VISITE DE L'ENTREPRISE WANDER SA PAR LES ALUMNI

Cette année, la visite d'entreprise «Deep Insight» par les anciens étudiants nous a conduits, le 20 septembre 2017, à Neuenegg, dans les locaux de la société Wander SA.

TEXTE: SANDRA SCHERWEY,
Membre du comité Alumni HEG/HSW Fribourg

Certains des participants se sont d'abord approvisionnés en délicieux produits dans le magasin d'usine avant que M^{me} Michaela Wüthrich, coordinatrice des ventes, et M. Patrick Zahnd, responsable des ventes Suisse, nous accueillent. La visite a commencé par une présentation du bâtiment administratif. M. Zahnd nous a raconté l'histoire pleine de rebondissements de Wander SA, qui a fêté son 150^e anniversaire l'année dernière et qui est, depuis 2002, une filiale de la société britannique Associated British Food (ABF). Cette entreprise d'envergure internationale mise sur le nouveau site suisse de Neuenegg. Outre Ovomaltine, la marque la plus connue, le portefeuille de l'équipe de vente est exceptionnellement bien pourvu avec des marques comme Twinings, Caotina, Isostar, Dawa ou Modifast, pour ne citer que certaines d'entre elles. L'un des facteurs de succès à souligner est l'étude de marché très rigoureuse. Comme cela nous a été expliqué, cet instrument bénéficie d'un investissement conséquent afin de garantir la promesse de nouveauté de la part de la société Wander dès le début des ventes.

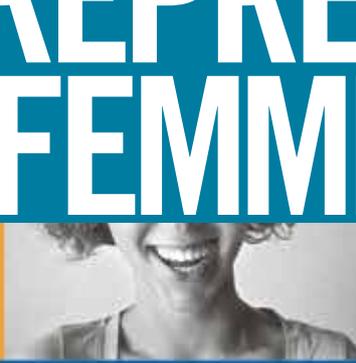
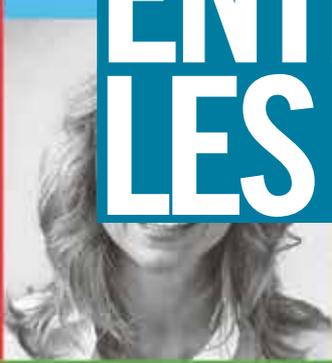
Procédés automatisés. Selon Patrick Zahnd, le processus de production commence avec les produits Ovomaltine de la même façon que pour la bière ou le whisky: les grains d'orge germés et séchés (malt) sont réduites

en grosses particules et mélangées avec de l'eau. Lors de la macération dans l'eau, les substances de la céréale sont extraites de la farine grossière, donnant ainsi du moût de malt. C'est ici que le procédé diverge, dans la mesure où du lait et du cacao sont ajoutés à l'extrait de malt. Les deux sont alors mélangés de façon homogène. On obtient ensuite par évaporation un jus concentré visqueux. Dans des séchoirs à bande et à dépression, le jus concentré est séché à basse température. Outre la poudre d'Ovomaltine, sont également produits à Neuenegg Ovo-Sport et les barres Choc Ovo ainsi que la pâte à tartiner Ovomaltine Crunchy Cream. Tous ces procédés de fabrication sont automatisés dans une large mesure. Pendant la visite, nous avons aperçu ce qu'on appelle la «centrale de commande». Les processus de mélange sont pilotés depuis cet endroit et contrôlés en permanence pendant que les séchoirs à bande et à dépression importants sont surveillés.

En outre, nous avons pu visiter la ligne de production de la pâte à tartiner Ovomaltine Crunchy Cream, qui est désormais entièrement automatisée: 50000 bouches de pâte à tartiner sont produits chaque jour, et ce, essentiellement pour le marché européen et asiatique. Les participants sont repartis revigorés par le jus concentré de malt et les échantillons d'Ovo Rocks. Des conversations animées et intéressantes ont eu lieu au «café du village», situé à proximité, autour d'une pizza et d'un verre de vin, conformément à la devise «Avec Ovomaltine, tu n'y arriveras pas mieux. Mais plus longtemps!». ■



ENTREPRENEURIAT: LES FEMMES AUSSI!



IL ÉTAIT TEMPS!

A lors que les premiers travaux consacrés à l'entrepreneuriat apparaissent dans les années 30, c'est seulement dans les années 70 que paraît le premier article scientifique consacré spécifiquement à l'entrepreneuriat féminin. La première revue consacrée à ce thème verra le jour en 2009. Et pourtant... partout dans le monde, de plus en plus de femmes innovent, créent ou dirigent des entreprises. Les chiffres sont éloquentes: en Suisse, par exemple, entre 40 et 50% des entrepreneurs sont des femmes.

Des entrepreneurs comme les autres? Les entrepreneures existent, elles ont du succès. Certains travaux montreraient même que, plus prudentes, leurs entreprises seraient plus pérennes. La nature des activités entrepreneuriales féminines semble cependant sensiblement différer de celle des hommes. Ainsi, lorsqu'elles entreprennent, les femmes se retrouvent plus fréquemment au niveau local, dans les activités de service à la personne qui demandent moins de ressources ou de technologies. Le capital investi au démarrage est moindre chez les femmes que chez les hommes. Les femmes déclarent en général moins souvent vouloir croître, s'internationaliser ou créer des emplois. Enfin, elles investissent plus que les hommes le champ de l'entrepreneuriat social.

Des motivations diverses. En fait, l'entrepreneure n'existe pas. Il existe autant de types d'entreprises que de femmes. Ces femmes, en fonction de leur personnalité, du contexte dans lequel elles se trouvent, vont développer, à l'instar des hommes d'ailleurs, des motivations diverses: concilier vie privée et vie professionnelle, ambitions, quête de reconnaissance, lifestyle, etc. Des motivations qui pourront bien entendu se modifier en fonction par exemple de l'évolution du cycle de vie familiale. Lorsque l'enfant naît, ou est petit, les aspects liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale auront peut-être plus d'importance qu'une fois les enfants hors de la maison.

Gagner de l'argent: pas un tabou. Traditionnellement, les recherches sur les motivations entrepreneuriales mettent en avant des motivations de type économique:

on créera une entreprise pour se procurer des revenus, ou pour pallier une difficulté à s'insérer dans le marché de l'emploi salarié. Cette motivation est bien présente dans le cas des entrepreneures; alors que de plus en plus de femmes ont une formation ou un diplôme ainsi qu'une expérience professionnelle, la réalité du marché du travail, l'impact négatif que peut avoir la vie de famille sur une carrière, peuvent s'avérer un puissant facteur de motivation à entreprendre.

«Va voir papa, maman travaille»: pas si facile. On estime, et c'est nouveau, que le quart des entreprises créées en Suisse le sont par des mères de famille. Créer et développer une entreprise en étant maman, est-ce possible? C'est en tout cas le pari que font de plus en plus de femmes. La possibilité de mener de front vie familiale et expérience professionnelle intéressante et enrichissante, avec le désir d'être reconnue autrement que comme mère au foyer, est une forte motivation pour certaines femmes rencontrées lors de nos recherches. Cependant, l'écart entre la situation souhaitée (auto-organisation et capacité à gérer son temps) et la réalité en termes d'exigences et de disponibilité, est souvent important. Ceci notamment dans les secteurs d'activité où les femmes sont très présentes, comme les services, le commerce, les soins à la personne. Cette exigence de disponibilité peut se révéler très contraignante, sans que ces femmes soient forcément déchargées des tâches domestiques ou familiales.

L'entrepreneuriat: un vrai job? Stéréotypes et préjugés. L'activité entrepreneuriale de la femme est encore souvent perçue comme accessoire. C'est le «travail d'appoint». Une femme qui a des enfants et qui travaille à la maison est malgré tout encore souvent perçue comme étant «à la maison». Ainsi, une entrepreneure me disait être régulièrement sollicitée, alors même qu'elle avait une activité professionnelle, pour accompagner les enfants de la classe aux journées de ski ou aux courses d'école. Ces préjugés peuvent poser un problème lorsqu'il s'agit de trouver un financement pour lancer son activité, par exemple: une idée présentée par une femme semble encore moins facilement convaincre les potentiels financeurs que la même idée défendue par un homme... Enfin, peut-être trouvera-t-on une trace de préjugés en sachant qu'en Suisse, lorsqu'un dirigeant d'entreprise familiale remet sa société à sa descendance, les fils succèdent à leurs pères cinq fois plus souvent que les filles.

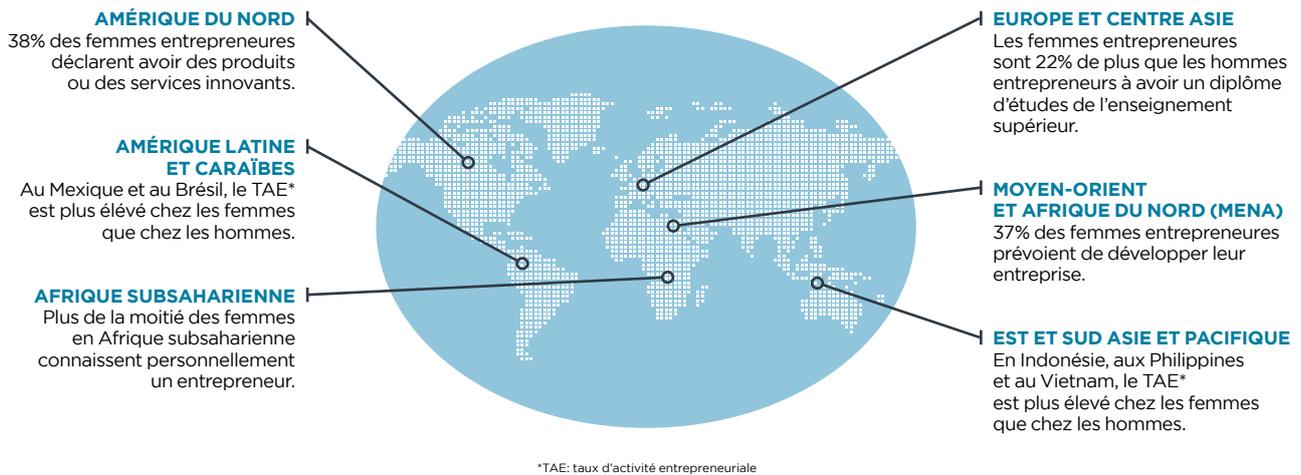
Des stratégies gagnantes. Peut-être en va-t-il là d'une spécificité de l'entrepreneuriat féminin: les stratégies diverses mises en place pour gérer ces difficultés. Ces stratégies peuvent prendre la forme de séparation stricte des sphères professionnelle et familiale, ou au contraire d'une intégration des deux mondes, en passant par toutes les formes d'arbitrage imaginables. Elles permettent alors de mettre en évidence le succès et la performance de ces entreprises. ■

TEXTE:
MATHIAS ROSSI,
Professeur,
Responsable institut
en innovation sociale
et publique

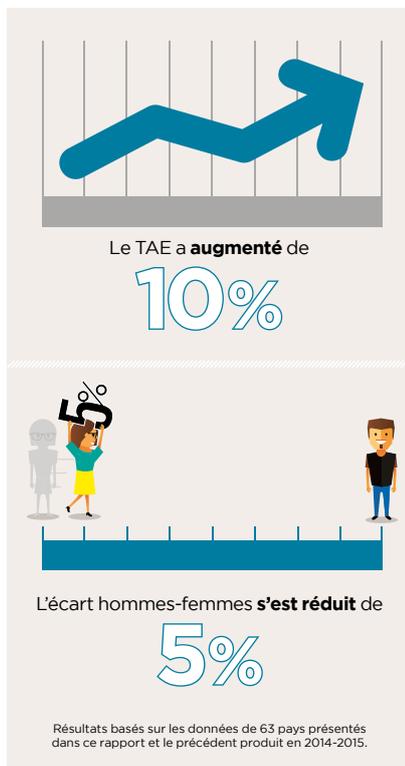
RAPPORT GEM 2016/2017

DES FEMMES ENTREPRENEURES

74 pays étudiés. Environ 163 millions de femmes créent et dirigent de nouvelles entreprises. Et environ 111 millions de femmes dirigent des entreprises déjà établies.



PRINCIPAUX RÉSULTATS DE 2014-2015 À 2016



ENCOURAGER LES FEMMES ENTREPRENEURES



PHOTO: DR

Après une riche carrière au sein de multinationales et d'entreprises locales, Nadine Reichenthal est devenue une experte de l'entrepreneuriat au féminin et des start-up.

TEXTE: HANSPETER GEISSELER,
Responsable Communication & Events

Son engagement est multiple: chargée de cours à l'Université de Lausanne, responsable de l'Accélérateur UNIL HEC et présidente des Femmes Entrepreneures. Lorsque nous nous sommes rencontrés, Nadine Reichenthal rentrait d'une intense journée d'ateliers et de visites d'entreprises pour Graines d'Entrepreneure, stage vacances d'innovation et entrepreneuriat pour les jeunes.

L'entrepreneuriat au féminin. Sa passion pour l'entrepreneuriat au féminin s'enflamme et se transmet vite à son entourage. Les nombreux préjugés persistant envers les entrepreneures représentent un véritable frein pour les étudiantes et femmes qui veulent se lancer. Le financement s'obtient par exemple plus difficilement, sauf dans les domaines scientifiques. Selon Nadine Reichenthal, aucun investisseur ne douterait des compétences des femmes qui souhaiteraient lancer une entreprise spécialisée dans la biochimie. Or, dans le domaine des sciences humaines, il leur sera plus difficile de trouver du financement.

Encouragement à l'entrepreneuriat. En 2012, Nadine est frustrée de ne pouvoir sélectionner que des projets hautement technologiques sur les centaines de projets qu'elle voit défiler en tant que responsable du programme venturelab. Elle organise alors des ateliers et des cours d'entrepreneuriat pour des start-up non-technologiques. Avec le soutien du doyen HEC de l'Université de Lausanne, elle crée un accélérateur de projets destiné aux étudiants et Alumni UNIL dont les projets sont locaux et pérennes. La structure favorise plus particulièrement le développement des projets d'étudiantes.

Travailler sur les modèles. Aujourd'hui, les femmes se lancent beaucoup plus facilement et craignent généralement moins l'échec. Le coworking facilite le développement des projets des entrepreneures: c'est une opportunité d'échanger, de s'impliquer ensemble et de trouver des soutiens. «Je pense qu'aujourd'hui, tout est devenu possible! Nous voyons de plus en plus de femmes travailler à temps partiel et créer une entreprise en parallèle. Ce sont les mampreneures, les mamans entrepreneures.» La promotion des modèles d'entrepreneures à succès, de même que les opportunités de coaching et offres de «pitcher» les start-up féminines inspirent d'autres femmes. «Cela me touchait particulièrement que dans les start-up, les femmes ne se mettent pas en avant.» Une des clés du succès consiste à favoriser l'esprit qui permettra aux idées créatives d'évoluer vers de véritables actions entrepreneuriales. Des compétences que Nadine Reichenthal transmet également aux jeunes femmes entrepreneures pour qu'elles gagnent confiance en elles! ■



NADJA PERROULAZ

ÊTRE EN PHASE

AVEC LE MONDE AGILE TOUT EN RESPECTANT LES VALEURS

L'envie d'agir, de faire changer les choses... Cet état d'esprit animait Nadja Perroulaz il y a une quinzaine d'années, quand elle terminait son cursus bilingue à la HEG-FR. Un élan vers l'action resté intact chez la cofondatrice de Liip, aussi promotrice de l'holocratie.

TEXTE: GÉRARD GUI SOLAN, Professeur

A la Confédération, les plans de carrière étaient ciblés sur des profils universitaires et les possibilités d'évolution étaient restreintes. Ce constat, Nadja Perroulaz l'a fait alors qu'elle travaillait au SECO, dans le programme d'assistance aux pays de l'Est. Un poste à temps partiel, à côté de ses études à la HEG-FR. Se former, c'est se donner les moyens d'avancer, les possibilités d'influencer, de

créer. Et le business est un terrain favorable. «Le monde digital, les web technologies m'intéressaient déjà», se remémore Nadja Perroulaz. Mais ce monde était différent. Le-commerce n'en était qu'à ses débuts. Le travail de diplôme est réalisé sous la direction d'Eric Décosterd, en marketing, pour la recherche de synergies entre les instruments de marketing imprimés et le web. L'entreprise cible est alors la start-up Mediagonal SA, créée avec quatre co-entrepreneurs.

Nadja Perroulaz reste dans ce réseau tissé lors du travail de diplôme. Elle se focalise sur l'organisation: ressources humaines, finances, marketing, analyse de marché, gestion de projet. «La start-up, c'est génial, facile, jeune, idéal», s'enthousiasme la manager en songeant à la compagnie créée en 2004. Trois ans plus tard, elle s'occupe de la fusion de l'entreprise fribourgeoise, une SA, avec une Sàrl de Zurich: un cas plutôt inédit et une démarche de pionnière pour la responsable administrative. La fusion rassemble 25 personnes, entre Fribourg et Zurich. Nadja Perroulaz est responsable des ressources humaines. «En dix ans, la croissance a été énorme», constate-t-elle. La société, spécialisée dans le web et les solutions digitales, compte désormais 150 employés sur cinq sites (Zurich 65; Fribourg 28; Lausanne 28; Berne 18; Saint-Gall 11).

Dans la démarche de Nadja Perroulaz, les valeurs ont une importance majeure. D'abord par l'engagement social, notamment dans des projets culturels. Dans l'entreprise, le partenariat clients-collaborateurs est une valeur fondatrice. Autres valeurs, la liberté et l'indépendance vécues par l'entreprise, après un départ soutenu par un business angel.

Networking fondamental. Et depuis dix ans, la position des femmes a-t-elle évolué dans le monde de l'entreprise? «Oui, je vois plus de femmes, notamment au travers du networking», constate Nadja Perroulaz. Les multiples expériences personnelles – entre famille, entreprise et engagement social – donnent à la manager un recul intéressant pour cette évaluation: «En Suisse, le cadre institutionnel existant n'est pas idéal pour faire carrière.» Dans le cas où la femme fonde une famille, les chances sont toujours moins grandes que pour l'homme. Comment améliorer cette situation? Il s'agit d'abord d'une question de priorités. Et la situation n'est pas simple. Trop systématiquement, une manager qui devient mère perd son réseau. Or

ce networking est absolument fondamental. Mais la culpabilité guette quand l'entourage est prompt à renvoyer l'image de la mauvaise mère.

Que faire alors? «Il faut être plus exigeant envers les pères de famille, les encourager à utiliser leurs forces pour obtenir de leurs employeurs des conditions qui facilitent un partage plus équilibré entre vie familiale et vie professionnelle.» Chez Liip, plus de la moitié des collaborateurs travaillent à temps partiel et l'entreprise offre aux pères un congé de paternité de quatre semaines. «Personnellement, je n'ai pas eu de problème à travailler avec des hommes, à être une femme en entreprise», évoque Nadja Perroulaz. Mais ce qui peut l'agacer, ce sont les invitations «vendues» avec l'unique argument du souhait d'une présence féminine pour représenter l'entreprise.

L'entreprise au défi de l'holocratie. Comment sortir du modèle top-down? L'holocratie est une possibilité exigeante, avec la suppression de la hiérarchie. Liip était à la recherche d'une forme de management adaptée à son profil: jeune et digital. Une correspondance peut être trouvée entre le développement logiciel et la prise de décision en holocratie. Donc c'était faisable, analyse la cofondatrice de Liip, entreprise qui teste depuis bientôt deux ans ce modèle d'organisation. Le pouvoir est horizontal et fondé sur des cercles, le niveau de prise de décision. Un objectif important est de répondre aux sollicitations du «monde agile» actuel, dans un rythme constant de croissance et de développement, avec un processus d'amélioration par incréments. L'holocratie repose sur des valeurs fortes, sociales, des autorités décentralisées et pas du tout bureaucratiques. La confiance est fondamentale.

Le système est toutefois strict, par exemple pour l'organisation des séances, avec une fonction élue. Les personnes dominantes doivent réfréner leur tendance à imposer leurs vues. Le passage à l'holocratie peut être aussi difficile à vivre pour un leader: comment laisser aller au lieu de dire comment faire? Dans l'organisation de l'organisation du travail, des bénéfices sont trouvés en termes de transparence, de flexibilité, de précision des tâches, d'évaluation de la situation présente. «Le but est de bien servir nos clients, et ils tirent aussi profit de la nouvelle organisation avec cet esprit d'innovation.» Un optimisme qui n'est pas béat, car ce processus «n'est pas si facile» à implémenter et à accompagner, par exemple au regard des conditions du droit du travail. ■



PHOTO: ANDREA MONICA HUG

ALISÉE DE TONNAC

CHASSEUSE DE TALENTS

À TRAVERS LE MONDE

Nous avons saisi l'occasion de la venue d'Alisée à Fribourg pour la rencontrer à la HEG-FR. En effet, Alisée nous fait l'honneur de siéger au conseil d'administration de notre établissement depuis 2014.

TEXTE: ANKA PILAUER, Collaboratrice scientifique

Née en France, cette globe-trotteuse pas encore trentenaire sillonne la planète à la recherche d'idées prometteuses et innovantes. Convaincue que les «bonnes idées» germent partout dans le monde, elle fonde SeedStars World en 2013 avec ses co-équipiers pour donner aux plus brillantes d'entre elles la chance d'éclorre. Présente sur tous les continents et dans plus de 75 villes à travers le monde, SeedStars World est la plus grande «Startup Competition» au monde. Chaque année, des compétitions locales sont organisées et les meilleurs protagonistes se retrouvent au SeedStars Summit à Lausanne. Ils y défendent leur projet et espèrent remporter la couronne accompagnée d'un financement.

15 hubs stratégiques à venir. L'aventure SeedStars a rapidement séduit et connaît une ascension fulgurante. Depuis son premier tour du monde en mode éclairer, l'organisation a soutenu plus de 600 start-up et a reçu plus de 8000 demandes d'inscription. Véritable écosystème entrepreneurial, SeedStars World rassemble sous sa coupole start-up à fort potentiel, coachs de renommée mondiale et investisseurs. Quinze «hubs stratégiques», à savoir des seedspaces coworking et seedstars academies, devraient prochainement voir le jour. Le tout pour assurer les plus grandes chances de succès à ces entreprises au stade embryonnaire. Les domaines d'activité et les inspirations de ces start-up sont divers et variés. Il n'en demeure pas moins que toutes ont comme dénominateurs communs l'innovation et la technologie. La technologie étant considérée comme langage universel permettant de rassembler les gens, et comme outil de créativité. ■

ALISÉE EN BREF...

Née le 14 janvier 1988 en France

TITRES UNIVERSITAIRES

- Master International Management, Bocconi University
- Bachelor Management and Economics, HEC Lausanne

PREMIER JOB

L'Oréal

Tour du monde pour Seedstars, 15 mars 2013

FONCTIONS ACTUELLES

- CEO & cofondatrice Seedstars World
- Conseil d'administration HEG-FR

RÉCOMPENSES

- Social Entrepreneur Forbes 30 under 30
- Innovation Fellow of Wired UK



Curieux de connaître son avis sur le rôle de la femme dans le monde de l'entrepreneuriat et plus particulièrement dans le domaine des nouvelles technologies, nous avons eu la chance de pouvoir filmer notre entrevue et ainsi d'immortaliser l'instant. Alisée s'est prêtée avec enthousiasme et dynamisme à notre jeu des questions-réponses. Quant à nous, nous avons été bluffés par son naturel et son charisme. Découvrez le discours de cette jeune femme inspirante, qui cumule les attributs du parfait «role model».

Scan this QR CODE to watch the interview with Alisée de Tonnac.





PHOTO: PNEUENSCHWANDER

UNTERNEHMERIN UND POLITIKERIN: CLAUDINE ESSEIVA

Claudine Esseiva ist Generalsekretärin der FDP Frauen und Beraterin bei der Kommunikationsagentur furrerhugi in Bern. An der Hochschule für Wirtschaft Freiburg hat sie im Bachelor-Lehrgang Betriebsökonomie studiert und 2010 den Master in Entrepreneurship der HSW-FR erlangt. Sie war Co-Geschäftsführerin und Marketingleiterin in der Privatwirtschaft sowie Mitbegründerin und Mitinhaberin der Agentur macmac ag.

INTERVIEW: HANSPETER GEISSELER, Leiter Kommunikation & Events

HEG-FR: Sie waren Unternehmerin und Firmengründerin, sind überzeugte Politikerin und in der Privatwirtschaft tätig. Was sind ihre Motivationen und Überzeugungen?

Ich bin eine Macherin, bin gerne mit Menschen zusammen und habe Freude an neuen Ideen. Angetrieben werden ich stark von meinem Sinn nach Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Meine Vision ist eine Welt, in der sich Frauen und Männer auf Augenhöhe begegnen, ob nun im Job, zuhause, in der Politik oder in der Freizeit. Und darum engagiere ich mich auch politisch, damit unsere Söhne und Töchter in einer Zukunft leben, in der sie einander auf Augenhöhe begegnen und selbstbestimmt und frei leben können.

Viele Studentinnen und Alumna der HSW-FR sind aktiv als Unternehmerinnen und Firmengründerinnen.

Was ist ihrer Ansicht nach «Women Entrepreneurship»?

Unternehmertum hat kein Geschlecht. Unternehmerinnen und Unternehmer sind Menschen, die etwas erschaffen wollen, die selbstbestimmt leben und die unabhängig sind. Gerade für Frauen sind dies aus meiner Sicht sehr wichtige Aspekte im Leben, vor allem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier müssen wir die Frauen noch mehr darauf aufmerksam machen, dass neben einem Angestelltenverhältnis auch die Selbstständigkeit eine Option ist. Denn oft rutschen bei der Familiengründung Frauen in eine finanzielle Abhängig-

keit vom Partner, was nicht sehr gesund ist, weder für die Beziehung noch für den Selbstwert oder die finanzielle Absicherung im Alter. Ich wünsche mir mehr Frauen, die mit Mut und einer guten Portion Risiko unternehmerisch tätig sind.

Gemäss neuesten GEM Zahlen ist der Anteil der Firmengründerinnen in der Schweiz leicht zurückgegangen.

Wie könnte hier die Politik eingreifen?

Mut und Risikobereitschaft sind in unserer Gesellschaft weder schweizerisch noch weiblich. Ich wünsche mir allgemein für die Schweiz etwas mehr Mut und Risikobereitschaft, für Männer und Frauen. Aber für die Frauen ist die Hürde noch etwas höher. Hier muss ein gesellschaftlicher Wandel stattfinden, der das unternehmerische Handeln belohnt und die Menschen nicht bestraft, wenn sie etwas wagen und verlieren. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in der Schweiz leider immer noch nicht gut.

Was könnte Ihrer Meinung nach noch getan werden, um Unternehmerinnen besser zu unterstützen?

Es braucht für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allgemein bessere Rahmenbedingungen. Weiter müssten wir zwingend steuerliche Anreize setzen, damit es mehr Unternehmerinnen und Unternehmer gibt. Besonders wichtig ist hier die bessere Vernetzung unter den Frauen. Frauennetzwerke wie die Business Professional Women (BPW) helfen sehr gut weiter. Und es braucht die Männer, die hier Handlungsbedarf sehen und bereit sind im Privatleben mehr Verantwortung zu übernehmen. Denn den gesellschaftlichen Wandel schaffen wir nur, wenn Frauen und Männer ihn gemeinsam wollen.

Sie kennen ja die HSW-FR aus Ihrer eigenen Studienzeit bestens... Was möchten Sie unseren Studentinnen und Alumna mitgeben?

Habt den Mut, seid neugierig. Und vor allem seid bei der Partnerwahl vernünftig, diskutiert die Details des Alltages bei der Familiengründung und verfolgt egalitäre Modelle, ob zuhause oder am Arbeitsplatz. ■



LILIANE KRAMER

**«HÜRDEN SIND DA
ZUM ÜBERSPRINGEN»**

Im 2011 übernahm Liliane Kramer den elterlichen Betrieb mit heute 55 Angestellten, die Joggi AG in Murten. Ein Interview über weibliche Führung, das Mutterdasein und wie Frauenunternehmertum gefördert werden kann.

INTERVIEW: LUKAS SCHNEUWLY, Career Center

HEG-FR: Sollten wir überhaupt einen Unterschied machen zwischen männlichem und weiblichem Unternehmertum?

Grundsätzlich ist es dasselbe. Beide Akteure müssen sich mit gleichen Gegebenheiten befassen, Mitarbeiter führen, Strategien umsetzen und Entscheidungen treffen. Die Realität zeigt jedoch ein anderes Bild – die Unternehmerinnen sind nach wie vor stark in der Unterzahl.

Was müsste verbessert werden, um ebendieses Verhältnis anzugleichen?

Ein wichtiger Punkt ist sicherlich die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier gilt es, Modelle zu kreieren, die den Frauen während der Schwangerschaft Schutz bieten und zudem Möglichkeiten aufzeigen, Kinderbetreuung und Karriere zu verbinden, zumal für Kaderpositionen. Der gesellschaftliche Wandel spielt hier eine zentrale Rolle.

Sehen Sie bereits Anzeichen einer Veränderung in diese Richtung?

Das Modell «Frau=Kinder, Mann=Arbeit» ist gesellschaftlich nicht mehr so stark verankert wie früher. Nichtsdestotrotz muss aufseiten der Arbeitgeber noch einiges unternommen werden, damit Frauen die gleichen Voraussetzungen wie Männer erhalten. Die Rahmenbedingungen und die Problematik um den Wiedereinstieg nach der Mutterschaft haben sich jedoch erkenntlich verbessert.

Wie sind Sie persönlich mit der Situation Job und Kind umgegangen?

Ich war völlig überzeugt, dass weder das Kindeswohl noch meine Karriere unter der Doppelbelastung leiden. Dank eines sehr hilfsbereiten Umfeldes konnte ich mein 100%-Arbeitspensum und meine Mutterschaft optimal abstimmen. Die Flexibilität, die ich als Unternehmerin habe, trägt natürlich wesentlich dazu bei.

Wie bewältigt respektive vereinbart man konkret Job und Kind?

Planung ist hierbei Trumpf. Jeder weiss genau, wann er was zu tun hat, und man freut sich über die gemein-

same Zeit. Zudem habe ich gewisse Tätigkeiten outgesourct. Nach einem Arbeitstag bin ich voll für mein Kind da.

Beschäftigen wir uns wieder mit dem Unternehmertum. Seit sieben Jahren führen Sie nun die Geschäfte der Joggi AG. War für Sie von Anfang an klar, dass sie die Nachfolge Ihrer Eltern antreten werden?

Schon als kleines Mädchen wusste ich, dass ich genau das will. Das Umfeld, die Produkte und die Kunden haben mich seit jeher fasziniert. Ich lernte früh, Verantwortung zu übernehmen und Risiko einzugehen.

Sie haben Unternehmertum im Blut. Kann man es auch erlernen?

Ich konnte tatsächlich sehr viel lernen von meinen Eltern. Dies erleichtert den Einstieg erheblich. Ich finde jedoch, dass Eigenschaften wie Motivation, Ehrgeiz und Durchhaltewille auch ohne die Voraussetzung, in einer Unternehmerfamilie aufgewachsen zu sein, erlernt werden können.

Was haben Sie zukünftigen Unternehmerinnen für einen Tipp?

Sie sollten sich durch die Familienplanung nicht zu stark einschränken lassen. Es gibt heute viele Möglichkeiten, beides zu kombinieren. Man muss offen sein für Veränderungen, Risiken eingehen und das Wichtigste: Man sollte das machen, was einem Freude bereitet. ■

KURZ UND KNAPP

Wenn ich vor einer grossen Herausforderung stehe, dann...

... springe ich darüber.

Das Mutigste, was ich als Unternehmerin vollbracht habe, ist...

... dass ich alles unter einen Hut gebracht habe.

Was ich verändern würde, wenn ich nochmals von vorne anfangen müsste, wäre...

... eigentlich nichts. Ich bin mit meiner Karriere, den Erfahrungen und dem Erlernten zufrieden.

Der beste Rat, den ich je erhalten habe, ist...

... von meinem Vater, und zwar: Mach das, was dir gefällt.

TEACH DIFFERENT!



UNE NOUVELLE OPPORTUNITÉ D'EXPLORER LES QUESTIONS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'APPRENTISSAGE

L'amélioration continue des programmes de formation passe aussi par le développement professionnel du personnel enseignant.

TEXTE: DANIELE RÜEGER, Responsable DevPro, Centre HES-SO de développement professionnel



PHOTOS: NBS000/GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO ET DR

L' exigence d'obtenir l'attestation didactique de la HES-SO pour tout enseignant engagé à 50% et plus est une première étape sur la voie de la qualité de l'enseignement. Pour aller plus loin, le Centre HES-SO de développement professionnel (DevPro) qu'abrite notre haute école propose désormais une formation certifiante: le Certificate of Advanced Studies (CAS) HES-SO en pédagogie de l'enseignement supérieur.

Alors que l'offre de formation pédagogique et didactique proposée au personnel enseignant par DevPro cible d'abord les enseignants en début de carrière, le CAS répond aux besoins de développement des enseignants expérimentés. Par ce biais, ceux-ci peuvent développer des connaissances et des compétences pédagogiques approfondies qui leur permettront d'exercer un leadership pédagogique au sein de leur haute école. C'est aussi une opportunité de réfléchir sur la forme à donner à l'enseignement supérieur dans les années à venir.

La particularité du CAS HES-SO en pédagogie de l'enseignement supérieur est qu'il repose principalement sur un travail individuel appliqué à son propre enseignement, ainsi que sur un portfolio destiné à évoluer au fil de la formation. La version finale du portfolio est produite une fois les modules optionnels complétés; elle fait le bilan des connaissances et compétences

développées par le participant durant la formation. Les cours présentiels se limitent à quatre jours par module. Pour tous les modules, l'approche pédagogique est celle du mastery learning; l'idée consiste à accompagner la personne pour qu'elle atteigne les compétences visées par chaque module.

Deux modules pilotes ont eu lieu en juillet 2016 et janvier 2017. Le CAS a ensuite officiellement débuté en juillet de cette année. A l'heure actuelle, une quinzaine de participants de différentes hautes écoles de la HES-SO sont engagés dans ce programme. ■

PLAN D'ÉTUDES

Le CAS en pédagogie de l'enseignement supérieur comprend un module obligatoire équivalent à un ECTS (portfolio) et trois modules optionnels de trois ECTS, chacun à choisir parmi les quatre thématiques suivantes:

- l'évaluation authentique et intégrée des apprentissages;
- l'apprentissage et l'accompagnement des étudiants;
- les méthodes pédagogiques actives et participatives;
- les usages pédagogiques du numérique.

L'EXPÉRIENCE DE MYRIAM MALHERBE, MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT EN STRATÉGIE ET MANAGEMENT DES ORGANISATIONS



HEG-FR: Vous avez suivi trois modules du CAS en pédagogie de l'enseignement supérieur. Quels bénéfices en tirez-vous pour votre pratique enseignante quotidienne?

En premier lieu, une remise en question fondamentale dans mon rapport au savoir et à sa transmission. Une prise de conscience de l'importance de penser de

manière systématique l'articulation entre la pédagogie, les objectifs visés, les contenus et l'évaluation. Deuxièmement, un ressourcement: être dans un espace réflexif sécurisé où chacun est prêt à s'enrichir, à se questionner, à confronter sa vision à celle des autres est un pur bonheur. Finalement, c'est la première fois que j'ai senti une véritable identité HES-SO, allant bien au-delà de sa filière ou de son école d'appartenance.

Et à plus long terme?

Cette formation représentera sûrement un premier pas vers une remise en question fondamentale de notre rôle d'enseignant dans un monde où l'enseignement supérieur devra s'adapter en profondeur pour faire face aux nouveaux défis qui s'annoncent.

Un conseil à celle ou celui qui envisage de s'engager dans cette formation?

S'inscrire! A mon sens, se former est une nécessité quand on est actif dans l'enseignement. En plus d'être une formation de très haute qualité, c'est un processus convivial rempli d'humour et de plaisir. ■

Cette formation vous intéresse?

Le prochain module du CAS aura lieu à la HEG-FR du 5 au 9 février 2018.

Inscription et informations: devpro@hes-so.ch



SUMMER SCHOOL ENTREPRENEURSHIP & INNOVATION AND FINANCIAL MANAGEMENT

THE HEG-FR PROVIDES A HIGH MOTIVATED ENTREPRENEURIAL SUMMER SCHOOL TO SWISS AND INTERNATIONAL UNDERGRADUATE STUDENTS

AT A GLANCE

The Summer School in Entrepreneurship and Innovation and Financial Management in Fribourg, Switzerland, is a four-week program, designed for Swiss and international Undergraduate students. During these four exciting and challenging weeks, participants will discover their own entrepreneurial vision, attend lectures and company visits, discuss case studies, and explore Swiss entrepreneurial ecosystem while discovering local culture; participants will establish networks with Swiss and connect with people from all over the world.

Place Fribourg, Switzerland

Credits 10 ECTS

Language English

Course Duration 4 weeks (June and July 2018)

PROGRAM

Module 1 Financial Management: a global perspective for entrepreneurs

Module 2 Entrepreneurship and Innovation across cultures

OBJECTIVES

Learn about: innovation from the most innovative country in the world; acquire knowledge and skills to spark their entrepreneurial idea; design their own entrepreneurial vision; discover Swiss culture while developing international skills; learning from real entrepreneurs; discover the Swiss entrepreneurial ecosystem; have an amazing experience in the heart of Europe.

TARGET AUDIENCE

This program is designed for international undergraduate students who have completed at least two years of bachelor studies, with excellent academic achievement and interest in Entrepreneurship. English skills (advanced level: European levels B2 written/C1 oral).

«Sharing my summer with students and experienced teachers from all over the world inspired me to think outside the box and approach innovation from a different perspective. The summer school was not only a learning opportunity but also allowed me to expand my network.»



Marina Oliveira

Brazilian Summer School
Entrepreneurship & Innovation
Student 2016
ESPM – São Paulo, Brazil

FEES

Ask the International office for our special price and our scholarship possibilities.

CONTACT

International Office

T +41 26 429 63 38

E heg-international@hefr.ch

Hes·so

Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale

Fachhochschule Westschweiz

University of Applied Sciences and Arts
Western Switzerland



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
Freiburg

MSO



DES PROJETS PLEIN LA TÊTE

Après une année riche en changements, la MSO, association des étudiants de la HEG-FR, a fait peau neuve. Une organisation simplifiée et toujours plus de projets réalisés. Une petite rétrospective s'impose.

TEXTE: LEÏLA BERSIER, MSO

Il y a quelques années, une association composée de plusieurs clubs distincts est née. A la suite de l'assemblée générale de mai 2017, il a été décidé de regrouper ces clubs afin de ne former qu'une seule et même entité. L'objectif restant toujours le même: mettre en pratique les connaissances acquises au sein de la HEG-FR et développer son réseau. Depuis, de nouveaux projets ainsi que de nouvelles participations ont émergé de l'esprit des membres.

Luge avec les Mexicains. Tout d'abord, la répétition d'un projet qui tient à cœur aux étudiants: la vente caritative de hot-dogs. Cette année, les bénéfices ont été reversés à la Tuile et à Caritas. A la suite de la première vente, certains membres de la MSO avaient eu la chance de pouvoir visiter le centre d'accueil de la Tuile lors de la remise du don. Un moment enrichissant pour tous. Durant le semestre de printemps, des accents chantants d'Amérique latine ont égayé les couloirs de la HEG-FR. En effet, plusieurs étudiants mexicains sont venus suivre des cours de finance au sein de l'école. La MSO a sauté sur l'occasion pour organiser plusieurs événements afin de faciliter l'intégration. On peut notamment citer un système de parrainage avec des membres de la MSO, un repas canadien, la visite de Baselworld 2017 et du Musée Gutenberg, ainsi qu'une sortie luge au lac Noir (*voir photo*).

Goodies pour les nouveaux. L'été 2017 n'a pas été de tout repos pour la MSO. Plusieurs projets ont été planifiés pour la fin de l'année. L'arrivée des nouveaux étudiants en septembre a permis de réaliser un nouveau challenge: offrir à chacun d'entre eux un sac rempli de «goodies» (*voir photo*) lors du kick-off. Ces articles ont été généreusement offerts par des entreprises locales, nationales, voire internationales. Il a fallu plusieurs semaines à cette équipe de projet pour concocter un sac de produits divers, mais au final, le résultat était là! Les nouveaux étudiants ont été enchantés et plusieurs ont exprimé leur souhait de rejoindre l'association.



Cette dernière était également présente lors de la journée du bilinguisme à Fribourg, le samedi 23 septembre 2017, afin de représenter la HEG-FR et de renseigner les curieux qui s'arrêtaient sur le stand. La croissance de la MSO n'est pas près de s'arrêter. L'arrivée de nouveaux membres, une liste de projets qui s'étend chaque année, de nouveaux partenariats et une motivation à toute épreuve sont les ingrédients du succès de cette association. ■

QUE SONT-ELLES DEVENUES?



NICOLE BÄCHTOLD

Intercultural Management

Über Grenzen hinauszugehen ist die Konstante der beruflichen Karriere Nicoles.

Dies hat sie zu Médecins sans Frontières.

Die Inhaberin eines zweisprachigen, berufsbegleitend absolvierten Bachelor-Abschluss in Betriebsökonomie der HSW Freiburg (2010) sowie eines EMBA mit Schwerpunkt Strategic Marketing der HEC Universität Genf (2014) arbeitete in verschiedenen Positionen für Coca-Cola, Philip Morris SA und Sunrise u. a. im Marketing sowie als Kader im Sales. Leidenschaft für fremde Kulturen, grundsätzliches Einlassen auf die jeweiligen Projektpartner sowie Polyglottie und nicht zuletzt Organisationstalent, Krisen-Management und Stressresistenz sind die Voraussetzungen, die Nicole mitbringt, um seit 2016 global als Consultant für Finance-, Legal- und HR-Fragen in verschiedenen Projekten für die renommierte NGO Médecins sans Frontières erfolgreich intervenieren zu können. In etwas mehr als einem Jahr hat sie dieses Engagement für kürzere und längere Aufenthalte bereits in Länder wie Libanon, Nigeria, Irak, Ukraine und Kenia geführt. ■■



SIMONE BICHSEL

Engagement für die Gesundheit

Simone Bichsel hat sich bereits während Ihres Bachelor-Studiums an der HSW (2007) beruflich dem Kampf gegen Krebs verschrieben und arbeitet seit geraumer Zeit wieder für die Krebsliga Schweiz.

Simone war vor ihrem Studium und in dessen Verlauf seit 2001 als Projektleiterin für die nationale Strassenaktionen sowie im Bereich Fundraising bis 2008 für die Krebsliga Schweiz tätig. Die ausgesprochen sportliche zweifache Mutter war nach dem erfolgreichen Bachelor-Abschluss 2 Jahre beim Swiss Economic Forum, u. a. als Projektleiterin des ClimatForum, berufstätig.

Seit nunmehr über 6 Jahren ist sie neuerlich bei der Krebsliga Schweiz angestellt. Zu ihren mannigfaltigen Aufgaben im Major Donor Fundraising gehören das professionelle Stiftungsfundraising, die CRM-Datenbank sowie die Projektleitung für Anlässe von HNWI (High Net Worth Individuals) – Organisation und ein Relationship Management bzw. Kommunikation höchster Qualität sind für ihren eigenen wie für den Erfolg des Verbandes letztlich unabdingbar. ■■



CAROLE TAVARES

HR-Management

Schon während ihres berufsbegleitenden Bachelor-Studiums an der HSW hat Carole mit dem HR den Bereich gefunden, der bis heute ihren beruflichen Werdegang zeichnet – und er führt immer weiter.

Bei Manor (Fribourg, Biel und Genf) zunächst als Assistentin, danach als Verantwortliche im HR tätig, wechselte Carole 2010 für vier Jahre zu Scott Sports SA, für die sie als HR-Verantwortliche arbeitete. 2014 ist sie beruflich nach Zürich disloziert. Dort bekleidet die Sportbegeisterte noch heute die Funktion einer HR Consultant bei Orell Füssli und ist für etwa 250 Mitarbeitende und etliche HR-Projekte zuständig.

Intellektuell ist ihr eigen, auf keinen Fall stehenzubleiben und sich permanent weiterzubilden – gleichermassen aus Interesse an der Sache wie aus grundsätzlichem Spass am Lernen. Theoretisches Wissen, das sie stets praktisch einzusetzen trachtet, hat sie sich u. a. mit dem HR-Fachausweis (Feusi Bern, 2012) sowie einem CAS in HR-Beratung in der Praxis (ZHAW 2016) angeeignet. Im Sommer hat sie ein berufsbegleitendes Fernstudium in Psychologie in Angriff genommen. ■■



ANNEMARIE HÄRING-GUGGISBERG

Verantwortung im Unternehmen

Seit 17 Jahren im Betrieb, zeichnet Annemarie Haering-Guggisberg heute als Mitglied der Geschäftsleitung einer KMU in Düdingen für die Bereiche Administration und Finanzen verantwortlich – ein Vorbild für etliche HSW-Absolventinnen.

1999 erlangte sie den Betriebsökonomie-Bachelor an der damaligen HWV Freiburg. Von 1990 bis 2000 war die Mutter eines Sohnes für vier Unternehmen primär in den Finanzen tätig. Nach dem berufsbegleitenden Studium übernahm sie mit ihrem Ehemann das Elektro-Fachgeschäft Crottet AG, das noch immer ihr berufliches Zuhause ist. Die Unternehmerin war überdies eine Dekade lang u. a. in der Bankleitung einer Raiffeisenbank; seit 2012 bekleidet Annemarie das Vizepräsidentinnenamt eines regionalen Kindertagesstättenvereins. ■



ANKA PILAUER

Collaboratrice scientifique à la HEG-FR, chargée de cours et de projets en événementiel

Formée à l'Ecole hôtelière de Lausanne puis à la HEG-FR, Anka enseigne le marketing et est active dans la recherche et l'événementiel.

Après avoir passé plusieurs années à Londres, Anka rentre en Suisse pour y entamer une formation à l'Ecole hôtelière de Lausanne. Durant quatre ans, elle acquiert une connaissance approfondie des métiers de l'accueil et travaille dans plusieurs pays, notamment en Zambie, où pendant sept mois, elle gère un safari lodge dans la savane. Diplôme en main, elle décide de poursuivre ses études afin d'affiner ses connaissances en entrepreneuriat et gestion de petites entreprises. Ce choix l'amènera à la HEG-FR, où elle obtiendra son master en 2013.

Aujourd'hui, elle enseigne le marketing à l'Institut agricole de Grangeneuve, mène des projets de recherche et organise des événements pour la HEG-FR. ■



STÉPHANIE BURI

Coordinator of the Saviva Food & Beverage Chair (Ecole hôtelière de Lausanne), Entrepreneur

Stéphanie studied in Ecole hôtelière de Lausanne and HEG-FR. In addition to her job at the EHL, she started an entrepreneurial adventure.

Stéphanie arrived in Switzerland in 2003 to study at Ecole hôtelière de Lausanne. After several internships in famous hotels in Paris and Dubai, she left for Madagascar to help open a renowned restaurant. Once back in Switzerland, in 2011, she joined the Saviva F&B Chair, an applied research institute which aims to support foodservice SMEs through research. The same year, she decided to broaden her knowledge of business creation and management by attending the MsC in Entrepreneurship and Innovation of HEG-FR. In addition to her job, Stéphanie has started, alongside her husband, an entrepreneurial adventure in the foodservice sector, which will materialize at the beginning of 2018. ■



PASCALE DING

Directrice de SMI SA

En 2002, Pascale a repris la direction de SMI SA, une société de courtage immobilier active dans le canton de Fribourg.

Sa formation de généraliste achevée en 2001 lui a donné les outils nécessaires pour gérer une petite structure: gestion d'entreprise, aspects juridiques, RH et marketing. Les cours de langue suivis à la HEG-FR ont aussi été un atout dans un canton bilingue. Sa formation bancaire, puis son activité dans une entreprise de construction lui ont permis de faire prospérer SMI SA. Dans son team, SMI SA emploie à 50% une collaboratrice qui poursuit sa formation à la HEG-FR en cours d'emploi. ■



FANNY PLATTNER-CANTIN

Global Process Manager R2R, Novartis

La formation à la HEG-FR a aidé Fanny à saisir des opportunités dans des entreprises de renommée internationale.

Après l'obtention de son diplôme en 2005, Fanny rejoint Ernst&Young et obtient son diplôme d'expert-comptable cinq ans plus tard. Rattachée d'abord au bureau de Genève, puis à celui de Zurich, Fanny s'expatrie ensuite à Mumbai pour une expérience intense. De retour en Suisse en 2012, Fanny a poursuivi sa carrière aux quartiers généraux de Novartis à Bâle, au département Consolidation et Reporting. Elle a récemment pris la responsabilité de la définition des processus globaux de comptabilité et reporting. ■



FANNY LIMAT

Accounting Operations Team Leader, Nestlé Suisse SA

Fanny est responsable de l'équipe en charge de la comptabilité financière de Nestlé Suisse depuis avril 2017.

Après avoir achevé sa formation en bilingue à la HEG-FR en 2017, Fanny est partie perfectionner son anglais à Vancouver. A son retour en 2009, elle commence sa carrière chez Nestlé Suisse, où elle occupe diverses fonctions dans le contrôle de gestion auprès de la direction commerciale, de l'export, d'une usine du groupe, puis dans l'audit interne. Parallèlement, Fanny a complété sa formation par le diplôme d'expert en finance et controlling, obtenu en 2013. ■

PEOPLE

AUS DEM EINEN ERGIBT SICH DAS ANDERE

Faszination, Leidenschaft und Identifikation führten die damals 29-jährige Sabine Suter zu ihrem Traumjob: zur Selbständigkeit. Die umtriebige Zürcherin und Mutter von zwei Söhnen erfüllt alle Eigenschaften einer Jungunternehmerin: motiviert, dynamisch, risikofreudig und selbstbewusst. Die heute 33-Jährige führt total 17 Mitarbeiter in der Schweiz und in Italien.

TEXT: LUKAS SCHNEUWLY, Career Center

Nach der Matura in Winterthur zog es sie in die Westschweiz an die Ecole Hôtelière de Lausanne (EHL). «Ich habe schnell gemerkt, dass mich das reine Hotelfach nicht wirklich fasziniert, entwickelte jedoch eine Passion für Lebensmittel», fügt Sabine an, die die EHL 2008 mit Bravour mit dem Bachelor in International Hospitality Management abschloss. Getrieben vom Wunsch nach Selbstverwirklichung führte ihr Weg nach Freiburg an die HSW-FR. Sabine erhielt eine 50 %-Anstellung als Research Assistant und absolvierte ebenda den Master in Entrepreneurship. Als sehr interessierte und wissensbegierige Studentin unternahm sie im Rahmen des Studiums diverse Auslandsaufenthalte in Mexiko, Boston und London.

Das Eine. Das Masterstudium an der HSW-FR sowie die befristete Stelle neigten sich 2011 dem Ende zu. Stellenangebote, auch interne, wären genügend vorhanden gewesen. Der rote Faden in Sabines Entwicklung, wohl eher unbewusst, sollte sich jedoch weiter durchziehen. Schon früh lernte sie, Kontakte zu knüpfen und sie auch zu pflegen. Ende 2011 kontaktierte ein Alumnikollege der EHL sie telefonisch und meinte, dass ein französischer Olivenöl-Produzent den Schweizer Markt aufbauen möchte. Schnell war der Kontakt hergestellt und man verstand sich ausgezeichnet. Doch wie baut man einen Markt auf, erst 26-jährig und mit wenig Berufserfahrung? «Man muss sich lediglich der Herausforderung stellen», sprudelt es aus Sabine heraus. Sie übernahm also für das Delikatessengeschäft "Domaine du Bois Gentil" den Aufbau des Vertriebes in der Schweiz. Motiviert erlernte sie ihr Handwerk schnell, konnte das Netzwerk strategisch ausbauen und erzielte rasch erste Erfolge. Der Markt für Olivenöl ist jedoch, nicht nur in der Schweiz, heftig

umkämpft. Gerade Verhandlungen mit Grossverteilern benötigen viel Zeit und Energie und scheitern oftmals an den hohen Eintrittsbarrieren in den Handel. Als Alleinverantwortliche der Marke war dies für Sabine ein schwieriges Unterfangen. «Unsere Ressourcen waren in diesem schwierige Markt einfach zu gering, um eine anständige Wachstumsstrategie zu verfolgen», konstatiert Sabine rückblickend und beendete die Anstellung nach zwei intensiven, lehrreichen Jahren.

Das Andere. Gemeinsam mit ihrem Ehemann Dominik Suter, ebenfalls Alumni der EHL und Unternehmer in der Baunebenbranche entscheidet sich Sabine im Oktober 2013, das nächste Puzzleteil ihrem Werdegang hinzuzufügen. Angetan hat es ihr ein kleiner piemontesischer Lebensmittelproduktionsbetrieb ganz in der Nähe des Ferienhauses ihrer Eltern. Die italienische Spezialitätenmanufaktur "Cascina San Giovanni" wurde vor 20 Jahren von einem Schweizer Ehepaar, beide ebenfalls EHL-Absolventen, gegründet. Mangels interner Nachfolge gelangten sie auf Umwegen an Sabine und Dominik. Nun, wie weiter? Es folgte eine profunde Analyse mit komplettem Businessplan, Marktanalyse sowie Finanzierungsbesprechungen mit Banken und den Eigentümern. Dank eines klar definierten Konzeptes und den vielen wertvollen Erfahrungen und Kontakten in der Lebensmittelbranche erhielt das Unternehmerpaar Suter, beide im zarten Alter von 29 Jahren, die Zustimmung der Bank. Das Ziel der Selbständigkeit war erreicht. Der Kreis schliesst sich. Die heute 33-jährige Sabine baut ihr Unternehmen seither weiter aus, konnte viele interessante Neukunden gewinnen und überzeugt mit neuen Ideen. Und privat? Auch in punkto Familie kriegt sie alles unter einen Hut. «Ich arbeite drei Tage im Büro und erledige den Rest am Abend, wenn die Kinder schlafen – ich bin total happy», ergänzt Sabine begeistert. ■

Sabine Suter, Inhaberin von Cascina San Giovanni sowie Inhaberin und Geschäftsführerin von La Gazza AG



AGENDA 2018



Jimmy Wales

ÉVÉNEMENTS HEG-FR

DU 8 JANVIER AU 2 FÉVRIER

Winterschool Fintech and the future of finance (International Office)

DU 12 FÉVRIER AU 29 JUIN

Diploma of financial management 2018 (International Office)

22 FÉVRIER

Soirée d'étudiants au Fri-Son, organisée par MSO

8 MARS

MSO Soirée innovation: «What's next?»

9 MARS

Assemblée générale Association of management schools - AMS Switzerland à la HEG-FR

22 MARS

Journée de conférences sur la co-création avec Ashoka Suisse, suivi d'une conférence à la Blue Factory Fribourg

En partenariat avec le Swiss Economic Forum. Invité d'honneur: **Jimmy Wales**, Fondateur Wikipédia

DU 7 MAI AU 27 JUIN

Immersion Program (International Office)

17 MAI

MSO Soirée innovation: «What's next?»

DU 2 JUIN 2018 AU 27 JUILLET

Summer school Entrepreneurship & Innovation and Financial Management (International Office)

DU 16 JUILLET AU 3 AOÛT

Summer School Fintech (International Office)



WINTER SCHOOL

FINTECH AND THE FUTURE OF FINANCE – 4 WEEKS

AT A GLANCE

Join our four-week FinTech winter school, featuring an intensive program of specialized studies in FinTech and finance, combined with international entrepreneurship, innovation and technology, and held in a multicultural environment.

INTRODUCTION

Our FinTech winter school will provide you with the latest empowering and practical knowledge on FinTech to understand key concepts and ideas, changes influencing the financial services industry today, and trends that will impact the industry in the future.

This is a very practical course taught by industry experts with emphasis placed heavily on case studies, company examples and best practices related to the latest industry trends. You will be assigned readings before the course and will participate in group study and presentation during the course.

The course covers the FinTech ecosystem and FinTech segments, including a review of digital enablers such as mobile, cloud & big data, crypto technologies, like blockchain & digital currencies, and their role in global banking and finance. You will study methodologies and best practices to manage the transformation of existing organizations and services facing disruptive trends.

OBJECTIVES

- To become familiar with the historical context that ignited FinTech.
- To learn about its current and future impact on global finance, banking and related industries.
- To discover the opportunities that FinTech brings in the financial services industry.
- To gain insights into the disruptive potential of FinTech for established players.
- To explore the FinTech ecosystem: startups, corporations and ventures.
- To acquire knowledge and skills to spark your entrepreneurial spirit.

KEY INFORMATION

DATES

08.01.2018 – 02.02.2018

PLACE

School of Management Fribourg (HEG-FR) in partnership with Level39, London UK.

PROGRAM

- **4 weeks** Winter School.
- **17 days** in class teaching, company visits and experts in the field at the HEG Fribourg.
- **3 days in London:**
 - 2 days at Level39, Europe largest technology accelerator for finance, retail, cyber security and companies specializing in the technologies of cities of the future.
 - 1 day cultural activities in the city.

LANGUAGE OF INSTRUCTION

English

CONTACT

International Office HEG-FR
Haute école de gestion Fribourg
Chemin du Musée 4
CH-1700 Fribourg
heg-international@hefr.ch
T: +41 26 429 63 38

Hes·SO

Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale

Fachhochschule Westschweiz

University of Applied Sciences and Arts
Western Switzerland



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
Freiburg

Hes·SO

Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale
Fachhochschule Westschweiz
University of Applied Sciences and Arts
Western Switzerland

create

2018

Meilleurs vœux!
Beste Wünsche!
Best wishes!



HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT

Fribourg
Freiburg

Chemin du Musée 4 | T +41 26 429 63 40
CH - 1700 Fribourg | F +41 26 429 63 75
E heg-fr@hefr.ch | W www.heg-fr.ch