

## Working Paper I (WiSSCaM). Pourquoi (ne pas) choisir la Supply Chain ? Enquête sur les motivations et les freins d'orientation dans la spécialisation en Supply Chain Management à la Haute école de gestion Arc.

Karine Doan, Professeure associée en Supply Chain Management. Haute école de gestion Arc, HES-SO // Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, [karine.doan@he-arc.ch](mailto:karine.doan@he-arc.ch)

Valérie Briquez, Professeure associée en Conception des Moyens de Production. Haute école Arc Ingénierie, HES-SO // Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, [valerie.briquez@he-arc.ch](mailto:valerie.briquez@he-arc.ch)

Avec la participation de Massimo De Santis, Collaborateur scientifique à la Haute école Arc Ingénierie, HES-SO // Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, [massimo.desantis@he-arc.ch](mailto:massimo.desantis@he-arc.ch) et Firas Dridi, Assistant HES à la Haute école Arc Ingénierie, HES-SO // Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, [firmas.dridi@he-arc.ch](mailto:firmas.dridi@he-arc.ch)

### Résumé

Cette enquête examine les facteurs influençant le choix de la spécialisation en Supply Chain Management (SCM) par les étudiant·e·s en économie d'entreprise de la Haute école de gestion Arc, dans le cadre du projet WiSSCaM consacré aux enjeux d'attractivité et de diversité des genres.

Les données ont été collectées en septembre 2024 et 2025 auprès des étudiant·e·s de dernière année (n = 31). L'analyse repose principalement sur des statistiques descriptives, complétées par des tests exacts de Fisher afin d'examiner d'éventuelles différences selon le genre.

Les principales motivations évoquées par les étudiant·e·s sont les perspectives de carrière, l'intérêt pour le domaine et le contenu des cours. Les freins identifiés restent limités et relèvent surtout de contraintes pratiques, notamment les modes d'évaluation et la localisation des cours. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre étudiantes et étudiants.

Le choix du SCM varie fortement d'une année académique sur l'autre, avec un creux notable pour 2023-2024 pendant laquelle cette spécialisation n'a pas pu avoir lieu, faute de participant·e·s.

Ces résultats soulignent l'importance des dispositifs d'information et de sensibilisation dans l'attractivité de cette spécialisation, dans un contexte de pénurie de talents en SCM.

## Contexte et objectifs

Les étudiant·e·s en économie d'entreprise de la Haute école de gestion Arc<sup>1</sup> (HEG Arc) ont la possibilité de se spécialiser dans des domaines de compétences spécifiques lors de leur dernière année d'études. Cinq options principales (OP) sont proposées : Finance pour PME, Finance 360 degrés, Marketing et Communication, Ressources Humaines (RH) et SCM. Les OP "Finance pour PME" et "RH" se déroulent sur le site de Delémont dans le canton du Jura, tandis que les trois autres sont dispensées sur le site de Neuchâtel. Au printemps de chaque année, une séance d'information organisée par la filière réunit les présentations succinctes de l'ensemble des spécialisations, assurées par les responsables des OP. Cette séance constitue un moment clé du processus d'orientation, à l'issue duquel les étudiant·e·s sont amené·e·s à formuler leur choix de spécialisation.

À la rentrée de septembre 2024 et de septembre 2025, un questionnaire a été adressé aux étudiant·e·s ayant déjà effectué leur choix de spécialisation. Cette approche permet de recueillir des données a posteriori sur les facteurs ayant effectivement influencé leur décision, en s'appuyant sur une expérience concrète du processus d'orientation plutôt que sur des intentions.

Cette étude se focalise uniquement sur les étudiant·e·s en SCM et s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large intitulé Women in Sustainable Supply Chain and Manufacturing (WiSSCaM) mené par Karine Doan et Valérie Briquez. WiSSCaM s'intéresse aux questions de diversité des genres dans l'industrie, considérées comme un levier stratégique pour attirer les talents et renforcer la compétitivité des entreprises dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Ce projet s'articule en trois temps :

- Working Paper I (WPI). Collecte de données auprès des étudiant·e·s en dernière année de formation à la Haute école de gestion Arc (HEG Arc), en Suisse.
- [Working Paper II \(WP II\)](#). Collecte de données auprès des diplômé·e·s en Supply Chain Management (SCM) et Conception des Systèmes Mécaniques (CSM) de la Haute école Arc (HE-Arc), en Suisse (Doan & Briquez, 2026).
- [Working Paper III \(WP III\)](#). Entretiens semi-directifs menés auprès de professionnel·le·s exerçant dans les domaines de la SC et de la production industrielle (Briquez & Doan, 2026).

Une partie des résultats a d'ores et déjà fait l'objet d'une publication (Doan & Briquez, 2024). L'ensemble des données collectées est en cours de traitement afin d'identifier les tendances significatives, de mieux comprendre les trajectoires d'orientation et d'alimenter les réflexions autour de la diversité et de l'attractivité des domaines techniques.

Cette enquête auprès des étudiant·e·s en SCM constitue donc la première étape de l'étude. Mieux comprendre ces dynamiques permet non seulement de travailler sur l'attractivité de certains domaines, mais également de mieux prendre en compte les enjeux de diversité dans les métiers du SCM et de la production.

---

<sup>1</sup> La Haute école de gestion Arc (HEG Arc) constitue l'un des domaines de la Haute Ecole Arc et propose des formations Bachelor, Master ou continues dans plusieurs domaines d'expertise : droit des affaires, informatique de gestion, lutte contre la criminalité économique et la cybercriminalité, leadership, marketing expérientiel, marchés eurasiatiques, logistique, blockchain, management public <https://www.he-arc.ch/domaine/gestion/>

## Revue de la littérature exploratoire

Le choix d'une spécialisation en dernière année Bachelor constitue une étape importante du parcours académique, dans la mesure où il structure à la fois l'environnement d'apprentissage des étudiant·e·s et leurs perspectives professionnelles futures. Dans le cas du SCM, cette question revêt une importance particulière. Alors même que son rôle stratégique a été fortement mis en lumière par les crises récentes, qu'il s'agisse de la pandémie de Covid-19, du blocage du canal de Suez, de la guerre en Ukraine ou encore des tensions dans le détroit d'Ormuz, ce domaine fait face à une pénurie durable de talents et de diplômé·e·s qualifié·e·s (Carrino et al., 2025; Hoareau et al., 2023; Minter, 2021). Cette situation s'explique notamment par la croissance rapide du secteur, qui n'est pas compensée par une hausse équivalente du nombre d'étudiant·e·s s'orientant vers cette spécialisation (Leon & Uddin, 2016; Maloni et al., 2016; Welborn et al., 2022). Il est donc important pour les hautes écoles de comprendre les facteurs qui influencent l'attractivité des formations en SCM.

### Facteurs de motivation dans le choix d'une spécialisation en SCM

La littérature indique que les perspectives de carrière et la rémunération constituent les principaux facteurs de motivation vers cette spécialisation. Les étudiant·e·s valorisent particulièrement la variété des parcours professionnels, l'abondance des emplois disponibles et les salaires attractifs (Benson & Chau, 2017; Cheng & Yuen, 2022; Leon & Uddin, 2016; Welborn et al., 2022).

Au-delà des considérations économiques, l'intérêt intrinsèque pour la discipline joue également un rôle déterminant. Il influence non seulement le choix de spécialisation, mais aussi le moment où cette décision est prise (Cheng & Yuen, 2022; Leon & Uddin, 2016). Le développement des compétences et la possibilité de constater concrètement les résultats de son travail occupent une place prépondérante dans les métiers du SCM (Maloni, Scherrer, Campbell, et al., 2016). Les carrières en SCM apparaissent comme particulièrement dynamiques, marquées par des changements fréquents de poste ou d'entreprise et par une progression continue des compétences (Hoareau et al., 2025). Ce dynamisme peut être perçu positivement par les étudiant·e·s en quête de diversité professionnelle, mais il peut également constituer un frein pour celles et ceux qui recherchent davantage de stabilité.

Porter & Umbach (2006) soulignent que les traits de personnalité constituent un prédicteur important du choix de spécialisation. Les étudiant·e·s attiré·e·s par le SCM semblent ainsi particulièrement sensibles au défi intellectuel, à la résolution de problèmes et à l'intérêt pour les processus organisationnels (Maloni, Scherrer, & Mascaritolo, 2016). Cette orientation trouve un écho dans la littérature sur les compétences requises dans le domaine. Les compétences comportementales, notamment le travail en équipe, la flexibilité, la réactivité et la capacité d'adaptation, occupent une place centrale (Hoareau et al., 2022; Myers et al., 2004).

Le soutien social constitue un autre facteur important du choix de spécialisation. La famille, les ami·e·s, les enseignant·e·s et les professionnel·le·s du domaine exercent une influence significative sur l'intention de poursuivre une spécialisation en SCM (Benson & Chau, 2017; Cheng & Yuen, 2022; Maloni, Scherrer, Campbell, et al., 2016). Dans cette perspective, les enseignant·e·s et les

professionnel·le·s peuvent jouer un rôle d'ambassadeur·trice·s de la discipline en contribuant à faire connaître ce domaine et à susciter l'intérêt des étudiant·e·s.

### **Freins dans le choix d'une spécialisation**

Un frein spécifique au domaine du SCM réside dans sa visibilité encore limitée. De nombreux étudiant·e·s ignorent l'existence même d'une spécialisation en SCM dans leur université (Benson & Chau, 2017). D'autres ne découvrent la discipline qu'après avoir suivi un cours introductif (Leon & Uddin, 2016). En outre, le domaine de la chaîne d'approvisionnement souffre d'une image négative (Fowler, 2021). Ce déficit de notoriété constitue un obstacle important dans le choix d'orientation.

De plus, cette discipline entre en concurrence avec d'autres spécialisations. Le SCM demeure moins institutionnalisé et moins visible que d'autres spécialisations commerciales plus traditionnelles, telles que le marketing, l'économie ou la comptabilité (Welborn et al., 2022).

Finalement, certain·e·s étudiant·e·s expriment des préoccupations quant à la difficulté du programme lors de leur décision de poursuivre des études de Bachelor, la charge de travail ainsi que le niveau d'exigence des cours constituant des éléments déterminants dans leur choix (Cheng & Yuen, 2022).

### **Influence du genre**

La littérature met également en évidence des différences selon le genre. Les femmes demeurent sous-représentées dans les programmes SCM (Benson & Chau, 2017). Elles restent aussi moins présentes dans les postes de direction en SCM (Kroes et al., 2025; Ruel & Fritz, 2021). Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer cette situation, notamment les stéréotypes de genre, le manque de modèles féminins et la perception d'un environnement professionnel masculin (Akbari et al., 2024; Benson & Chau, 2017; Ruel & Jaegler, 2021). Ces représentations influencent les choix de spécialisation en amont, en orientant les préférences et les anticipations de carrière des étudiantes.

Les femmes tendent notamment à percevoir davantage de barrières potentielles, telles que des difficultés d'intégration, des contraintes liées à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ou encore des perspectives d'évolution jugées plus limitées (Benson & Chau, 2017). Au-delà des perceptions individuelles, les trajectoires professionnelles en SCM sont fortement dépendantes de l'environnement organisationnel et des opportunités disponibles, ce qui peut accentuer des dynamiques différenciées selon le genre en matière d'accès et d'évolution de carrière (Hoareau et al., 2025).

Les modèles de rôle apparaissent donc particulièrement importants, dans la mesure où les étudiantes semblent plus sensibles à la présence de figures féminines dans la profession, ce qui contribue à renforcer leur identification au domaine et à influencer positivement leurs intentions de carrière (Benson & Chau, 2017).

### **Stratégies d'attraction vers le domaine du SCM**

Welborn et al. (2022) montrent qu'une promotion active et structurée des programmes peut avoir un effet significatif sur le nombre d'inscriptions. Par ailleurs, le moment du choix de spécialisation constitue

lui aussi un élément déterminant. Certain·e·s étudiant·e·s prennent leur décision avant même l'entrée en haute école, tandis que la deuxième année d'études constitue souvent un moment clé de l'orientation (Leon & Uddin, 2016). Les stratégies d'attraction ne devraient donc pas se limiter au seul cadre universitaire, mais débiter plus tôt, notamment au lycée.

L'exposition préalable au domaine apparaît d'ailleurs comme un levier important d'attractivité (Maloni, Scherrer, Campbell, et al., 2016). L'orientation vers le SCM est facilitée lorsque les étudiant·e·s ont eu l'occasion d'expérimenter concrètement ce champ d'activité (Leon & Uddin, 2016). Les stages, les visites d'entreprises et les témoignages de professionnel·le·s figurent parmi les facteurs les plus influents à cet égard (Welborn et al., 2022). Il est donc important de renforcer la coopération entre hautes écoles et entreprises pour réduire l'écart entre les contenus de formation et les besoins du marché du travail (Baveja et al., 2024; Maloni, Scherrer, & Mascaritolo, 2016; Zheng et al., 2021).

Pour Cheng & Yuen (2022), il est aussi important de travailler sur les perceptions des étudiant·e·s en adaptant les objectifs pédagogiques des cours afin de devenir plus réalisables, plus souples et mieux alignés aux besoins du secteur.

Finalement, la promotion de la diversité de genre ne doit pas se limiter au contexte organisationnel, mais intervenir en amont, dès les choix d'orientation académique. En effet, si Hoareau et al., (2022) mettent en évidence la nécessité d'ouvrir le débat en entreprise et de déconstruire les stéréotypes de genre afin de favoriser l'intégration des femmes dans les métiers du SCM, ces enjeux sont présents dès les premières étapes du parcours scolaire. Une action précoce permet ainsi d'influencer les représentations associées au domaine, d'élargir le nombre de talents féminins et de renforcer la diversité tant au sein des formations que des professions.

Le choix d'une spécialisation en SCM résulte d'une combinaison de facteurs motivationnels, sociaux et contextuels. Il est donc important que les institutions de formation développent des stratégies d'attraction diversifiées, combinant information précoce, visibilité accrue des débouchés, contact avec le terrain professionnel et valorisation plus explicite de la diversité des profils susceptibles de réussir dans le domaine du SCM.

## Données et méthodologie

L'effectif des étudiant·e·s en SCM de la HEG Arc pour les années académiques 2024-25 et 2025-26 s'élève à 36. Au total, 32 réponses ont été recueillies, dont 31 ont été retenues pour l'analyse, après exclusion des refus de traitement des données, soit un taux de participation d'environ 89 %. A noter que les étudiant·e·s en mobilité ont été exclu·e·s de l'étude.

La Figure 1 présente l'évolution de la part des étudiant·e·s dans l'OP SCM par rapport au nombre total d'étudiant·e·s sur la période 2011–12 à 2025–26. Il existe une variabilité importante au fil des années, avec des proportions qui oscillent entre 12 % et 34 %. Après une première phase de fluctuation entre 2011–12 et 2015–16, la part d'étudiant·e·s en SCM atteint un pic en 2016–17 (34 %). Par la suite, la proportion se stabilise autour de 20 à 27 % durant plusieurs années, traduisant un niveau d'attractivité relativement constant de l'option. Une chute ponctuelle apparaît en 2023–24, année durant laquelle l'OP n'a pas pu ouvrir faute d'inscriptions suffisantes. Cette évolution peut s'expliquer par une diminution de l'attractivité liée à une modification des modalités d'évaluation des cours d'introduction

en SCM en deuxième année du cursus, ainsi que par une baisse significative du nombre total d'étudiant·e·s. Toutefois, les années suivantes sont marquées par une reprise, avec 18 % en 2024–25 puis 29 % en 2025–26, démontrant un regain d'intérêt pour cette spécialisation. Cette augmentation peut notamment être attribuée aux actions d'attractivité mises en place par la responsable de l'option, telles que des témoignages de diplômé·e·s de cette spécialisation et la sensibilisation précoce, dès la première année Bachelor, aux débouchés professionnels en SCM.

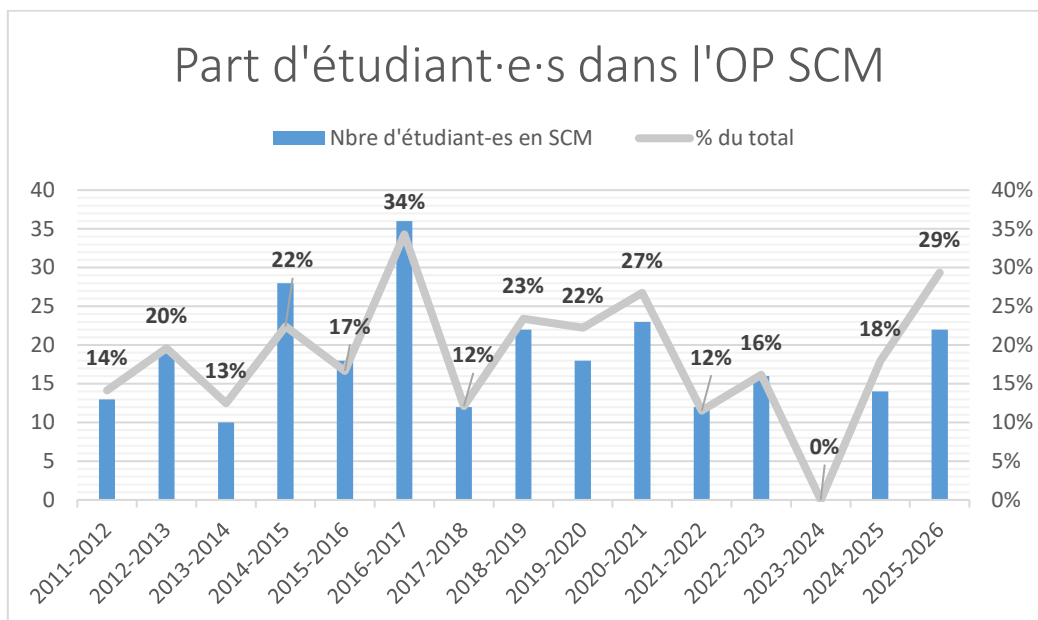


Figure 1. Part d'étudiant·e·s dans l'OP SCM (élaboration personnelle sur la base des données internes de la HEG Arc)

Les données ont été collectées en septembre 2024 et septembre 2025 au moyen d'un questionnaire en ligne adressé aux étudiant·e·s des cinq spécialisations proposées. Elles ont ensuite été traitées et analysées à l'aide d'Excel. Afin d'examiner d'éventuelles différences de genre dans les facteurs influençant le choix de l'OP, les réponses des étudiantes et des étudiants ont été comparées à l'aide du test exact de Fisher. Ce test est particulièrement adapté aux variables dichotomiques (réponses oui/non) et aux échantillons de petite taille. Pour chaque facteur de motivations et de freins, un tableau de contingence 2×2 a été construit afin de comparer la proportion de femmes et d'hommes indiquant que ce facteur avait influencé leur choix. La significativité statistique a été évaluée au seuil  $p < 0.05$ . En complément, les différences de proportions entre femmes et hommes ont été estimées et représentées avec leurs intervalles de confiance à 95 %. Cette approche permet de mettre en évidence la présence éventuelle d'une différence, ainsi que son ampleur et son incertitude statistique. Lorsque l'intervalle de confiance recouvre la valeur zéro, cela indique qu'aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les deux groupes.

Compte tenu de la taille relativement limitée de l'échantillon, les résultats sont principalement descriptifs.

## Résultats

### Profil type étudiant·e·s

Un profil type des étudiant·e·s dans l'option SCM a été établi à partir des données recueillies (Tableau 1). Des différences apparaissent dans la répartition par genre, mais elles restent modérées. L'option

SCM présente une légère majorité masculine, mais la part des femmes reste tout de même élevée (45 %).

Tableau 1. Profil type des étudiant·e·s en OP SCM

Catégorie	Détail
Genre	55 % masculin 45 % féminin
Âge	32 % ont 23 ans 29 % ont 24 ans 19 % ont 22 ans Autres : 20, 21, 27, 34 ans (entre 3 % & 6 % chacun)
Canton de résidence	58 % Neuchâtel 19 % Berne 16 % Jura Autres cantons : Vaud, Fribourg (3 % chacun)

Source : *Élaboration personnelle sur la base des résultats au questionnaire*

## Motivations principales

L'analyse descriptive des motivations montre que les perspectives salariales et de carrière (81 %) constituent le facteur le plus fréquemment cité dans le choix de l'OP SCM. Elles sont suivies par l'intérêt personnel pour le domaine (68 %) et par le contenu des cours (39 %). D'autres facteurs liés à l'environnement académique et social apparaissent également, notamment l'influence des professeur·e·s intervenant dans l'OP (26 %), la proximité géographique du lieu des cours (26 %), l'influence de la responsable de l'OP (23 %) et les recommandations d'ancien·ne·s étudiant·e·s ou diplômé·e·s (23 %). Ces résultats confirment les principaux facteurs de motivation identifiés dans la littérature.

L'examen des motivations à l'aide du test exact de Fisher ne met pas en évidence de différences statistiquement significatives entre étudiantes et étudiants (Tableau 2).

Tableau 2. Test exact de Fisher pour les motivations

Motivations	Femmes (n=14)	Hommes (n=17)	p (Fisher)
Perspectives salariales et de carrière	12 (86 %)	13 (76 %)	0.664
Intérêt personnel pour le domaine	9 (64 %)	12 (71 %)	1
Contenu des cours	4 (29 %)	8 (47 %)	0.461
Influence des professeur·e·s de l'option	5 (36 %)	3 (18 %)	0.412
Influence des professeur·e·s de la HEG Arc	1 (7 %)	4 (24 %)	0.344
Influence des responsables d'option	1 (7 %)	6 (35 %)	0.094
Recommandations d'ancien·ne·s étudiant·e·s / diplômé·e·s	2 (14 %)	5 (29 %)	0.412
Recommandations d'étudiant·e·s actuel·le·s	2 (14 %)	0 (0 %)	0.196
Recommandations d'ami·e·s ou de la famille	1 (7 %)	1 (6 %)	1
Proximité géographique	2 (14 %)	6 (35 %)	0.24
Coûts à charge	0 (0 %)	0 (0 %)	—
Réputation du programme	1 (7 %)	4 (24 %)	0.344
Perspectives de stage	1 (7 %)	2 (12 %)	1
Modes d'évaluation	1 (7 %)	0 (0 %)	0.452

Source : *Élaboration personnelle sur la base des résultats au questionnaire*

Dans l'ensemble, les déterminants du choix de spécialisation apparaissent largement similaires entre étudiantes et étudiants (Figure 2). La plupart des intervalles de confiance recouvrent la valeur zéro, ce

qui va dans le même sens. Une exception apparaît toutefois pour l'influence de la responsable de l'OP en SCM, qui semble davantage mentionnée par les étudiants que par les étudiantes. Les motivations liées aux perspectives professionnelles et à l'intérêt pour le domaine constituent les principaux déterminants du choix de spécialisation, indépendamment du genre.

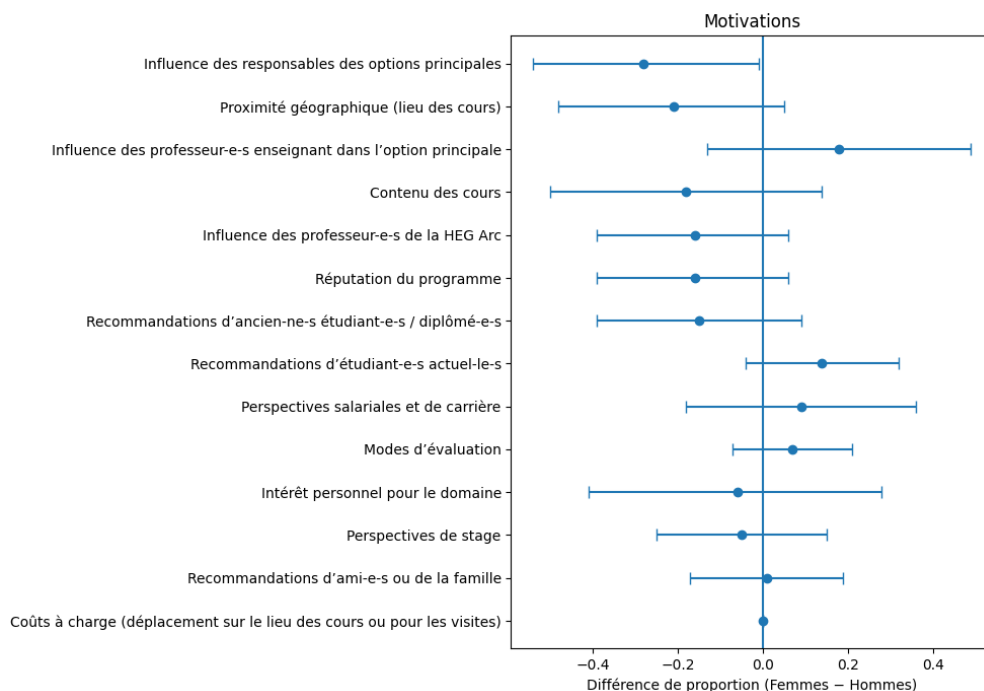


Figure 2. Différences de proportions par genre pour les motivations du choix de l'option SCM (IC à 95 %) (Élaboration personnelle sur la base des résultats au questionnaire)

Les motivations demeurent relativement inchangées entre 2024-25 et 2025-26. Dans les deux cohortes, les principales motivations restent l'intérêt personnel pour le domaine et les perspectives salariales et de carrière. Des variations descriptives apparaissent toutefois, notamment une baisse du poids accordé à la réputation du programme, à l'influence des professeur-e-s de la HEG Arc et, dans une moindre mesure, au contenu des cours.

## Freins principaux

Nous avons ensuite interrogé les étudiant-e-s sur les aspects ayant éventuellement constitué des freins dans leur choix, sans toutefois remettre en cause leur décision finale. Parmi les freins les plus fréquemment cités figurent les modes d'évaluation (26 %), notamment les dossiers de groupe et les examens écrits, l'éloignement géographique des cours (19 %) ainsi que le contenu des cours (19 %).

L'application du test exact de Fisher aux freins ne met en évidence aucune différence statistiquement significative entre étudiantes et étudiants (Tableau 3). L'analyse des proportions et de leurs intervalles de confiance (Figure 3) confirme ce qui précède. Ces résultats indiquent que les obstacles perçus dans le choix de la spécialisation sont homogènes entre les deux groupes.

Tableau 3. Test exact de Fisher pour les freins

Freins	Femmes (n=14)	Hommes (n=17)	p (Fisher)
Modes d'évaluation	2 (14 %)	6 (35 %)	0.24
Éloignement géographique	5 (36 %)	1 (6 %)	0.067
Contenu des cours	2 (14 %)	4 (24 %)	0.664
Coûts à charge	2 (14 %)	2 (12 %)	1

Mauvaise réputation de l'option	2 (14 %)	3 (18 %)	1
Manque d'intérêt pour le domaine	1 (7 %)	3 (18 %)	0.607
Manque de perspectives de carrière/stage	0 (0 %)	2 (12 %)	0.488
Influence des professeur·e·s	1 (7 %)	0 (0 %)	0.452
Responsable de l'option	0 (0 %)	0 (0 %)	—
Avis négatifs d'ancien·ne·s étudiant·e·s / diplômé·e·s	1 (7 %)	0 (0 %)	0.452
Avis négatifs d'étudiant·e·s actuel·le·s	0 (0 %)	1 (6 %)	1
Avis négatifs d'ami·e·s ou de la famille	1 (7 %)	2 (12 %)	1

Source : *Élaboration personnelle sur la base des résultats au questionnaire*

Certaines tendances peuvent toutefois être observées. L'éloignement géographique du lieu des cours est mentionné plus fréquemment par les femmes (36 %) que par les hommes (6 %). La différence observée est relativement marquée et proche du seuil de significativité ( $p \approx 0.067$ ), ce qui suggère que la localisation des cours pourrait constituer un frein plus important pour les étudiantes, bien que ce résultat doive être interprété avec prudence compte tenu de la taille réduite de l'échantillon. À l'inverse, certains freins semblent légèrement plus fréquemment évoqués par les étudiants. C'est notamment le cas des modes d'évaluation (35 % chez les hommes contre 14 % chez les femmes), du contenu des cours (24 % contre 14 %) et du manque d'intérêt personnel pour le domaine (18 % contre 7 %).

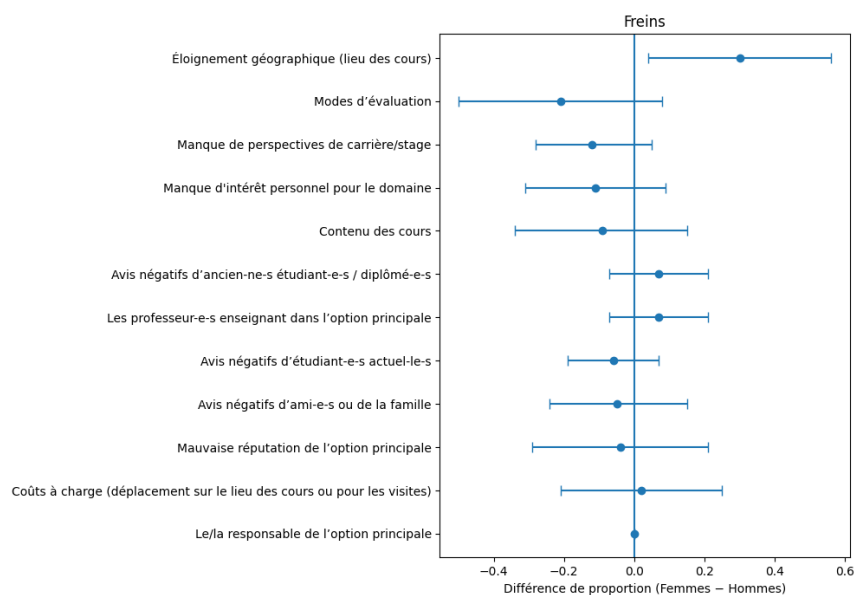


Figure 3. Différences de proportions par genre pour les freins du choix de l'option SCM (IC à 95 %) (*Élaboration personnelle sur la base des résultats au questionnaire*)

Les freins évoqués restent globalement limités dans les deux années étudiées. Dans la majorité des cas, les répondant·e·s indiquent ne pas avoir identifié d'obstacles majeurs susceptibles de freiner leur choix. En 2024–25, les freins les plus fréquemment mentionnés concernent principalement le contenu des cours, les coûts liés aux déplacements ainsi que, dans une moindre mesure, les avis négatifs de l'entourage. En 2025–26, ces dimensions apparaissent moins présentes, tandis que les contraintes géographiques liées au lieu des cours deviennent relativement plus visibles. Par ailleurs, les réponses ouvertes font émerger quelques préoccupations ponctuelles, telles que la crainte d'un contenu perçu comme trop abstrait ou l'existence d'un intérêt concurrent pour un autre domaine.

## Rôle des dispositifs de présentation

Parmi les 31 répondant·e·s, 9 (29 %) déclarent avoir modifié leur choix initial d'orientation à la suite de la présentation des OP. Les étudiant·e·s ayant finalement choisi l'option SCM après la séance de présentation évoquent principalement trois raisons. Premièrement, l'option apparaît plus attractive en termes de perspectives professionnelles, plusieurs répondant·e·s mentionnant de meilleures opportunités de carrière ou un domaine jugé porteur. Deuxièmement, la comparaison avec d'autres options joue un rôle important : certaines alternatives sont perçues comme moins intéressantes, trop difficiles ou offrant des débouchés plus limités. Enfin, certains étudiant·e·s soulignent la spécificité de la formation, en particulier le fait que la HEG Arc est la seule haute école de gestion en Suisse à proposer une spécialisation en SCM. Dans l'ensemble, il ressort de l'enquête que la présentation des options contribue à clarifier les caractéristiques des différents domaines de spécialisation et peut conduire les étudiant·e·s à réviser leur choix initial en faveur du SCM.

## Discussion

Le choix de la spécialisation en SCM repose principalement sur une combinaison de facteurs extrinsèques et intrinsèques. Les perspectives professionnelles et salariales constituent la motivation principale, tandis que l'intérêt pour le domaine et le contenu des cours jouent un rôle complémentaire. Ces résultats sont alignés avec la littérature et confirment que l'attractivité du SCM ne se limite pas à ses débouchés, mais repose également sur l'adhésion au contenu de la discipline.

Les freins identifiés apparaissent limités et relèvent surtout de dimensions pratiques, telles que les modes d'évaluation ou la localisation des cours. Dans l'échantillon étudié, les obstacles mentionnés par les étudiant·e·s ayant choisi la spécialisation SCM sont donc principalement d'ordre organisationnel. Ce résultat ne permet toutefois pas de conclure que les questions de visibilité ou d'image du domaine seraient absentes du processus d'orientation dans son ensemble. En effet, l'enquête porte sur des étudiant·e·s ayant effectivement retenu le SCM, et non sur celles et ceux qui ont écarté cette option. Il reste ainsi possible qu'un déficit de notoriété ou certaines représentations du domaine aient joué un rôle en amont chez les étudiant·e·s ayant choisi une autre spécialisation.

L'absence de différences significatives selon le genre constitue également un résultat notable. Les mécanismes d'orientation sont proches entre étudiantes et étudiants dans ce contexte. Il doit toutefois être interprété avec prudence compte tenu de la taille de l'échantillon.

La spécialisation en SCM de la HEG Arc se distingue par son positionnement particulier au sein de l'offre de formation, notamment par le fait qu'elle constitue une proposition rare dans le paysage des hautes écoles de gestion en Suisse. Cette singularité peut contribuer à renforcer son attractivité, à condition qu'elle soit explicitée et valorisée auprès des étudiant·e·s. Dans ce cadre, les dispositifs d'information jouent un rôle central, en particulier à travers la présentation des débouchés, les témoignages de diplômé·e·s et les interactions avec le terrain professionnel.

Les résultats de cette enquête confirment l'importance de ces dispositifs. Le fait qu'une part significative des étudiant·e·s ait modifié son choix initial à la suite des séances de présentation montre que les décisions d'orientation restent sensibles à l'information disponible. Les actions de sensibilisation et de valorisation du domaine apparaissent ainsi comme un levier concret pour renforcer l'attractivité

du SCM, en particulier dans un environnement où cette spécialisation demeure peu visible à l'échelle nationale.

## Conclusion

Cette étude constitue une première contribution à la compréhension des mécanismes d'orientation vers la spécialisation en SCM à la HEG Arc. Les résultats montrent une attractivité globalement stable de l'option, avec une dynamique récente positive pouvant être associée aux actions de valorisation mises en place.

Le choix de cette spécialisation s'explique avant tout par des facteurs liés aux débouchés professionnels et aux perspectives salariales, ainsi que par l'intérêt pour le domaine et le contenu des enseignements. Les freins apparaissent quant à eux peu nombreux et principalement d'ordre organisationnel, ce qui laisse entrevoir des marges d'amélioration à travers des ajustements ciblés des dispositifs pédagogiques.

L'absence de différences significatives selon le genre dans les déterminants du choix constitue évidence l'importance du contexte institutionnel et national dans l'analyse des trajectoires d'orientation.

Dans cette perspective, plusieurs pistes d'action peuvent être envisagées, notamment le renforcement des actions d'information en amont du choix et le développement d'interactions avec le monde professionnel afin de mieux faire connaître la diversité des métiers en SCM.

Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence, compte tenu du caractère exploratoire de l'étude et de son ancrage dans un contexte spécifique. Les travaux à venir dans le cadre du projet WiSSCaM permettront de prolonger cette analyse en intégrant les trajectoires de diplômé·e·s et les parcours professionnels, afin de comprendre plus en détails les mécanismes d'orientation et d'évolution dans ce domaine.

## Références

- Akbari, M., Ruel, S., Nguyen, H. T. M., Reaiche, C., & Boyle, S. (2024). Toward gender equality in operations and supply chain management: a systematic review, research themes and future directions. *The International Journal of Logistics Management*, 35(6), 2057–2086. <https://doi.org/10.1108/IJLM-08-2023-0336>
- Baveja, A., Greeley, L., & McLaury, W. (2024). A participatory framework for bridging the conceptual and talent gaps in supply chain management education. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 22(1), 33–49. <https://doi.org/10.1111/dsji.12304>
- Benson, G. E., & Chau, N. N. (2017). The Selection of a Supply Chain Management Major by Female Students. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 17(4), 24–39.
- Briquez, V., & Doan, K. (2026). *Comment évoluent les parcours dans les métiers techniques et ceux de la Supply Chain ? Une analyse qualitative des freins, leviers et aspirations - Working paper [en ligne]*.
- Carrino, S., Doan, K., Dridi, F., Tarazi, J., & Taymaz, E. (2025). *Facing the Labor Shortage in Supply Chains: What AI Solutions for Businesses?* <https://www.he-arc.ch/wp-content/uploads/2025/10/he-arc-penuria-whitepaper.pdf>
- Cheng, C., & Yuen, S. S. . (2022). What determines logistics sub-degree students' decision to pursue a bachelor's degree? *London Review of Education*, 20(1), 1–37. <https://doi.org/10.14324/LRE.20.1.37>
- Doan, K., & Briquez, V. (2024). Gestion des talents pour une Suisse compétitive et durable : élever le taux de féminisation dans la Supply Chain et l'industrie MEM. *Les 15e Rencontres de l'AIRL-SCM: Résilience et Durabilité: De Nouveaux Défis Pour Les Supply Chains (2024)*, 1–25. <https://arodes.hes-so.ch/record/14422?ln=fr&v=pdf>
- Doan, K., & Briquez, V. (2026). *Que deviennent les diplômé·e·s de la HE-Arc en Supply Chain Management et Conception des Systèmes Mécaniques ? Une étude exploratoire - Working paper [en ligne]*.
- Fowler, K. (2021, October). Five Reasons Labor Shortages Are Impacting Supply Chains. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/10/19/five-reasons-labor-shortages-are-impacting-supply-chains/?sh=3f3ef29e5b94>
- Hoareau, E., Ageron, B., & Bidan, M. (2023). Supply Chain Unicorn Hunt: The Elusive Quest for HR. *Revue de Gestion Des Ressources Humaines*, N° 128(2), 60–79. <https://doi.org/10.3917/grhu.128.0060>
- Hoareau, E., Chaze-Magnan, L., & Ageron, B. (2022). Les compétences en logistique et Supply Chain Management sous le prisme du genre. *Question(s) de Management*, n° 41(4), 29–56. <https://doi.org/10.3917/qdm.221.0029>
- Hoareau, E., Zouari, D., Gerard, J., Lavastre, O., Chaze-Magnan, L., & Ageron, B. (2025). La carrière à la frontière du chaos : étude des carrières de Supply Chain managers. *Logistique & Management*, 33(4), 286–303. <https://doi.org/10.1080/12507970.2025.2563508>
- Kroes, J., Land, A., Manikas, A. S., & Klein, F. (2025). Gender diversity and injustice among supply chain

executives: exploring outcomes that advance social justice. *International Journal of Operations & Production Management*, 45(3), 677–699. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2023-0524>

- Leon, S., & Uddin, N. (2016). Finding supply chain talent: an outreach strategy. *Supply Chain Management: An International Journal*, 21(1), 20–44. <https://doi.org/10.1108/SCM-02-2015-0084>
- Maloni, M. J., Scherrer, C. R., Campbell, S. M., & Boyd, E. (2016). Attracting Students to the Field of Logistics, Part 1. *Transportation Journal*, 55(4), 420–442. <https://doi.org/10.5325/transportationj.55.4.0420>
- Maloni, M. J., Scherrer, C. R., & Mascaritolo, J. (2016). Attracting Students to the Field of Logistics, Part 2. *Transportation Journal*, 55(4), 442–468. <https://doi.org/10.5325/transportationj.55.4.0442>
- Minter, A. (2021). *Labour shortage: World's supply-chain problem is also a human crisis*. The Economic Times. [https://economictimes.indiatimes.com/small-biz/trade/exports/insights/labour-shortage-worlds-supply-chain-problem-is-also-a-human-crisis/articleshow/87576933.cms?utm\\_source=contentofinterest&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=cppst](https://economictimes.indiatimes.com/small-biz/trade/exports/insights/labour-shortage-worlds-supply-chain-problem-is-also-a-human-crisis/articleshow/87576933.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst)
- Myers, M. B., Griffith, D. A., Daugherty, P. J., & Lusch, R. F. (2004). Maximizing the Human Capital Equation in Logistics: Education, Experience, and Skills. *Journal of Business Logistics*, 25(1), 211–232. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2004.tb00175.x>
- Porter, S. R., & Umbach, P. D. (2006). College Major Choice: An Analysis of Person–Environment Fit. *Research in Higher Education*, 47(4), 429–449. <https://doi.org/10.1007/s11162-005-9002-3>
- Ruel, S., & Fritz, M. M. C. (2021). Gender diversity in supply chains: towards more sustainable decisions? evidence from interviews. *Supply Chain Forum: An International Journal*, 22(3), 205–222. <https://doi.org/10.1080/16258312.2021.1948307>
- Ruel, S., & Jaegler, A. (2021). Impact of Gender and Expatriation Choice on Career Paths in Supply Chain Management: Evidence from Master of Science Graduates. *Sustainability*, 13(12), 6907. <https://doi.org/10.3390/su13126907>
- Welborn, C., Bullington, K., & Abston, K. (2022). Recruiting students to an undergraduate supply chain management program. *Industry and Higher Education*, 36(2), 190–199. <https://doi.org/10.1177/09504222211019359>
- Zheng, Z., Li, L., & Wei, G. (2021). Contradiction Between Supply and Demand of Logistics Talents Training and Teaching Reform in China. *Proceedings of the International Conference on Economics, Law and Education Research (ELER 2021)*, 170. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210320.059>