

## *Evaluation programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées*

Rapport final

Auteures :  
Marie-Louise Barben et Elisabeth Ryter,  
Silvia Strub et Eveline Hüttner, Bureau BASS SA, Berne

Mandaté par :  
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)  
Direction du programme égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées

Traduit de l'allemand : Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007

Berne, octobre 2006

## Table des matières

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1.     | Introduction.....  | 3  |
| 2.     | Paysage suisse des hautes écoles spécialisées .....  | 4  |
| 2.1.   | Les hautes écoles spécialisées en mouvement.....   | 4  |
| 2.2.   | Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées.....  | 4  |
| 2.2.1. | <i>Travail en faveur de l'égalité des chances dans le cadre des deux programmes fédéraux.....</i>                            | 5  |
| 2.2.2. | <i>Travail en faveur de l'égalité des chances dans le cadre de la Conférence suisse des hautes écoles spécialisées .....</i> | 8  |
| 2.2.3. | <i>Le programme fédéral Egalité des chances après 2007.....</i>  | 8  |
| 3.     | Objet de l'étude et procédure méthodique .....   | 9  |
| 3.1.   | But de l'évaluation et questions principales .....   | 9  |
| 3.2.   | Procédure méthodique .....   | 10 |
| 4.     | Le programme fédéral Egalité des chances a-t-il atteint les objectifs stratégiques pour la période 2004-2007 ?.....          | 11 |
| 4.1.   | Objectif stratégique 1.....  | 11 |
| 4.2.   | Objectif stratégique 2.....  | 12 |
| 4.3.   | Objectif stratégique 3.....  | 18 |
| 4.3.1. | <i>Objectif stratégique 3a :.....</i>  | 18 |
| 4.3.2. | <i>Objectif stratégique 3b.....</i>  | 20 |
| 4.4.   | Objectif stratégique 4.....  | 23 |
| 4.5.   | Objectif stratégique 5.....  | 25 |
| 4.6.   | Objectif stratégique 6.....  | 30 |
| 5.     | Atteinte des objectifs et état du travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées.....        | 30 |
| 5.1.   | Atteinte des objectifs – estimation globale .....  | 30 |
|        | <i>L'intégration dans les structures progresse.....</i>  | 31 |
|        | <i>La dépense pour atteindre les objectifs est élevée.....</i>   | 31 |
|        | <i>L'atteinte des objectifs n'est possible que dans un contexte social.....</i>  | 32 |
| 5.2.   | Situation de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées .....   | 33 |
| 6.     | Comment poursuivre le travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles (spécialisées) ? .....               | 34 |
| 6.1.   | Processus en cours et discussion en matière de politique des hautes écoles .....   | 34 |
| 6.2.   | Collaboration des hautes écoles dans le travail en faveur de l'égalité entre femmes et hommes .....                          | 35 |
| 6.3.   | Prise de position du groupe de travail (GT) Egalité des chances et études genre .....  | 37 |
| 7.     | Recommandations.....   | 38 |
| 8.     | Indications bibliographiques .....   | 41 |
| 9.     | Annexe.....  | 44 |
| 9.1.   | Définitions.....   | 44 |

## 1. Introduction

Le but du présent rapport est d'évaluer le programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées 2004 – 2007<sup>1</sup>. Cette évaluation a été mandatée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) au groupe de travail composé du Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) et des sociologues/évaluatrices Marie-Louise Barben et Elisabeth Ryter. Etant donné que l'évaluation devrait également fournir les bases de l'élaboration du message FRI<sup>2</sup>, l'OFFT avait déjà mis le mandat au concours en novembre 2004 – la nouvelle période de financement avait alors à peine un an. Afin que l'évaluation couvre une plus grande partie de la période de subventionnement, elle a été réalisée en plusieurs étapes. Un premier rapport partiel – rédigé par Marie-Louise Barben et Elisabeth Ryter – a été établi en octobre 2005. Eveline Hüttner et Silvia Strub, du Bureau BASS, ont élaboré le deuxième rapport partiel, soumis à l'OFFT en août 2006.<sup>3</sup> Le présent document constitue le rapport final, auquel ont contribué les quatre auteurs. Il est basé pour l'essentiel sur les deux rapports partiels, mais met l'accent sur d'autres sujets, notamment les objectifs stratégiques du plan d'action. Le document, qui gère l'attribution des moyens de la Confédération, s'articule autour de cette notion.

La première partie du rapport décrit sommairement le paysage suisse des hautes écoles spécialisées (point 2) ainsi que le travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées (HES) dans le cadre des deux programmes fédéraux correspondants. Cette introduction devrait permettre aux lecteurs intéressés par la politique de formation et d'égalité des chances mais peu familiers avec les hautes écoles spécialisées d'être rapidement mis au courant de la situation. La fin de cette première partie (point 3) traite brièvement de l'objet de l'étude et de la procédure méthodique.

Les résultats de l'évaluation suivent dans la deuxième partie. Le point 4 présente les objectifs stratégiques du plan d'action et détermine si les mesures qui ont été prises étaient adaptées à chaque objectif. Le point 5 dresse le bilan de l'équipe d'évaluation. Le point 6 mentionne quelques processus et discussions au sujet des hautes écoles susceptibles d'influencer la politique d'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées. Six recommandations concluent le rapport, en premier lieu à l'intention de l'OFFT (point 7).

L'équipe d'évaluation remercie chaleureusement tous ceux qui ont contribué à la création de ce rapport : l'organe consultatif, la direction du programme, établie à l'OFFT, les coordinatrices de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées ainsi que d'autres spécialistes du sujet dans le domaine des hautes écoles. Nous souhaiterions également remercier les responsables des établissements partenaires et des projets étudiés, qui ont participé aux sondages. Pour finir, nous exprimons nos remerciements à l'Office fédéral de la statistique (OFS), qui rend facilement accessibles toutes les données disponibles.

L'équipe d'évaluation recommande aux lectrices et aux lecteurs pressé-e-s d'entamer la lecture au point 5 (Estimation globale, p. 31).

---

<sup>1</sup> Le premier programme fédéral « Egalité des chances 2000-2003 » a déjà fait l'objet d'une évaluation externe, effectuée par Margrit Stamm et Charles Landert. Evaluation du programme « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées », rapport général, Aarau/Zurich (téléchargeable au format PDF à l'adresse <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=fr>).

<sup>2</sup> Le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (anciennement message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie, FRT) constitue la base de l'attribution des moyens de la Confédération dans le domaine de la formation.

<sup>3</sup> Les deux rapports partiels sont disponibles au format PDF à l'adresse <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=fr>.

## **2. Paysage suisse des hautes écoles spécialisées**

### **2.1. Les hautes écoles spécialisées en mouvement**

Les sept hautes écoles spécialisées suisses ont vu le jour en automne 1997 :

- Haute école spécialisée bernoise (HES-BE)
- Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW)
- Haute école spécialisée de la Suisse orientale (FHO)
- Haute école spécialisée de Suisse centrale (FHZ)
- Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)
- Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI)
- Haute école spécialisée zurichoise (ZFH)<sup>4</sup>

Ces neuf dernières années, les hautes écoles spécialisées sont devenues des acteur-e-s de premier plan dans le paysage suisse de la formation et ont développé un propre profil. Elles ont pour mission de proposer des formations orientées vers la pratique au niveau des hautes écoles, de réaliser des projets de recherche appliquée et de développement, de favoriser le transfert de connaissances avec l'environnement professionnel et économique et de fournir des prestations de services dans leur domaine de spécialité. Pour y parvenir, un grand nombre de HES ont dû se réunir en écoles régionales et adapter les offres d'étude aux hautes écoles au cours des neuf dernières années.

Sur la base de la loi fédérale révisée sur les hautes écoles spécialisées, entrée en vigueur en octobre 2005, les filières d'études des domaines de la santé, du social et des arts, régies auparavant par les cantons, seront désormais placées sous la compétence fédérale d'ici 2008. Pour les filières déjà existantes du ressort des cantons, il en résulte simplement de nouvelles compétences juridiques. D'autres domaines – comme les professions de la santé – sont actuellement en cours d'organisation.

Les nouvelles filières ne sont pas les seules à s'occuper de développer des programmes d'enseignement. Dans le cadre de la réforme de Bologne, c'est toute l'offre d'études des hautes écoles spécialisées qui est concernée. Pour remplacer les formations débouchant sur un diplôme par les filières d'études bachelor en automne 2005, elles ont dû à nouveau s'atteler à des travaux de planification de longue haleine. Les travaux de développement concernant les filières master ont lieu en parallèle. Les premières devraient être proposées en automne 2008. Avec la réforme de Bologne, les HES sont en train de passer du statut de « local players » à celui de « European players » et s'intègrent au paysage européen des hautes écoles.

### **2.2. Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées**

Lorsqu'elle ne figure pas en haut de la liste des points à l'ordre du jour, l'égalité des chances entre femmes et hommes est un thème qui accompagne les hautes écoles spécialisées depuis leur création. La première base légale se trouve dans les objectifs du Conseil fédéral pour la phase d'élaboration. Maintenant, le devoir d'égalité des chances est aussi ancré dans la loi fédérale révisée sur les hautes écoles spécialisées et son ordonnance. La loi oblige les HES à assurer, dans l'accomplissement de leurs tâches, l'égalité effective entre les femmes et les hommes.<sup>5</sup> L'ordonnance prévoit que le

---

<sup>4</sup> Le plan d'action pour l'égalité des chances s'adresse aux sept hautes écoles spécialisées publiques. Une haute école spécialisée privée, Kalaidos, est également reconnue par la Confédération depuis 2005.

<sup>5</sup> Loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées (LHES) du 6 octobre 1995 (état au 4 octobre 2005), art. 3 al. 5 let. a.

Département compétent peut soutenir les mesures qui contribuent à promouvoir l'égalité des chances. Sont notamment mentionnées :

- Les mesures visant à augmenter la part du sexe sous-représenté au niveau des étudiants, de la relève scientifique, des professeur-e-s ainsi que du personnel, en particulier par la mise à disposition de places dans des crèches, la création d'emplois à temps partiel et l'offre d'études à temps partiel ;
- Les mesures visant à promouvoir le développement des compétences genre et
- Les mesures visant à promouvoir la recherche genre.<sup>6</sup>

### **2.2.1. Travail en faveur de l'égalité des chances dans le cadre des deux programmes fédéraux**

La Confédération ne s'est pas bornée à créer des objectifs juridiques : avec le programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées, elle met également des fonds à disposition qui devraient soutenir la mise en place des exigences juridiques en la matière. Le premier financement a eu lieu dans le cadre du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie (message FRT) pour la période 2000-2003 ; le programme a été reconduit dans le message FRT suivant, de 2004 à 2007. 10 millions de francs ont été débloqués pour chacune des deux périodes. Il existe des programmes similaires pour les hautes écoles universitaires et les écoles polytechniques fédérales.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, compétent pour diriger le programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées, a mis en place une direction de programme correspondante. Cette direction dispose à ses côtés d'un organe consultatif où sont représenté-e-s des spécialistes de la politique de formation et d'égalité des chances des trois régions linguistiques.<sup>7</sup> Dans les deux périodes de subventionnement, les programmes fédéraux pour l'égalité des chances s'orientent selon des « plans d'action » qui définissent des objectifs stratégiques obligatoires pour l'attribution des moyens.

#### *Plan d'action pour la période 2004-2007*

Le plan d'action pour l'égalité des chances de l'OFFT s'adresse aux sept écoles spécialisées publiques. Il prévoit les objectifs stratégiques suivants pour la période 2004-2007 :

- Intégrer l'égalité des chances dans les structures des HES d'ici à 2007 et en garantir le principe également au-delà ;
- Viser l'*augmentation de la proportion d'étudiantes* dans les branches techniques et économiques ;
- Viser l'*augmentation de la proportion des femmes* dans le corps enseignant et dans les fonctions dirigeantes ; créer un environnement permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale ;
- Développer les *compétences genre* du corps enseignant, des cadres et des étudiant-e-s qui, en prenant connaissance des résultats de la recherche en la matière, affinent leur perception des différences entre femmes et hommes ;
- Faire de l'égalité des chances un *critère de qualité* des HES et de leurs établissements partenaires, en la considérant comme un objectif important de leur développement et un élément explicite de leur stratégie générale ;
- Adopter une approche intégrée de l'égalité (« *gender mainstreaming* ») à titre de tâche de gestion : les directions des HES en tiennent notamment compte dans tous leurs projets de réforme, elles couplent l'intégration de l'égalité à un *controlling ciblé*.
- Soutenir la *recherche genre* et prendre en considération ses résultats.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Ordonnance relative à la création et à la gestion des hautes écoles spécialisées (Ordonnance sur les hautes écoles spécialisées, OHES) du 11 septembre 1996 (état au 4 juillet 2006), article 16c<sup>bis</sup>.

<sup>7</sup> Cf. <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=fr>.

<sup>8</sup> Programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées » : Plan d'action pour la période 2004-2007 du 1<sup>er</sup> décembre 2003, p. 2 sqq. Les italiques sont repris du document

Outre les HES en tant qu'entités, jusqu'à présent ce sont surtout les domaines TED (technique, économie et design) qui pouvaient profiter des subventions. Depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale révisée sur les hautes écoles spécialisées, les domaines de la santé, du travail social et des arts (SSA) font aussi partie de la compétence de la Confédération – le processus d'intégration n'est toutefois pas encore terminé. Le plan d'action concrétise les objectifs stratégiques selon cinq notions clés : mise en réseau, « gender mainstreaming » et controlling en matière d'égalité, conditions générales, sensibilisation et motivation, recherche genre. Dans ces cinq domaines, il propose différentes mesures qui devraient contribuer à atteindre les objectifs stratégiques.<sup>9</sup>

Depuis le début de la première édition du programme fédéral Egalité des chances, les HES ont surtout reçu un soutien financier dans trois domaines : création d'un organe de promotion de l'égalité des chances, projets individuels et mise en place de structures d'accueil de la petite enfance. Comme le montre le tableau 1, ces trois grands secteurs n'ont pas le même poids. Sur la période 2000 à mi-2006, les projets individuels occupent clairement le devant de la scène avec une part de 61 %. En deuxième position vient le cofinancement des organes de promotion de l'égalité des chances, représentant au total 36 %. Les structures d'accueil de la petite enfance n'occupent qu'une petite proportion de 3 % dans les crédits des deux programmes fédéraux.

Tableau 1 Répartition du crédit par domaine de mesure (état juin 2006, hors dépenses de la direction de programme de l'OFFT)

| Durée du programme | Total du programme |       | Organes de promotion de l'égalité des chances |       |           |       | Structures d'accueil de la petite enfance |       |
|--------------------|--------------------|-------|---|-------|-----------|-------|---|-------|
|                    |                    |       | Projets                                       |       |           |       |   |       |
|                    | en francs          | en %  | en francs                                     | en %  | en francs | en %  | en francs                                 | en %  |
| 2000-2003          | 7 643 590          | 49 %  | 1 941 700                                     | 35 %  | 5 427 890 | 57 %  | 274 000                                   | 63 %  |
| 2004-2007          | 7 859 517          | 51 %  | 3 618 900                                     | 65 %  | 4 080 617 | 43 %  | 160 000                                   | 37 %  |
| Total              | 15 503 107         | 100 % | 5 560 600                                     | 100 % | 9 508 507 | 100 % | 434 000                                   | 100 % |
| Part du total      | 100 %              |       | 36 %  |       | 61 %      |       | 3 %                                       |       |

Source : plan de financement du budget OFFT, 7 juin 2006.

Ce tableau n'inclue pas les dépenses pour la direction du programme de l'OFFT. Pour les deux périodes de subventionnement, les coûts s'élèvent – pour ce qu'on peut estimer jusqu'à maintenant – à 2 099 360 francs au total. Ce montant comprend les dépenses de salaires, réunions, mandats externes, expertises, travail public, colloques et évaluations.

Les HES contribuent au financement de leurs organes de promotion de l'égalité des chances à hauteur de 50 %. Pour le financement des projets, leur part atteint entre 30 et 50 %, en moyenne 46 %.

#### *Encouragement des organes de promotion de l'égalité des chances des HES*

Si l'on compare dans le tableau 1 la proportion des dépenses entre le premier et le deuxième programme fédéral, on voit clairement que le soutien des organes de promotion de l'égalité des chances a presque doublé. Durant les premières années, les organes de promotion de l'égalité des chances étaient seulement considérés comme des organismes en cours de création. Le rapport d'évaluation sur le premier volet du plan d'action<sup>10</sup> évoquait – du point de vue de l'organisation du travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES – un modèle décentralisé et un modèle centralisé. On estimait alors que le modèle décentralisé (différentes délégué-e-s à l'égalité dans les établissements partenaires) s'avérait meilleur que le modèle centralisé (une déléguée à l'égalité par

original. Le plan d'action est disponible à l'adresse <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=fr>.

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Voir note de bas de page 1.

HES). Au cours des dernières années, une combinaison des deux modèles est née : toutes les HES disposent maintenant d'une coordinatrice à l'égalité et de délégué-e-s chargé-e-s d'un petit poste à temps partiel.

#### *Encouragement lié aux projets*

Comme le montre le tableau 1, les moyens sont attribués pour la plus grande partie aux projets individuels. Le contenu de ces projets est vaste. La direction de programme de l'OFFT les répartit thématiquement selon les domaines suivants :

- Projets d'incitation (sensibiliser et motiver pour des études HES, un domaine d'études ; jusqu'à présent cela concernait en premier lieu les filières techniques) ;
- Mentoring (favoriser l'échange entre la relève et les professionnel-le-s expérimenté-e-s) ;
- Mise en réseau (favoriser l'échange des expériences intéressantes en matière d'égalité) ;
- Nouvelles filières (développer les filières qui peuvent trouver un écho auprès du sexe sous-représenté) ;
- « Gender mainstreaming » soutenir son intégration dans les structures de direction et favoriser les compétences genre nécessaires) ;
- Etudes genre (intégrer les résultats de la recherche genre dans l'enseignement).<sup>11</sup>

Jusqu'à maintenant, 96 projets ont été soutenus par des subventions des deux programmes fédéraux. Selon le tableau 2, près de la moitié des financements (46 %) ont été attribués à des projets d'incitation. Entre 11 et 16 % sont allés aux groupes de projets nouvelles filières, mise en réseau et mentoring. Avec 6 et 7 %, les thèmes études genre et « gender mainstreaming » représentent la plus petite proportion.

Tableau 2 Répartition du crédit par groupe de projets (état juin 2006)

| Plan d'action            | 2000 à 2003      |              | 2004 à 2007      |              | 2000 à 2007      |              |
|--------------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
|                          | Francs           | Proportion   | Francs           | Proportion   | Francs           | Proportion   |
| Incitation               | 1 771 769        | 33 %         | 2 647 194        | 65 %         | 4 418 963        | 46 %         |
| Mentoring                | 747 218          | 14 %         | 776 551          | 19 %         | 1 523 769        | 16 %         |
| Mise en réseau           | 1 080 560        | 20 %         | 177 669          | 4 %          | 1 258 229        | 13 %         |
| Nouvelles filières       | 978 876          | 18 %         | 70 000           | 2 %          | 1 048 876        | 11 %         |
| « Gender mainstreaming » | 522 052          | 10 %         | 163 190          | 4 %          | 685 242          | 7 %          |
| Etudes genre             | 327 415          | 6 %          | 246 013          | 6 %          | 573 428          | 6 %          |
| <b>Total</b>             | <b>5 427 890</b> | <b>100 %</b> | <b>4 080 617</b> | <b>100 %</b> | <b>9 508 507</b> | <b>100 %</b> |

Source : banque de données des projets de l'OFFT, état juin 2006

Si l'on compare les deux périodes de subventionnement, on constate que les projets d'incitation sont devenus encore plus présents dans la deuxième période, avec une part de presque deux tiers – ils ne représentaient qu'un tiers dans la première période. A un niveau beaucoup plus bas, les projets de mentoring ont également gagné en volume de financement. Tous les autres groupes de projets se situent nettement en dessous de 10 % dans la deuxième période. La diminution des moyens consacrés au développement de nouvelles filières d'études est particulièrement flagrante : elle est passée de 18 à 2 %. Les projets de mise en réseau enregistrent également une baisse considérable, de 20 à 4 %.

<sup>11</sup> Les différents projets par thème et par HES sont disponibles au format PDF à l'adresse <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=fr>.

L'attribution des moyens se fait en principe selon les objectifs stratégiques du plan d'action et pas par pondération en fonction des catégories de projets. La répartition des fonds a lieu selon les demandes de projets déposées par les HES.

### **2.2.2. Travail en faveur de l'égalité des chances dans le cadre de la Conférence suisse des hautes écoles spécialisées**

Nul doute que les deux programmes fédéraux ont eu un effet marquant sur le travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES. La mise en réseau des organes de promotion de l'égalité des chances est un des résultats de ces programmes. Ce travail a lieu en parallèle dans le cadre de la Conférence suisse des hautes écoles spécialisées (CSHES). La Conférence a été créée en 1999 dans le but de défendre les intérêts des HES auprès de la Confédération, des cantons, d'autres institutions en charge de la politique de la formation et de la recherche et du public en général. La CSHES a entre autres mis sur pied une commission Egalité des chances, où sont représenté-e-s toutes les HES avec leur coordinatrice ou leur coordinateur à l'égalité. Le secrétariat général de la CSHES et la responsable du programme fédéral Egalité des chances siègent maintenant dans la commission. Celle-ci :

- Effectue la sensibilisation à la pertinence globale de la problématique des genres ;
- Coordonne les mesures d'égalité dans les HES en créant des synergies et en évitant les doublons ;
- Est une interlocutrice de référence s'agissant de questions d'égalité dans le secteur des HES ;
- Pratique un échange nourri d'informations et d'expériences entre les HES suisses et avec des groupes spécialisés suisses et étrangers ;
- Coopère avec toutes les instances compétentes en matière de HES et notamment avec l'organe consultatif de l'OFFT.<sup>12</sup>

La commission spécialisée rédige également des prises de position : jusqu'à présent, elle s'est exprimée à propos du processus de Bologne et des conditions d'engagement, ainsi qu'à propos du travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES. Ce dernier document<sup>13</sup>, qui se trouve sur le site de la CSHES sous la rubrique Recommandations, a un caractère plus obligatoire. Des projets communs ont également été planifiés pour la première fois en 2004 et repris par la plupart des HES.

### **2.2.3. Le programme fédéral Egalité des chances après 2007**

Actuellement, le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation est en préparation. Il couvrira la période 2008 à 2011 et devrait être adopté par le Parlement en 2007. Les organes de promotion de l'égalité des chances des hautes écoles et des établissements de recherche soutenus par la Confédération ont formulé ensemble leurs visions de l'égalité et de la recherche genre dans l'optique de ce message.<sup>14</sup> Le groupe de travail responsable de ce document de prise de position constate qu'il serait judicieux de poursuivre le programme fédéral Egalité des chances pour les HES, les universités et les EPF, ainsi que les programmes d'encouragement de la relève. 12 millions de francs sont sollicités pour le soutien de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées. L'augmentation du budget de 2 millions de francs par rapport au programme fédéral actuellement en cours est justifiée par l'intégration du domaine SSA. Les HES demandent en

---

<sup>12</sup> Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées : mandat pour la commission spécialisée « Egalité des chances ». Le document, daté de 2002, se trouve sur le site [www.kfh.ch](http://www.kfh.ch)

<sup>13</sup> Standards en matière d'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées. Disponible sur le site [www.kfh.ch](http://www.kfh.ch)

<sup>14</sup> Prise de position du GT « Egalité des chances et études genre » dans la perspective du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) 2008-2011 d'octobre 2005.

plus 2 millions de francs pour la recherche appliquée dans le domaine du genre. Il faudra attendre pour savoir sous quelle forme et dans quel cadre financier le message FRI présentera cette question.

### **3. Objet de l'étude et procédure méthodique**

#### **3.1. But de l'évaluation et questions principales**

Le but de l'évaluation, auquel se réfèrent les deux rapports partiels et le présent rapport final, est le suivant :

**L'évaluation renseigne sur les projets et les mesures financés avec les moyens du plan d'action : sont-ils adaptés pour atteindre les objectifs stratégiques, ont-ils un effet et dans quelle direction le travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES doit-il se développer à l'avenir ?**

Les cinq questions principales suivantes en découlent :

1. L'environnement des HES est-il organisé pour encourager l'égalité des chances à long terme ? Les compétences genre nécessaires sont-elles disponibles ?
2. (Comment) les synergies en matière d'égalité des chances sont-elles exploitées au sein des HES, entre les HES et entre les hautes écoles ? (Comment) les coopérations pourraient-elles être abordées dans le domaine des hautes écoles en tenant compte de chaque type d'école et en améliorant la coordination ?
3. Quelle contribution apportent les projets réalisés dans le cadre des plans d'action pour l'égalité des chances dans les HES ou pour la sensibilisation aux connaissances et aux compétences genre ?
4. Quels progrès ont été réalisés jusqu'à présent en matière de participation équilibrée des deux sexes à tous les niveaux et dans tous les domaines de prestations des HES ?
5. Quelles mesures seront nécessaires à l'avenir pour permettre ou encourager l'égalité des chances dans les HES / les hautes écoles ?

La réponse aux questions 1 et 2 était l'objet du premier rapport partiel. Le deuxième rapport partiel s'est concentré sur les questions 3 et 4. Le présent rapport final traite de la question 5. Comme déjà mentionné, le rapport final met l'accent sur les objectifs stratégiques du plan d'action (cf. point 2.2.1). Il estime si les objectifs stratégiques ont été atteints et dans quelle mesure. Il contient en outre des recommandations à l'OFFT, organe de direction du programme fédéral. Les documents actuels au sujet des hautes écoles présentant un intérêt pour la suite du travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES ont été utilisés pour la discussion.

### **3.2. Procédure méthodique**

Les sources de données suivantes ont été rassemblées et exploitées dans le cadre de l'évaluation (rapports partiels 1 et 2). Elles constituent également les bases du rapport final.

#### *Analyse de documents*

L'analyse de documents se référait d'une part aux bases légales ainsi que – dans la mesure du possible – aux guides et documents stratégiques des HES et d'autre part aux documents des organes de promotion de l'égalité des chances (concepts, cahiers des charges, etc.). Dans le premier rapport partiel, ces documents ont surtout servi à préparer les entretiens. Pour la méta-analyse réalisée dans le cadre du deuxième rapport partiel, les dossiers correspondants ont été examinés à l'OFFT afin de sélectionner huit projets accompagnés de leur évaluation.

#### *Entretiens*

La première phase de l'évaluation mettait l'accent sur les entretiens. Certains ont notamment été menés avec la direction du programme fédéral Egalité des chances, deux membres de l'organe consultatif et les coordinatrices pour l'égalité des sept HES. Pendant la deuxième phase d'évaluation, les responsables des projets sélectionnés ont été interrogé-e-s.

#### *Enquête*

Pour le premier rapport partiel, un petit texte sur le travail en faveur de l'égalité des chances a été présenté aux responsables des établissements partenaires pour évaluation et commentaire. Ce texte était basé sur deux entretiens détaillés avec un directeur d'un établissement partenaire de Suisse romande et un de Suisse alémanique. Les résultats de cette enquête devaient permettre de montrer le point de vue des responsables sur le travail en faveur de l'égalité des chances dans leurs établissements.

#### *Analyse secondaire des données*

Le deuxième rapport partiel contient une analyse secondaire basée sur les données du système d'indicateurs des hautes écoles de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les données de l'OFS reposent d'une part sur les recensements exhaustifs annuels (par ex. concernant les étudiant-e-s et les diplômé-e-s) et d'autre part sur des enquêtes représentatives (par ex. les sondages sur les diplômé-e-s).

#### **4. Le programme fédéral Egalité des chances a-t-il atteint les objectifs stratégiques pour la période 2004-2007 ?**

Le plan d'action 2004-2007, instrument d'application du programme fédéral Egalité des chances dans les HES, a défini plusieurs objectifs stratégiques à atteindre pendant cette période. Ce chapitre présente une estimation pour chaque objectif<sup>15</sup>. Un résumé global suit au point 5. Les affirmations reposent sur les deux rapports partiels d'octobre 2005 et août 2006.

##### **4.1. Objectif stratégique 1**

Intégrer l'égalité des chances dans les structures des HES d'ici à 2007 et en garantir le principe également au-delà.

On mesure l'intégration de l'égalité des chances dans les structures en déterminant si les sept HES ont engagé du personnel selon ce principe, de quelles ressources ces postes sont dotés et quelles compétences possèdent les personnes embauchées. L'intégration a également été mesurée selon d'autres critères, par ex. la prise en compte des objectifs d'égalité dans la stratégie globale de la haute école spécialisée et leur vérification dans le cadre du controlling et du reporting. Ces critères seront abordés dans la partie consacrée à l'objectif stratégique 5.

##### *Organisation du travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées*

En octobre 2006, les sept HES disposaient d'un organe de promotion de l'égalité composé d'une coordinatrice à l'égalité et de plusieurs délégué-e-s à l'égalité. La coordinatrice à l'égalité est l'interlocutrice au niveau de la direction et des autres membres de HES. Elle lance et coordonne les activités d'égalité des chances dans sa haute école spécialisée. En même temps, elle représente les intérêts en matière d'égalité de l'établissement vis-à-vis du public. Les délégué-e-s à l'égalité sont les représentant-e-s des domaines spécialisés. Ces personnes sont compétentes pour les projets d'égalité des chances dans leurs HES. Dans la plupart des HES, elles sont réunies dans un comité dirigé par la coordinatrice.

Les organes de promotion de l'égalité ont pu augmenter leur personnel ces dernières années grâce à l'engagement de délégué-e-s à l'égalité décentralisé-e-s. On constate ici une nette amélioration par rapport à la période de promotion 2000-2003. En ce qui concerne les ressources personnelles, le taux moyen d'activité des coordinatrices atteint 60 % et celui des délégué-e-s 15 %. Parallèlement à leur mandat pour l'égalité, elles ou ils sont en général chargé-e-s de cours.

##### *Ressources financières*

L'OFFT a contribué financièrement à cette évolution. La proportion d'organes de promotion de l'égalité par rapport au volume total du plan d'action a presque doublé par rapport à la période 2000-2003. En moyenne, les HES contribuent au financement de leurs organes de promotion de l'égalité des chances à hauteur de 50 %. A plus long terme, les postes ne sont pas assurés dans le cadre actuel si le financement de l'OFFT devait cesser. A ce sujet, les coordinatrices à l'égalité expriment un large éventail d'opinions, de l'optimisme au scepticisme. Elles partent du principe que le travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES continuerait même sans subventions de l'OFFT. En premier lieu parce que la législation oblige les HES à le faire. Au moment des entretiens, les coordinatrices avaient du mal à estimer dans quelle mesure.

---

<sup>15</sup> A l'exception des objectifs stratégiques 5 et 6, qui ont été reformulés en un seul objectif pour cause de chevauchement matériel (formulation originale : cf. point 2.2.1).

### Compétences

A l'exception de la HES-SO, les coordinatrices sont subordonnées aux directions des HES ou à l'un de leurs membres. Aucune ne fait cependant partie de la direction de l'école. Elles ont en général la possibilité de déposer des demandes auprès de la direction de l'établissement et de les y représenter personnellement.

Les organes de promotion de l'égalité travaillent sur la base de cahiers des charges et de documents conceptuels qui constituent leur cadre de travail. Les concepts assurent aux organes une grande marge de manœuvre dans la définition de leurs activités, mais les compétences ne sont que sommairement régies, voire pas du tout.

### Atteinte des objectifs

Le fait que toutes les HES disposent aujourd'hui d'organes de promotion de l'égalité bien intégrés dans leurs structures peut être considéré comme un succès. L'objectif stratégique 1 est atteint. Les ressources personnelles et financières permettent aux organes de promotion de l'égalité de développer des activités importantes.

Il convient toutefois d'émettre les réserves suivantes :

Dans le cadre actuel, le financement – indépendant du soutien de l'OFFT – n'est pas assuré. Une réduction de la partie financée par les HES, c'est-à-dire pratiquement de moitié, menacerait sérieusement le travail en faveur de l'égalité.

Si les organes de promotion de l'égalité disposent d'un large champ d'action, ils n'ont pas de véritables compétences pour l'imposer.

## 4.2. Objectif stratégique 2

*Viser l'augmentation de la proportion d'étudiantes dans les branches techniques et économiques.*

Pour répondre à la question de l'augmentation de la proportion d'étudiantes dans les domaines techniques et économiques, des données recueillies par l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans le cadre des statistiques officielles ont été examinées. Ces données permettent de savoir quels types de changements sont intervenus dans la proportion de femmes parmi les étudiants. Elles n'indiquent pas si ces changements sont dus à des mesures du programme fédéral Egalité des chances. Dans l'analyse suivante, nous ne nous limitons pas à l'analyse statistique secondaire des branches techniques et économiques mentionnées explicitement dans l'objectif stratégique 2, mais nous étudions l'ensemble du domaine technique, économie et design, aussi appelé TED. En comparaison, l'évolution dans les domaines de la santé, du travail social et des arts (SSA), qui font aussi partie de la compétence de la Confédération depuis la révision de la loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées, a aussi été abordée.<sup>16</sup> Des conclusions supplémentaires à propos des évolutions quantitatives s'appuient sur la méta-évaluation de projets sélectionnés, réalisés dans le cadre du programme fédéral.

Les résultats des analyses quantitatives sont difficiles à réunir sous un dénominateur commun. On constate avant tout une forte ségrégation horizontale des sexes selon les filières et les domaines.

---

<sup>16</sup> Le domaine TED regroupe les branches architecture, construction et planification ; technique et technologies de l'information ; chimie et sciences de la vie ; agriculture et économie forestière ; économie et services ; design. Font partie du domaine SSA les branches musique, arts de la scène et autres arts ; linguistique appliquée ; travail social ; psychologie appliquée et santé. L'élaboration du domaine SSA n'est pas encore achevée. Les domaines spécialisés couvrent chacun une série de filières. Le domaine sport, également régi par la Confédération, n'est pas géré par l'OFFT, mais par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Le plan d'action « Egalité des chances » et la présente évaluation se réfèrent uniquement aux domaines soumis à la compétence de l'OFFT.

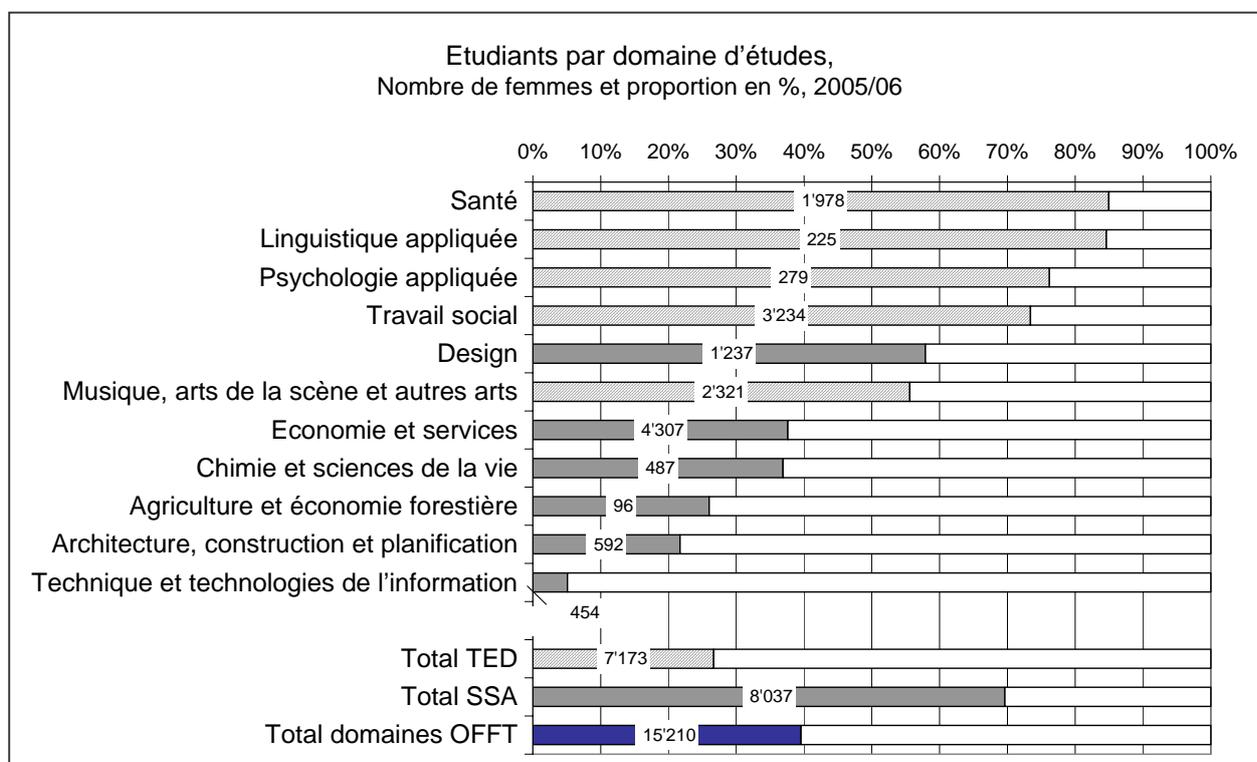
Dans l'ensemble, les femmes rattrapent toutefois leur retard. L'augmentation de leur proportion parmi les étudiant-e-s est due en grande partie à l'intégration des domaines SSA, mais elles sont également de mieux en mieux représentées dans le domaine TED. L'évolution est toutefois différente selon le domaine et la filière. En technique et technologies de l'information, où la ségrégation est la plus importante, la progression stagne encore à un niveau très bas. Les évolutions des différents domaines sont détaillées de manière plus approfondie ci-après.

#### Etat actuel

Au semestre d'hiver 2005/2006, 40 % des étudiants des filières bachelor ou ayant un diplôme HES étaient des femmes. Chez les étudiants de première année, leur proportion s'élevait à 41 %.

Le domaine technique et technologies de l'information demeure celui où les femmes sont le moins représentées. Leur proportion atteint à peine 5,1 %. Le domaine de la santé se trouve à l'autre extrémité – comme le montre le graphique 1 – avec 85 % de femmes.

Graphique 1 Proportion et nombre d'étudiantes selon les domaines



Source : OFS ; graphique BASS.

En outre les différences ne se situent pas seulement entre les domaines, mais également au sein de ceux-ci, au niveau des filières. Elles sont les plus flagrantes dans le domaine de l'économie et des services. Les femmes représentent environ 71 % des étudiants dans la filière information et documentation, mais à peine 13 % en informatique de gestion. Les écarts en architecture, construction et planification sont un peu moins énormes, mais encore importants. Selon la filière, la proportion de femmes varie d'à peine 3 % (techniques du bois) à environ 38 % (architecture du paysage). En technique et technologies de l'information, les femmes représentent entre 2,1 % (électrotechnique et technique automobile) et 16,5 % (ingénieur des médias). Dans les autres domaines TED et SSA également, la représentation des sexes varie plus ou moins selon les filières (cf. tableau en annexe).

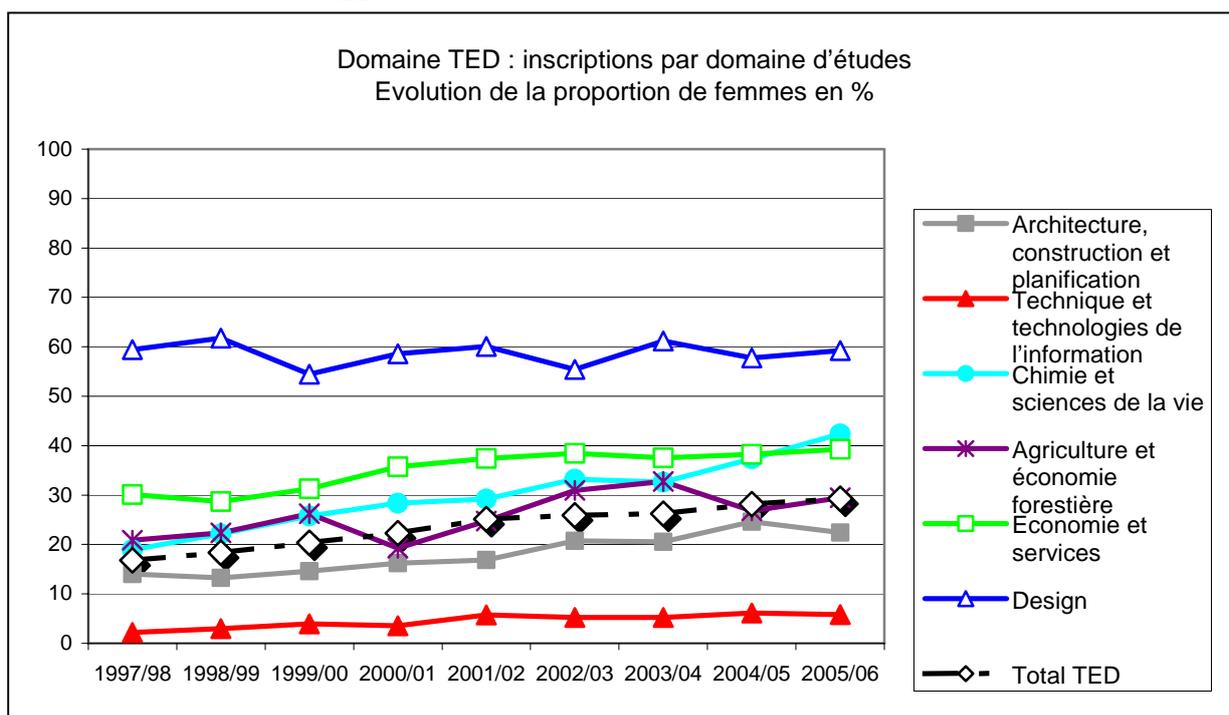
### Evolution du domaine TED dans toute la Suisse

Avant l'entrée en vigueur de la loi fédérale révisée sur les hautes écoles spécialisées, le plan d'action s'est adressé en premier lieu au domaine TED. Il est donc à privilégier lorsqu'il s'agit de constater les modifications intervenues au cours des dernières années.

Les statistiques montrent que les femmes ont progressé dans les domaines TED à divers niveaux :

- Pour l'ensemble du domaine TED, elles sont passées de 17 % (1997/98) à 20 % au moment du lancement du premier programme fédéral Egalité des chances (2000/01) et continuent de progresser. Au semestre d'hiver 2005/06, elles représentaient 27 % des étudiants ;
- On constate des augmentations dans presque tous les domaines. La branche design, seul domaine TED où les femmes sont majoritaires, fait exception avec une proportion relativement constante de 57 à 60 % ;
- Les filières suivantes enregistrent aussi des progressions plus ou moins constantes : économie d'entreprise (domaine économie et services) ; architecture et génie civil (domaine architecture, construction et planification) ; informatique, microtechniques, télécommunications et systèmes industriels (domaine technique et technologies de l'information) ainsi que quelques plus petites filières au très faible nombre d'étudiants.<sup>17</sup> La gestion des processus de construction en est un exemple.

Graphique 2 Evolution de la proportion de femmes parmi celles de première année, dans les domaines TED



Source : OFS.

<sup>17</sup> La proportion selon le sexe d'une filière comportant peu d'étudiant-e-s doit être considérée avec prudence car du point de vue statistique, chaque étudiant-e pèse lourdement dans la balance.

### Evolution du domaine TED dans les différentes HES

Comme le montre le tableau 3, il existe des différences importantes entre les différentes HES. Cela vaut pour la représentation actuelle des femmes dans chaque domaine et pour l'évolution au cours des cinq dernières années.

Tableau 3 Etudiant-e-s en TED par domaine d'études, HES et sexe en 2005 ; Nombre de personnes au total et de femmes, proportion de femmes en %, modification par rapport à 2000 en points de pourcentage

|   |             | HES-BE      | HES-SO/S2   | FHNW        | FHZ         | SUPSI       | FHO          | ZFH         | Autres HES*  | Total de toutes les HES |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|
| <b>Architecture, construction et planification</b>                  | Ntot.       | 450         | 753         | 255         | 258         | 174         | 470          | 369         | 0            | 2729                    |
| Femmes  | N           | 77          | 188         | 49          | 58          | 37          | 105          | 77          | 0            | 591                     |
| Proportion de femmes en %   | %           | 17,1        | 25,0        | 19,2        | 22,5        | 21,3        | 22,3         | 20,9        | 0,0          | 21,7                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000**</i> | <i>+/-%</i> | <i>4,3</i>  | <i>10,4</i> | <i>2,3</i>  | <i>9,6</i>  | <i>14,0</i> | <i>2,5</i>   | <i>4,1</i>  |              | <i>6,7</i>              |
| <b>Technique et technologies de l'information</b>                   | Ntot.       | 1272        | 2746        | 1355        | 618         | 456         | 1330         | 1 125       | 0            | 8902                    |
| Femmes  | N           | 64          | 161         | 76          | 25          | 38          | 37           | 52          | -            | 453                     |
| Proportion de femmes en %   | %           | 5,0         | 5,9         | 5,6         | 4,0         | 8,3         | 2,8          | 4,6         | -            | 5,1                     |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000</i>   | <i>+/-%</i> | <i>1,2</i>  | <i>2,4</i>  | <i>2,1</i>  | <i>1,4</i>  | <i>6,0</i>  | <i>0,8</i>   | <i>0,3</i>  | <i>-10,3</i> | <i>1,7</i>              |
| <b>Chimie et sciences de la vie</b>                                 | Ntot.       | 26          | 488         | 110         |             |             | 0            | 697         |              | 1321                    |
| Femmes  | N           | 6           | 183         | 17          |             |             | 0            | 282         |              | 488                     |
| Proportion de femmes en %   | %           | 23,1        | 37,5        | 15,5        |             |             | 0,0          | 40,5        |              | 36,9                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000</i>   | <i>+/-%</i> | <i>7,1</i>  | <i>11,0</i> | <i>-1,8</i> |             |             | <i>-33,3</i> | <i>11,2</i> |              | <i>12,5</i>             |
| <b>Economie et services</b>   | Ntot.       | 825         | 3417        | 1482        | 766         | 643         | 1067         | 2738        | 516          | 11 454                  |
| Femmes  | N           | 270         | 1404        | 499         | 330         | 237         | 434          | 988         | 140          | 4302                    |
| Proportion de femmes en %   | %           | 32,7        | 41,1        | 33,7        | 43,1        | 36,9        | 40,7         | 36,1        | 27,1         | 37,6                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000</i>   | <i>+/-%</i> | <i>18,6</i> | <i>3,7</i>  | <i>2,2</i>  | <i>29,5</i> | <i>10,3</i> | <i>16,4</i>  | <i>6,6</i>  | <i>16,8</i>  | <i>9,8</i>              |
| <b>Design</b>   | Ntot.       | 151         | 525         | 432         | 230         | 173         |              | 625         |              | 2136                    |
| Femmes  | N           | 105         | 334         | 221         | 155         | 107         |              | 315         |              | 1237                    |
| Proportion de femmes en %   | %           | 69,5        | 63,6        | 51,2        | 67,4        | 61,8        |              | 50,4        |              | 57,9                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000</i>   | <i>+/-%</i> | <i>-1,9</i> | <i>5,2</i>  | <i>2,8</i>  | <i>2,2</i>  | <i>10,5</i> |              | <i>-8,2</i> |              | <i>0,6</i>              |
| <b>Total TED (hors agriculture et sylviculture)</b>                 | Ntot.       | 2724        | 7929        | 3634        | 1872        | 1446        | 2867         | 5554        | 516          | 26 542                  |
| Femmes  | N           | 522         | 2270        | 862         | 568         | 419         | 576          | 1714        | 140          | 7071                    |
| Proportion de femmes en %   | %           | 19,2        | 28,6        | 23,7        | 30,3        | 29,0        | 20,1         | 30,9        | 27,1         | 26,6                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000</i>   | <i>+/-%</i> | <i>8,1</i>  | <i>5,0</i>  | <i>2,7</i>  | <i>17,0</i> | <i>9,6</i>  | <i>8,3</i>   | <i>5,4</i>  | <i>16,8</i>  | <i>7,4</i>              |

\* « Autres HES » en 2005 = HES Kalaidos ; en 2000 = HES à distance Brigue (FFH).

\*\* Modification de la proportion de femmes par rapport à 2000 en points de pourcentage : Comparaison avec la proportion de femmes parmi les étudiants en 2000.

Source : OFS ; tableau BASS.

Examen plus détaillé des chiffres des branches fortement marquées par la présence masculine (architecture, construction et planification, technique et technologies de l'information) ainsi que de la branche économie et services :

- Dans le domaine architecture, construction et planification, la proportion de femmes parmi les étudiant-e-s se situe dans une fourchette relativement étroite allant de 17 % (HES-BE) à 25 % (HES-SO). La SUPSI, qui a enregistré la plus forte croissance, a pu accroître la proportion de femmes d'environ 7 % (en 2000) à 21,3 % en 2005 (plus 14 points de pourcentage). La HES-SO et la FHZ ont connu une augmentation similaire (plus 10 points de pourcentage). Dans les autres écoles, les progressions ont été inférieures à la moyenne. Il ne faut pas oublier que les femmes étaient déjà bien représentées à la FHO en 2000 par rapport aux autres écoles (avec près de 20 % et 22,3 % actuellement) ;
- Dans le domaine technique et technologies de l'information, les femmes sont entre 3 et 8 %. Avec 2,8 %, la FHO présente la plus faible proportion et n'a enregistré qu'une petite croissance (plus

0,8 %). La proportion d'étudiantes est également en dessous de la moyenne dans les domaines techniques à la FHZ (4 % ; plus 1,4 %), à la ZFH (4,6 % ; plus 0,3 %) et à la HES-BE (5 % ; plus 1,2 %). La SUPSI a en revanche bien rattrapé son retard, avec la plus forte augmentation de la proportion de femmes (plus 6 %), et présente proportionnellement le taux le plus élevé des filières techniques (8,3 %) ;

- Dans le domaine économie et services, la proportion des femmes varie entre 33 % (HES-BE) et 43 % (FHZ) des étudiant-e-s selon les HES. La FHZ a connu de loin sa plus grande progression depuis 2000 (près de 30 points de pourcentage en plus). La proportion de femmes n'a guère changé à la FHNW : avec une augmentation de 2 points de pourcentage, elle se situe dans le tiers inférieur avec à peine 34 %.

L'analyse secondaire des données n'a pas permis de déterminer si les évolutions différentes dans les HES s'expliquent par le fait que toutes les écoles ne proposent pas les mêmes filières.

#### *La situation dans le domaine technique et technologies de l'information*

Malgré des augmentations dans de nombreux secteurs, il n'y a pour l'instant pas lieu de s'enthousiasmer. L'évolution des chiffres des admissions au cours des dernières années laisse augurer que la tendance à une représentation grandissante des femmes dans le domaine TED ne va pas forcément durer. Dans le domaine technique et technologies de l'information, la disparition de la ségrégation des sexes est laborieuse. Après les premiers progrès des débuts des HES, les proportions de femmes parmi les nouveaux étudiant-e-s ont stagné entre 5 et 6 % durant les quatre dernières années. Dans la plupart des filières techniques, les femmes représentent moins de 10 %, voire presque 0 selon la branche et l'année. Seules quelques filières techniques atteignent ou dépassent parfois les 10 % de femmes parmi les nouvelles et nouveaux étudiant-e-s : ingénierie des médias, ingénierie de gestion, mécatronique et technique des bâtiments. En informatique, le nombre de nouvelles étudiantes a diminué au cours des trois dernières années. La proportion de femmes est actuellement de 6,3 %. Seules les filières microtechniques, télécommunications et systèmes industriels présentent une tendance relativement régulière à l'augmentation de la proportion de femmes, à un niveau encore très bas toutefois.

Les femmes qui ont entamé des études dans le domaine technique et technologies de l'information changent souvent d'orientation et terminent dans un autre domaine ou abandonnent carrément leurs études. Le taux d'abandon des études est de loin le plus élevé parmi les étudiantes en technique et technologies de l'information.

#### *Etudiantes potentielles*

Lorsqu'on parle d'augmentation de la proportion de femmes dans certains domaines ou filières, il faut se demander s'il existe vraiment un potentiel supplémentaire. Ce sont en premier lieu les titulaires d'une maturité professionnelle et en deuxième lieu d'une maturité gymnasiale qui représentent un tel potentiel.

La proportion de femmes titulaires d'une maturité professionnelle a en général progressé ces dernières années et atteint actuellement 44 %. Cependant, peu de femmes utilisent leur diplôme de maturité pour des études en HES. Le taux d'accès des femmes, d'environ 30 %, ne représente même pas la moitié de celui des hommes, qui sont 70 % à s'inscrire dans une HES. L'évaluation montre également les différences régionales. Le taux d'accès des titulaires d'une maturité professionnelle au Tessin se situe par exemple au-dessus de la moyenne suisse. Par manque de données spécifiques au sexe, ces différences n'ont toutefois pas pu être étudiées de manière systématique.

La ségrégation horizontale commence dès le choix du métier et de l'orientation de la maturité professionnelle correspondante. Elle est malgré tout moins forte que dans les HES. La proportion de

femmes dans les maturités professionnelles à orientation technique est par exemple de 12 %, celle des nouvelles étudiantes en technique et technologies de l'information de seulement 6 %. Il existerait donc un potentiel de croissance de la proportion de femmes dans les filières techniques. La même chose vaut pour les autres domaines d'études.

Une autre possibilité réside dans les titulaires d'une maturité gymnasiale. Un potentiel important est disponible étant donné que la majorité des maturités gymnasiales depuis 1995 sont obtenues par des femmes : sur les quelques 16 500 diplômes de maturité remis, 57 % l'ont été à des femmes (en 2005).

### **Atteinte des objectifs**

On peut dire que les objectifs ont été atteints car la proportion de femmes parmi les étudiant-e-s a augmenté dans diverses filières et différentes branches du domaine TED. Il est cependant difficile de déterminer à quel point cette progression régulière est due aux activités de projets du programme fédéral Egalité des chances. L'absence de lien pourrait se justifier par le fait que la grande majorité des projets d'incitation réalisés (par ex. les journées découverte des professions techniques) s'adressait ou s'adresse à un public-cible qui n'a pas encore pu avoir un impact sur la proportion d'étudiantes dans les HES. Aujourd'hui, les élèves du secondaire sensibilisés au cours des premières années (2001/02) ne sont dans le meilleur des cas que sur le point de choisir des études en HES.

D'autres projets présentent en revanche un rapport direct entre les mesures et la proportion de femmes. Ainsi, environ un quart des étudiantes en génie civil résultent du succès du projet « Plus d'ingénieures en génie civil ». Cet exemple montre que les femmes sont plus volontiers motivées par des études techniques lorsque des thèmes tels que les questions d'environnement sont intégrées à la filière.

Si le nombre de femmes qui choisissent une filière technique n'augmente pas, ce n'est pas parce qu'il n'y en a pas plus qui remplissent les conditions requises. Premièrement, toutes les titulaires d'une maturité professionnelle technique ne vont pas dans les HES, deuxièmement toutes les autres titulaires d'une maturité professionnelle ou gymnasiale constituent également un potentiel de recrutement. Ces dernières doivent toutefois franchir un obstacle supplémentaire avec l'expérience professionnelle d'un an au minimum dans un des domaines proches de la filière. Voilà pour la question du potentiel. Dans ce contexte, le projet « Future ingénieure » est un exemple modèle : l'année préparatoire pour les femmes ne disposant pas d'une formation professionnelle technique permet de rattraper l'expérience professionnelle dans un cadre approprié. Etant donné que plus de 80 % des participantes choisissent ensuite des études techniques dans une HES, on voit ici un lien direct entre la mesure et la proportion de femmes.

Si l'on considère toutefois les chiffres absolus dans toute la Suisse dans la filière génie civil, entre 25 et 30 femmes ont étudié cette matière au cours des trois dernières années. On voit ainsi la faiblesse de la base sur laquelle repose la réussite et la facilité avec laquelle la tendance peut s'inverser.

### **4.3. Objectif stratégique 3**

Viser l'augmentation de la proportion des femmes dans le corps enseignant et dans les fonctions dirigeantes. Créer un environnement permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

#### **4.3.1. Objectif stratégique 3a :**

Viser l'augmentation de la proportion des femmes dans le corps enseignant et dans les fonctions dirigeantes.

L'évolution de la proportion des femmes dans le corps professoral et le corps intermédiaire a été étudiée selon les données de l'OFS. Il n'y a pas de données de l'OFS concernant les fonctions de direction. Le fait est qu'on ne compte qu'une poignée de femmes aux niveaux de direction les plus élevés (HES ou établissements partenaires).

#### *Evolution générale*

Avec une proportion d'environ 30 %, les femmes sont dans l'ensemble moins bien représentées dans le corps professoral et le corps intermédiaire que chez les étudiant-e-s (40 %). A la différence de ce qu'on peut constater dans les universités notamment, elles sont même un peu plus présentes parmi les professeur-e-s (31,4 %) que dans le corps intermédiaire (30 %). Depuis le début du programme fédéral Egalité des chances, la proportion des femmes a progressé à ces deux niveaux. Cette évolution est surtout liée à l'intégration du domaine SSA, où la répartition des sexes parmi le corps professoral est très équilibrée. Dans le corps intermédiaire, les femmes sont même majoritaires.

#### *Professeures dans le domaine TED*

Dans l'ensemble, la proportion de professeures dans le domaine TED a progressé de 16 à 18,6 % depuis 2001. Elle a au moins légèrement augmenté dans tous les domaines d'études à forte présence masculine. On constate les évolutions suivantes au niveau de chaque domaine d'études (tableau 4) :

- Les améliorations notables sont visibles surtout en chimie / sciences de la vie ainsi qu'agriculture et économie forestière (plus 5 points de pourcentage dans chaque domaine) ;
- Dans l'important domaine de l'économie et des services, le nombre de professeur-e-s a presque doublé au cours des cinq dernières années. Cette augmentation repose sur l'aménagement des HES et la mise en place de nouvelles filières. Les femmes n'ont toutefois pu en profiter que de manière insignifiante. Leur proportion n'a progressé que d'un point de pourcentage ;
- Les domaines technique et technologies de l'information et design n'ont eux aussi enregistré que des augmentations minimales (moins d'un point de pourcentage par rapport à 2001).

#### *Le domaine TED dans les différentes HES*

En ce qui concerne la proportion de femmes dans le domaine TED dans les différentes HES, la situation était la suivante en 2005 : la ZFH était en tête avec 22,8 %, suivie de relativement près par la HES-SO, la SUPSI, la FHNW et la FHZ. La HES-BE et la FHO atteignaient seulement 12,7 et 11 %, soit environ la moitié des valeurs zurichoises.

Qu'est-ce qui a changé ces dernières années ? Comme le montrent les exemples suivants, aucune image uniforme ne se dégage. Alors que quelques HES ont fait des progrès significatifs en matière de représentation des femmes, d'autres stagnent, voire enregistrent une diminution dans certains domaines d'études ou parmi les professeur-e-s. Depuis 2001, la FHZ a réalisé la plus grande augmentation de la proportion de professeures en TED (+ 5 %), alors que la FHO a connu une réduction dans tous les domaines d'études TED proposés (- 3 %). La croissance de la HES-BE a été la plus importante en technique et technologies de l'information ; la SUPSI est toujours leader dans ce domaine avec 12 % de femmes mais a enregistré un net recul : depuis 2001, seul le nombre de professeurs a augmenté, celui des femmes est resté constant. En même temps, la proportion de

femmes en architecture a été la plus forte à la SUPSI. En économie, la progression la plus importante parmi les sept HES publiques a été réalisée par la FHNW.

Tableau 4 Professeur-e-s en TED par domaine d'études, HES et sexe en 2005 ; Nombre de personnes au total et de femmes, proportion de femmes en %, modification par rapport à 2001 en points de pourcentage

|  |       | HES-BE | HES-SO/S2 | FHNW | FHZ  | SUPSI | FHO  | ZFH  | Autres | Total de toutes les HES |
|--|-------|--------|-----------|------|------|-------|------|------|--------|-------------------------|
| <b>Architecture, construction et planification</b>                 | Ntot. | 261    | 186       | 160  | 144  | 67    | 152  | 113  | -      | 1083                    |
| Femmes   | N     | 16     | 31        | 21   | 13   | 9     | 16   | 18   | -      | 124                     |
| Proportion de femmes en %  | %     | 6,1    | 16,7      | 13,1 | 9,0  | 13,4  | 10,5 | 15,9 | -      | 11,4                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001*</i> | +/-%  | -2,3   | +8,2      | +3,9 | +5,9 | +8,8  | -3,6 | +2,7 |        | +2,1                    |
| <b>Technique et technologies de l'information</b>                  | Ntot. | 323    | 579       | 507  | 182  | 107   | 313  | 278  | -      | 2289                    |
| Femmes   | N     | 28     | 58        | 43   | 11   | 13    | 20   | 15   | -      | 188                     |
| Proportion de femmes en %  | %     | 8,7    | 10,0      | 8,5  | 6,0  | 12,1  | 6,4  | 5,4  | -      | 8,2                     |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001</i>  | +/-%  | +3,4   | +0,8      | -0,5 | +1,0 | -7,0  | -1,2 | -1,6 |        | +0,4                    |
| <b>Chimie et sciences de la vie</b>                                | Ntot. | 20     | 144       | 56   | -    | -     | -    | 88   | -      | 308                     |
| Femmes   | N     | 5      | 17        | 6    | -    | -     | -    | 24   | -      | 52                      |
| Proportion de femmes en %  | %     | 25,0   | 11,8      | 10,7 | -    | -     | -    | 27,3 | -      | 16,9                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001</i>  | +/-%  | +13,9  | +8,8      | -0,4 |      |       |      | -8,7 |        | +5,1                    |
| <b>Agriculture et économie forestière</b>                          | Ntot. | 183    | 40        | -    | -    | -     | -    | -    | -      | 223                     |
| Femmes   | N     | 33     | 8         | -    | -    | -     | -    | -    | -      | 41                      |
| Proportion de femmes en %  | %     | 18,0   | 20,0      | -    | -    | -     | -    | -    | -      | 18,4                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001</i>  | +/-%  | +7,4   | +6,9      |      |      |       |      |      |        | +4,4                    |
| <b>Economie et services</b>  | Ntot. | 385    | 766       | 775  | 1117 | 192   | 493  | 375  | 169    | 4272                    |
| Femmes   | N     | 52     | 232       | 198  | 204  | 48    | 70   | 92   | 22     | 918                     |
| Proportion de femmes en %  | %     | 13,5   | 30,3      | 25,5 | 18,3 | 25,0  | 14,2 | 24,5 | 13,0   | 21,5                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001</i>  | +/-%  | +1,8   | -0,3      | +5,3 | +4,2 | +3,7  | -7,0 | +0,4 | +6,3   | +1,2                    |
| <b>Design</b>  | Ntot. | 45     | 377       | 176  | 235  | 87    | -    | 334  | -      | 1254                    |
| Femmes   | N     | 20     | 115       | 58   | 91   | 22    | -    | 122  | -      | 428                     |
| Proportion de femmes en %  | %     | 44,4   | 30,5      | 33,0 | 38,7 | 25,3  | -    | 36,5 | -      | 34,1                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001</i>  | +/-%  | +13,0  | +4,9      | +2,5 | -2,8 | +8,6  |      | -4,9 |        | +0,4                    |
| <b>Total TED (anciens domaines OFFT)</b>                           | Ntot. | 1217   | 2092      | 1674 | 1678 | 453   | 958  | 1188 | 169    | 9429                    |
| Femmes   | N     | 154    | 461       | 326  | 319  | 92    | 106  | 271  | 22     | 1751                    |
| Proportion de femmes en %  | %     | 12,7   | 22,0      | 19,5 | 19,0 | 20,3  | 11,1 | 22,8 | 13,0   | 18,6                    |
| <i>Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001</i>  | +/-%  | +3,6   | +2,6      | +3,9 | +4,7 | +4,3  | -3,0 | +0,7 | +3,0   | +2,6                    |

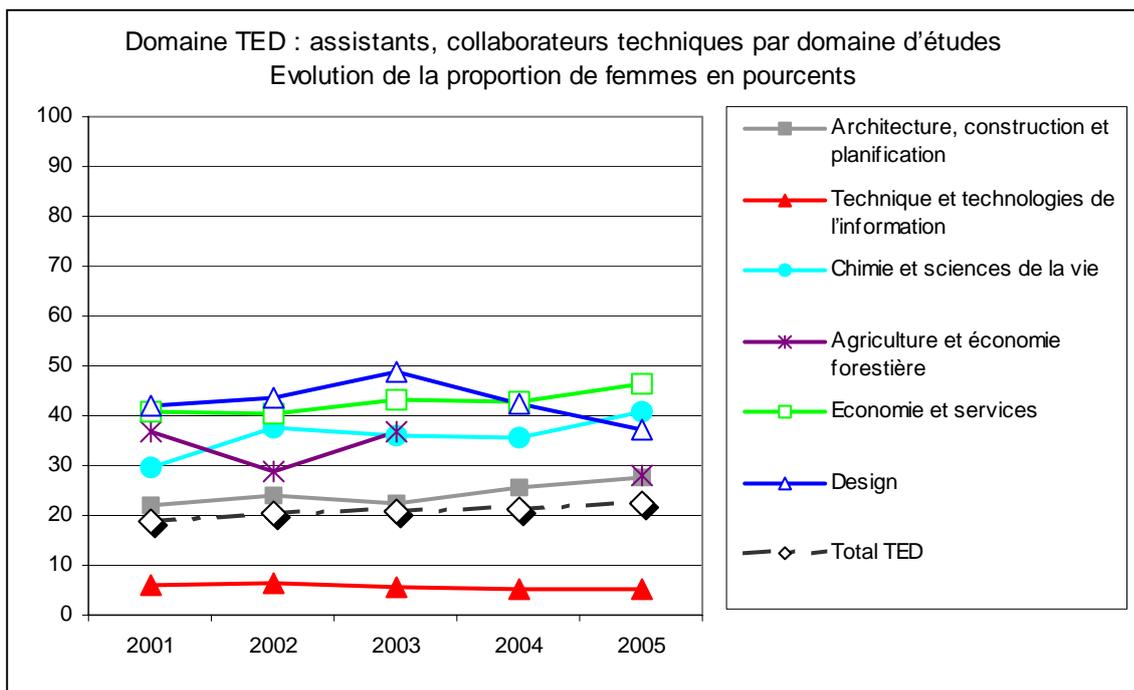
\* Modification de la proportion de femmes par rapport à 2001 en points de pourcentage : Comparaison avec la proportion de femmes parmi les professeurs en 2001 (Barben/Ryter 2003, 15). Hors professeur-e-s qui enseignent plusieurs matières ou ceux qui sont inclassables.

Source : OFS ; tableau BASS.

### Corps intermédiaire dans le domaine TED

Parmi le corps intermédiaire, la proportion de femmes a augmenté en chimie, économie et architecture. En économie, le rapport atteint presque 50 / 50. En design ainsi qu'en technique et technologies de l'information par contre, les femmes sont moins représentées depuis 2001 (graphique 3).

Graphique 3 Evolution de la proportion de femmes dans le corps intermédiaire par domaine (TED)



Source : OFS ; graphique BASS.

#### 4.3.2. Objectif stratégique 3b

Créer un environnement permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Il n'est pas facile d'affirmer concrètement si cet objectif a été atteint, faute de données systématiques. Les données disponibles et les études précédentes<sup>18</sup> permettent toutefois d'en tirer quelques conclusions. Il y a deux raisons de supposer que la conciliation d'un poste de professeur-e-s HES avec les tâches familiales est possible. Premièrement, une grande partie des postes dans les HES sont des postes à temps partiel (en 2001, 72 % des professeur-e-s avaient un taux d'activité inférieur à 50 %). Deuxièmement, les données quantitatives du domaine SSA parlent pour elles : la proportion de femmes parmi les professeur-e-s atteint près de 50 %. On n'a pas étudié jusqu'à présent combien concilient (par obligation ou de leur propre volonté) profession et famille.

La question de l'augmentation de la proportion de femmes parmi les professeur-e-s et celle des conditions de conciliation de la famille et de la profession sont ainsi liées – implicitement – au domaine TED et à l'attribution des postes influents de professeur-e-s et des fonctions de direction. Or l'influence dépend de la présence. Plus le taux d'activité est élevé, plus les possibilités d'assumer des tâches supplémentaires s'offrent (représentation des HES ou de leurs établissements partenaires vis-à-vis du public, siège dans des commissions, participation à des projets et direction de ceux-ci, etc.) et plus l'opportunité de prise d'influence est grande.

Les coordinatrices à l'égalité évaluent la situation comme suit, à quelques détails près unanimement : Lors des embauches dans les HES, concilier vie professionnelle et famille n'est pas un thème « officiel ». Le travail à temps partiel n'est toutefois pas un problème – jusqu'au niveau cadre moyen. Des solutions flexibles individuelles sont possibles. Aux postes dirigeants supérieurs et au niveau des professeurs, la tendance serait cependant plutôt vers des postes à 100 %.

<sup>18</sup> Cf. entre autres la publication suivante : Marie-Louise Barben et Elisabeth Ryter (2003) : Plus de femmes dans le corps enseignant des HES ! Recommandations et pistes d'action, publ. par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

### *Possibilités d'influence des organes pour l'égalité des chances sur la politique du personnel*

Quelle influence et quelles possibilités d'actions les organes pour l'égalité des chances ont-ils dans ce domaine ? L'exigence de conciliation de la profession (ou des études) et de la famille est – mutatis mutandis – intégrée à tous les concepts ou cahiers des charges des organes pour l'égalité des chances. Selon les données disponibles, cette exigence ne semble pas remplie systématiquement, mais les données donnent quelques indications sur la pratique.

Les dés sont jetés en matière de politique du personnel au niveau stratégique dans les comités de direction des HES. Les organes pour l'égalité des chances n'y sont absolument pas représentés. Ils peuvent acquérir un accès pour présenter leurs propres projets ou demandes mais n'ont pas la possibilité de participer à la définition de la politique du personnel.

Dans la plupart des cas, l'occupation des postes de professeur-e-s à plein temps ou des positions dirigeantes importantes se prépare dans des commissions de nomination supplémentaires formées pour l'occasion. C'est dans ces comités que les jalons sont posés. Jusqu'à maintenant, les organes pour l'égalité des chances ne sont pas représentés dans ces comités, à quelques exceptions près. Il existe d'autre part – et c'est compréhensible – une certaine réserve du côté des coordinatrices à l'égalité elles-mêmes : si l'exigence de participer à toutes les procédures de nomination était satisfaite, elles atteindraient rapidement les limites de leurs capacités. Cela concerne également les délégué-e-s à l'égalité des établissements partenaires et leurs petits postes, voire très petits postes à temps partiel. Même la délégation de cette mission demande beaucoup de temps à des expertes internes ou externes: il faut les rechercher, les informer et les former. Les procédures que les coordinatrices à l'égalité souhaitent mettre en œuvre pour renforcer leur influence sont donc diverses. Si la FHO privilégie la formation de spécialistes de l'égalité internes et externes, d'autres mettent l'accent sur une organisation conforme à l'égalité des processus de nomination et d'occupation des postes. Au moment des entretiens, ceci n'était encore qu'une déclaration d'intention.

### *Offres de structures d'accueil pour enfants*

Alors que la participation des organes pour l'égalité des chances aux décisions concernant les procédures d'embauche est encore contestée, il en est tout autre lorsqu'il est question des offres de structures d'accueil pour enfants (cofinancées par l'OFFT). Selon la liste des projets approuvés par l'OFFT du 21.02.2006, les quelque 30 places de garde sont cofinancées dans six des sept HES. Les offres de garde d'enfants ne correspondent pas aux structures d'accueil de la petite enfance propres aux HES, mais à des places dans des installations existantes. La demande concerne des places décentralisées sur les sites des établissements partenaires. Selon les déclarations des coordinatrices à l'égalité, les offres sont à peine suffisantes à insuffisantes. D'après leurs estimations, environ la moitié des employé-e-s et des étudiant-e-s des HES sont concerné-e-s.

En matière de conciliation de la profession et des obligations familiales ainsi que de places de garde, les spécialistes de l'égalité des HES et des universités/EPF peuvent du reste envisager des projets et des installations communs. C'est là qu'il faut justement miser sur la collaboration. Il existe déjà une offre de garde d'enfants commune à la Haute école spécialisée de Suisse centrale. La SUPSI a déjà mis sur pied sa propre crèche (SUPSInido).

Durant les entretiens, plusieurs voix se sont élevées pour dire que les structures de garde d'enfants devaient être l'affaire des HES et non un projet d'égalité des chances. En d'autres termes, elles ont remis en question le cofinancement de l'OFFT sur ce point.

### *Mêmes opportunités de carrière pour femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées ?*

Contrairement aux universités, où la carrière académique s'oriente selon un schéma connu (premier cycle, doctorat, habilitation, professorat), il n'existe pas d'opportunités de carrière purement internes aux HES. Le rapport à la pratique et l'expérience professionnelle extrascolaire sont incontournables dans les HES. Cela ne doit pas signifier pour autant que les diplômé-e-s des HES sont définitivement

pénalisé-e-s pour l'enseignement.<sup>19</sup> Actuellement, la planification de la carrière est pourtant laissée pour compte dans les HES ou elle est en cours d'élaboration dans le meilleur des cas. Le programme de mentoring « Mefista » de la FHNW, premier projet de mentoring pour les femmes du corps intermédiaire dans une haute école spécialisée suisse, fait un pas dans la bonne direction. Au moment de l'évaluation, aucun effet sur la proportion de femmes dans le corps professoral n'avait encore pu être constaté. Il était encore trop tôt. Les réactions des femmes qui ont participé au programme étaient plutôt positives. Le potentiel de femmes du corps intermédiaire à la FHNW étant trop faible pour réaliser le programme régulièrement, on se demande s'il ne devrait pas être aussi ouvert aux hommes. Une alternative serait une offre pour toutes les HES.

A la question générale de savoir si les femmes et les hommes avaient les mêmes opportunités de carrière, les coordinatrices à l'égalité ont répondu en substance :

- Que la sensibilisation aux différentes conditions de vie des hommes et des femmes était faible ;
- Que les embauches à temps partiel représentaient un obstacle pour les carrières ;
- Que l'accès à certains postes était plus difficile pour les femmes parce que la plupart d'entre elles ont moins de réseau que leurs collègues masculins.

### **Atteinte des objectifs**

Les HES se sont un peu plus rapprochées de l'objectif d'augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral. La plus grande part de la progression revient à l'intégration du domaine SSA, qui présente une grande proportion de femmes dans le corps professoral, de la même manière qu'il comporte de nombreuses étudiantes. L'aménagement des HES au cours des dernières années aurait offert la possibilité d'accroître la proportion de femmes de manière plus importante que ce qui a eu lieu réellement. On le voit particulièrement dans le domaine de l'économie et des services. Même si le corps professoral y a presque doublé en 5 ans, la proportion de femmes n'a augmenté que d'un point de pourcentage. Il existe également des différences impressionnantes selon la haute école et le domaine d'étude. L'évolution des dernières années a même été en recul dans certains cas : par exemple à la FHO dans tous les domaines TED. Dans les autres HES, cette évolution négative n'a été constatée que dans quelques domaines.

Lorsque la volonté d'augmenter de manière importante la proportion de femmes dans le corps professoral du domaine TED est présente, il faut faire des efforts plus concrets et plus systématiques. Cette tâche ne peut toutefois être laissée aux organes pour l'égalité. Les directions des écoles devraient agir et formuler des objectifs concrets et réalistes, dérivés des chiffres actuels. Les actions à entreprendre aux différents niveaux ont déjà été détaillées dans le rapport précédemment mentionné « Plus de femmes dans le corps enseignant des HES ! ».

Dans le cadre de l'évaluation, aucune indication n'était disponible concernant l'évolution de la proportion de femmes dans les postes dirigeants car les données correspondantes n'ont pas été collectées. Ce manque devrait absolument être comblé. Des données sur la proportion par sexe dans les différents niveaux dirigeants, tenant compte des diverses structures des HES mais permettant des comparaisons probantes, seraient nécessaires.

En principe, les conditions de travail et d'embauche dans les HES ne sont pas défavorables pour la conciliation de la profession et de la famille. Pourtant, l'objectif ne peut pas être considéré comme totalement atteint, car nulle part on a constaté une politique cohérente en matière de personnel traitant particulièrement de ce problème. Il n'y a pas (à notre connaissance) de données précises, permettant par exemple de savoir si les 50 % (environ) de professeures du domaine SSA sont

---

<sup>19</sup> Ibidem.

concernées par ce problème et comment elles le gèrent. La conciliation du travail et de la famille ne devrait pas du reste être un problème exclusivement féminin.

#### **4.4. Objectif stratégique 4**

Développer les compétences genre du corps enseignant, des cadres et des étudiant-e-s qui, en prenant connaissance des résultats de la recherche en la matière, affinent leur perception des différences entre femmes et hommes.

Il faut d'abord expliquer ce qu'on entend par compétences genre. Le terme *genre* désigne les rôles des femmes et des hommes influencés par la société et la culture. Ceux-ci sont appris et peuvent donc être modifiés. Appliquer la perspective genre aux domaines de connaissance les plus variés implique par exemple d'examiner les connotations sexistes qui s'y cachent et leurs effets. Les connaissances préalables sur le genre ne représentent toutefois qu'une partie de la compétence genre. Les compétences genre s'acquièrent par la réflexion, l'observation, la perception, l'essai permanent et l'application de la perspective genre sur sa propre attitude et sur celle des groupes cibles, dans les situations et les champs d'action les plus divers. La compétence genre est donc un mélange de connaissances préalables, d'expérience, de perception et d'aptitudes sociales.

Dans le contexte de cette description, il ne sera pas facile de déterminer à quel point cet objectif stratégique a été atteint ou dans quelle mesure le plan d'action a contribué à s'en approcher. L'acquisition de compétences genre est un processus qui ne peut pas être évalué par le biais d'un questionnaire ou d'un entretien. Il serait plus facile de vérifier l'exigence de confrontation des professeur-e-s, dirigeant-e-s et étudiant-e-s avec les résultats de la recherche genre. Et il est encore une fois plus difficile d'estimer ou de constater dans quelle mesure les groupes cibles interrogés sont ainsi capables d'aiguiser leur regard pour percevoir les différences de traitement et de projets de vie des femmes et des hommes et – ce qui devrait être le but – d'en tirer les conséquences pour leur propre comportement. En d'autres termes, on ne peut pas évaluer si l'objectif stratégique 4 a été atteint dans ce sens général, mais des réponses partielles sont possibles.

##### *Demande de compétences genre*

L'équipe d'évaluation part du principe que les organes pour l'égalité des chances, en tout cas les coordinatrices à l'égalité disposent de compétences genre, c'est-à-dire de ce mélange de connaissances préalables, de perception et d'aptitudes sociales, et les mettent en application dans leur travail et les développent. Partant de ce principe, l'équipe d'évaluation a posé aux coordinatrices à l'égalité les questions suivantes : Ont-elles été invitées à accompagner les processus ou les projets dans une perspective genre, leur a-t-on demandé de la documentation sur le sujet ou ont-elles déjà été interrogées sur des expertes genre externes dans certains domaines d'étude ? D'après leurs déclarations, on fait plutôt rarement appel à leurs connaissances spécialisées, voir jamais selon certaines coordinatrices. Les coordinatrices à l'égalité ont précisé qu'elles disposaient d'un matériel complet sur les thèmes les plus variés en la matière, qui pourrait s'avérer intéressant pour les membres des HES (par ex. les femmes et la technique, le choix de la profession, le développement personnel). L'intérêt est encore une fois faible, comme pour la demande d'expertes de certains domaines d'étude. En d'autres termes, on fait (trop) rarement appel aux compétences genre.

##### *Acquisition directe et indirecte de compétences genre par la gestion de projets*

L'encouragement direct des compétences genre par la transmission active de connaissances genre sous forme de cours paraît susciter des adhésions variées. Le projet « Future ingénieure » est un exemple positif. Mené par la haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD), ce projet consiste en une année de préparation pour les futures étudiantes en technique titulaires d'une maturité gymnasiale ou d'un certificat de capacité fédéral d'une formation professionnelle autre que

technique. L'année préparatoire remplace l'année de pratique professionnelle exigée selon la loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées. La promotion des compétences genre fait partie intégrante du concept : pour enseigner dans le cadre du projet « Future ingénieure », il faut suivre le cours genre proposé. Il apparaît que ce cours est apprécié des professeur-e-s. Cette formation complémentaire devrait à l'avenir être ouverte à toutes et à chaque professeur-e de la HEIG-VD qui le souhaite.

Cet accueil enthousiaste n'est toutefois pas une évidence. Les responsables de projets comme les délégué-e-s à l'égalité font remarquer que les formations complémentaires obligatoires en compétences genre, comme accompagnement à des projets pour l'égalité, sont parfois délicates. Elles constituent une charge supplémentaire pour le corps professoral et peuvent entraîner un rejet du programme. On suggère donc d'intégrer les aspects genre dans les offres de formation complémentaire générales (didactique au niveau des hautes écoles, etc.).

La participation aux projets peut contribuer à la sensibilisation des membres des HES aux questions de genre, en particulier lorsque les projets entraînent une augmentation directe du nombre d'étudiantes comme « Future ingénieure ». Les projets d'incitation également, comme les journées découverte des professions techniques pour les filles, où toutes les participantes *doivent* réfléchir sur certains éléments : par ex. pourquoi les journées techniques sont nécessaires pour les filles. Par conséquent, les réflexions sur le choix de la profession spécifique au sexe de la part des filles et des garçons en général ou la question de la réticence des filles vis-à-vis de la technique ne sont plus si étrangères.

#### *Des offres (d'étude) genre ?*

Qu'en est-il des étudiant-e-s concerné-e-s dans le cadre de cet objectif stratégique ? Est-ce qu'il y a la possibilité d'acquérir des compétences genre au cours des études ? A l'exception de la HES-SO, les coordinatrices à l'égalité ne disposent pas d'un aperçu complet des offres genre de leurs HES. On connaît le cours postgrade *Gender Management* à la FHNW d'Olten et les études postgrades *Gender and Cultural Studies* à la HGKZ. Les coordinatrices à l'égalité déclarent unanimement que la dimension genre est prise en compte dans les filières travail social des hautes écoles. Dans le domaine du perfectionnement, une offre commune de la haute école spécialisée zurichoise, de la haute école pédagogique de Zurich et de l'Université de Berne en matière de *compétences genre dans les hautes écoles* a été proposée au printemps 2006 (durée : un an). Les cours n'ont pas tous eu lieu en raison du manque de participant-e-s. Deux petits modules sur le même thème ont toutefois suscité de l'intérêt et un feed-back positif de la part des participante-e-s. On ne sait pas encore pour l'instant s'ils seront reconduits, ni quand.

Des manifestations sporadiques sur les thèmes relatifs au genre dans divers domaines d'étude se déroulent vraisemblablement dans toutes les HES. On peut mentionner l'exemple du « gender training » pour les étudiants de la FHNW, organisé pour la première fois avec grand succès en 2004 et répété en 2005.

#### *Promotion des compétences genre : un objectif commun*

La promotion des compétences genre, surtout chez les professeur-e-s, se situe en haut de la liste des priorités pour les coordinatrices à l'égalité. Avec au premier plan ce public cible, car les coordinatrices ont à cœur que les filières d'études soient organisées de manière non discriminatoire. Il est intéressant et positif pour l'avenir que les responsables des établissements partenaires des sept HES qui ont participé à l'enquête sur le travail en faveur de l'égalité des chances, soient aussi concerné-e-s soit par l'augmentation de la proportion de femmes dans leurs domaines d'étude que par la promotion des compétences genres.

## Atteinte des objectifs

Cet objectif stratégique est formulé de manière très complète. Quelques tendances positives et négatives ont pu être dégagées à partir des résultats de l'évaluation :

L'équipe d'évaluation a observé que les compétences genre des membres des HES augmentent lorsque ces personnes sont elles-mêmes impliquées dans des projets pour l'égalité. Les questions d'égalité en général et les organes pour l'égalité en particulier sont de mieux en mieux acceptés dans la mesure où des projets pour l'égalité réussis améliorent indirectement l'image des HES (exemple : projets d'incitation) ou ont des effets positifs directs (par ex. sur le nombre d'étudiant-e-s).

Les coordinatrices à l'égalité, mais aussi les responsables des établissements partenaires ont fait de la promotion des compétences genre l'une de leurs questions prioritaires à l'avenir.

En même temps, l'équipe d'évaluation a également constaté que les compétences genre des organes pour l'égalité sont plutôt peu utilisées et qu'il n'est pas toujours facile pour beaucoup de professeur-e-s et de dirigeant-e-s de reconnaître les compétences genre comme compétences spécialisées. Elles sont souvent plutôt assimilées à une attitude individuelle plus ou moins ouverte. Peu de projets de promotion des compétences genre ont été déposés auprès du programme fédéral Egalité des chances : cela montre également qu'il faut développer la conscience de l'utilité de ces compétences.

L'équipe d'évaluation croit cependant pouvoir affirmer que grâce au travail des organes pour l'égalité et à la participation d'un plus grand nombre d'employé-e-s aux projets pour l'égalité, le terrain est de mieux en mieux préparé pour l'augmentation des compétences genre.

### 4.5. Objectif stratégique 5

Adopter une approche intégrée de l'égalité (« gender mainstreaming ») à titre de tâche de gestion en faisant de l'égalité des chances un critère de qualité dans tous les projets et processus, et coupler l'intégration de l'égalité à un controlling ciblé.<sup>20</sup>

Cet objectif stratégique est également formulé très largement. Sur une période de quatre ans, il demande aux HES quelque chose qu'aucune entreprise ou administration suisse n'a totalement réalisé dans cette ampleur : un « gender mainstreaming » continu, couvrant tous les processus au niveau stratégique et, par conséquent, la prise en compte de l'égalité des chances comme critère de qualité dans tous les processus et projets de la HES et de ses établissements partenaires au niveau opérationnel, vérifié en permanence par un système de controlling. Etant donné que la mise en application de l'égalité des chances n'était pas en tête de la liste des priorités des HES ces dernières années, il est compréhensible que ce « modèle idéal » n'ait pu être réalisé nulle part pendant le temps imparti. Les HES ont eu bien assez à faire avec leur propre création et développement, l'introduction de la réforme de Bologne dans toutes les filières et la préparation des formations master.

Rappelons-nous toutefois l'objectif du programme fédéral Egalité des chances et l'objet de la présente évaluation. Le programme fédéral ne *représente* pas l'égalité des chances dans les HES : il met à disposition (sous certaines conditions) des moyens pour aider les HES à satisfaire leur obligation légale. Il subventionne tous les projets qui vont dans le sens de l'objectif stratégique fixé. Selon la loi : « Dans l'accomplissement de leurs tâches, (les HES) veillent notamment à assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes ». Il en est ainsi, avec ou sans programme fédéral. Rappelons-nous également que les structures, c'est-à-dire les organes pour l'égalité, et les projets peuvent être financés par le programme fédéral à hauteur de 50 % dans le meilleur des cas ; les HES doivent amener elles-mêmes le reste. En d'autres termes, les HES ont deux motivations pour poursuivre l'objectif de l'égalité effective :

- d'une part elles peuvent profiter des moyens du programme fédéral lorsqu'elles lancent des mesures et des projets en faveur de l'égalité et

---

<sup>20</sup> Cet objectif stratégique regroupe les objectifs 5 et 6 du plan d'action 2004-2007. Pour la formulation originelle, voir le point 2.2.1.

- d'autre part elles ont intérêt à ce que leurs propres investissements soient bien employés.

Dans ce contexte, l'évaluation pose les questions suivantes :

*Au niveau stratégique :*

- Les HES ont-elles intégré l'objectif de l'égalité effective sous une forme ou l'autre dans leurs documents de direction ou de stratégie, leur plan directeur ou tout autre document de référence important ? C'est-à-dire se sont-elles engagées, de manière explicite ou implicite, en faveur du « gender mainstreaming » ?

*Au niveau opérationnel :*

- Le critère de qualité égalité des chances a-t-il été / est-il intégré dans tous les processus ou projets ? Par rapport au plan d'action, les questions suivantes se posent : Des projets ont-ils été réalisés ou des instruments mis en œuvre pour encourager, expliquer, montrer l'intégration de l'égalité ? A-t-on fait appel à des expert-e-s (coordinatrices ou délégué-e-s à l'égalité, externes) ? Des compétences en la matière ont-elles été acquises, utilisées, achetées ? L'évaluation a vérifié l'intégration de la dimension égalité à travers deux exemples : le management de la qualité et le projet de Bologne.

*Du point de vue des dirigeant-e-s :*

- Quel jugement concret portent les dirigeant-e-s sur : les responsables des établissements partenaires et le travail en faveur de l'égalité des chances dans leur environnement ? Comment est-ce que le critère de qualité égalité des chances est intégré dans leur propre travail ? Est-ce que les possibilités que leur offre le programme fédéral Egalité des chances, par ex. concernant l'intégration de leurs organes pour l'égalité, sont claires et connues ? Les réactions des responsables d'écoles, qui font partie du niveau dirigeant et sont en même temps proches des processus opérationnels, constituent une sorte de baromètre de l'enthousiasme ou du succès suscités par le travail en faveur de l'égalité des chances.

A la lumière de ces questions, l'évaluation peut déterminer si les HES sont en bonne voie pour atteindre l'objectif 5.

*Intégration de l'égalité des chances dans les documents de gestion stratégiques*

Quelles sont les conditions à réunir pour permettre aux HES de mettre en place le « gender mainstreaming » ? Le principe de l'approche intégrée de l'égalité dans tous les domaines devrait figurer dans le plan directeur ou tout autre document de gestion important. L'équipe d'évaluation a examiné les documents disponibles en détail. Elle s'est penchée sur des textes consultables sur Internet ou remis par les coordinatrices à l'égalité. En octobre 2006, on a demandé à nouveau aux coordinatrices si des changements notables étaient intervenus par rapport à l'année précédente. L'examen a porté sur les réponses reçues et ne peut prétendre être exhaustif car les documents de gestion ne sont pas tous publics.

Quatre HES (FHO, FHZ, SUPSI, ZFH) ont intégré l'égalité des sexes dans un paragraphe général sur les valeurs. Le précepte de la FHO, par exemple, précise en substance que « les prestations des établissements partenaires se mesurent selon une exigence *éthique* élevée, l'*égalité* entre femmes et hommes et la *solidarité* générale ». La ZFH regroupe également l'éthique, l'égalité et la solidarité dans une même ligne de conduite, tandis que le document stratégique de la SUPSI, sous le titre *Valori*, indique comme objectif l'égalité des droits et la suppression de la discrimination avec intégration de la dimension genre. La FHZ déclare sous le titre *Ethik* que l'égalité entre femmes et hommes, et personnes de cultures ou de religions différentes est une de ses préoccupations majeures. La HES-BE mentionne la *non-discrimination* parmi les principes de son management de la qualité.

La FNHW, dont la fusion n'a pu être achevée que fin 2005, n'a pas encore adapté ses documents de gestion à son nouveau statut pour des raisons de capacité. Le principe d'égalité est toutefois intégré à la convention intercantonale de la FHNW. A la HES-SO, on travaille sur une convention commune de la HES-SO et HES-S2 qui ne devrait entrer en vigueur qu'en 2009. Il n'y a pas de principe d'égalité dans la convention valable actuellement.

*Bilan 1* : Les déclarations sur l'égalité des sexes sont très générales dans les documents mis à disposition de l'équipe d'évaluation : elles ne permettent pas de savoir si les écoles ont l'intention d'introduire un modèle de « gender mainstreaming ». La majorité des HES réalisent toutefois un premier pas avec ces déclarations. D'autres doivent suivre, comme des objectifs plus contraignants dans des documents secondaires (directives, ordonnances).

#### *L'intégration du critère de qualité égalité des chances au niveau opérationnel*

Comme le suggère l'objectif stratégique 5, le critère de qualité égalité des chances devrait être intégré dans tous les processus et projets des HES. Ceci n'était pas le cas par le passé. L'équipe d'évaluation avance cette affirmation sans l'avoir vérifiée en détail.

Elle l'a cependant examinée au cours d'entretiens avec les coordinatrices à l'égalité, d'après leur participation ou la prise en compte de la dimension de l'égalité dans deux projets clés :

#### Management de la qualité

Le management de la qualité est l'un de ces projets clés, car il s'agit d'une procédure intégrée à tout l'établissement qui veille au respect et à l'amélioration de la qualité, toujours dans l'optique des clients finaux. Lorsque l'égalité fait partie intégrante du management de la qualité, il est nécessaire d'élaborer des critères de vérification correspondants, eux-mêmes objets du controlling par la suite. Dans les entretiens, nous avons donc demandé aux coordinatrices comment l'égalité était intégrée dans le management de la qualité de leur HES ou de quelle manière elles-mêmes y participaient. Les réponses peuvent être résumées comme suit :

- Dans la plupart des HES, le management de la qualité est seulement en train d'être mis en place. Certains établissements partenaires ont encore des systèmes différents qui doivent être regroupés ;
- Sur le plan de l'organisation, il existe dans les établissements partenaires des délégué-e-s à la qualité, sur le modèle des délégué-e-s à l'égalité, qui sont réuni-e-s dans une commission ;
- Certaines coordinatrices à l'égalité ont noué des premiers contacts avec les responsables de la qualité ; elles envisagent de siéger dans les commissions correspondantes et considèrent le management de la qualité comme une partie importante de leur travail à venir ;

Les entretiens dont découlent ces informations ont eu lieu en été 2005. Les éventuelles nouvelles évolutions intervenues l'année dernière n'ont pas pu être présentées dans ce rapport.

Des informations plus actuelles existent pour la FHNW. Le président de la direction y a fait une déclaration d'intention d'introduire un controlling de l'égalité dans le cadre du controlling stratégique. Le projet « Egalité des chances comme critère de qualité », organisé en deux phases, y a contribué de manière décisive.<sup>21</sup> Comme l'a montré l'évaluation de ce projet, il faudrait que la direction intègre dès le départ des objectifs et des mesures dans les processus de management de la qualité. La FHNW va rechercher des moyens d'intégrer les caractéristiques de l'égalité dans le nouveau management de la qualité de la HES.

---

<sup>21</sup> Une base de travail comprenant un catalogue de critères avec 5 objectifs principaux a été développée dans le cadre du projet. Les caractéristiques de qualité opérationnalisées sont réparties par domaine de prestation et par niveau d'action. Le manuel correspondant fait des propositions de réalisation des caractéristiques de qualité pour tous les domaines. Cf. Barben, Marie-Louise et Elisabeth Ryter (2003) : Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen, publié par la FHNW.

*Bilan 2* : L'intégration de l'égalité entre les sexes dans le management de la qualité est faible pour l'instant. Les compétences des organes pour l'égalité des chances ont été peu demandées. Le soutien du programme fédéral Egalité des chances – sous forme de projets correspondants – n'a été sollicité que dans un petit nombre de cas.

### Projet de Bologne

Ces dernières années, les HES ont adapté leurs filières d'études selon le modèle de Bologne. Les nouvelles formations bachelor ont commencé à la rentrée 2005 et les master devraient débuter avant 2008.<sup>22</sup> (Comment) Est-ce que les coordinatrices et les délégué-e-s à l'égalité ont pu influencer le projet de Bologne ? (Comment) Est-ce qu'on les a intégré-e-s dans les commissions correspondantes ?

Les coordinatrices à l'égalité ont pris conscience de l'importance de ce projet et se sont déjà penchées sur la question en 2002. La commission spécialisée Egalité des chances de la CSHES a élaboré à ce sujet une prise de position<sup>23</sup>, diffusée auprès des instances compétentes. Une représentante de la commission spécialisée a pu siéger dans la commission CSHES Bologne, qui a élaboré la directive « Best practice » pour la mise en application de la Déclaration de Bologne. Elle a eu la possibilité d'introduire les questions d'égalité et les aspects spécifiques genre dans le document. Certains objectifs importants en matière d'égalité y ont été également exprimés (par ex. la validité illimitée des points ECTS ou la possibilité de poursuivre des études à plein temps ou à temps partiel). La prise de position<sup>24</sup> a été rendue accessible à toutes les coordinatrices à l'égalité avec la consigne d'accompagner activement les réformes des études dans chaque école. La réussite a été partielle sur ce point. Les coordinatrices à l'égalité n'ont pu exercer une influence personnelle qu'à la SUPSI et à la FHO. L'experte de la commission spécialisée a présenté les questions de genre à deux HES. En général, l'intégration des organes pour l'égalité était toutefois faible et les coordinatrices à l'égalité ont été mal, voire pas du tout informées de la poursuite du processus de Bologne.

*Bilan 3* : Les coordinatrices à l'égalité sont elles-mêmes devenues actives et ont mis à disposition leurs compétences genre en expliquant leur poste, en participant aux commissions ou en offrant leur collaboration. Cette offre aurait pu être encore mieux exploitée par les HES.

### *Le travail en faveur de l'égalité du point de vue des dirigeant-e-s*

En été 2005, l'équipe d'évaluation a mené un entretien détaillé avec un responsable d'école de Suisse alémanique et un autre de Suisse romande. Les thèmes suivants ont été abordés :

- L'organisation des structures pour l'égalité dans leur établissement et leur adéquation ;
- Les thèmes et objectifs de l'égalité, ainsi que leur priorité ;
- Les inégalités qui subsistent encore entre femmes et hommes ;
- La réussite et l'avenir du travail en faveur de l'égalité.

Les deux entretiens ont été réunis en un seul document et ont reçu l'autorisation d'utilisation ultérieure des deux interlocuteurs. Le document a ensuite été envoyé aux 69 responsables des sept HES et de leurs établissements partenaires en demandant leur consensus quant aux affirmations citées et de bien vouloir ajouter des commentaires. 31 personnes ont répondu ; toutes étaient d'accord dans l'ensemble (23) ou en partie (8). Les résultats suivants ressortent des commentaires :

---

<sup>22</sup> Rapport du Conseil fédéral sur les hautes écoles spécialisées et le modèle de Bologne en réponse au postulat 02.3627 de Rudolf Strahm (04.10.2002), (2005).

<sup>23</sup> Déclaration de Bologne, prise de position de la commission spécialisée « Egalité des chances » CSHES du 22 septembre 2002.

<sup>24</sup> Commission CSHES Bologne, La conception de filières d'études échelonnées « Best practice ». Rosmarie Müller-Hotz : Prise de position du point de vue du genre. Recommandations pour l'introduction du processus de Bologne dans les hautes écoles spécialisées, 14.11.2003.

- La nécessité de constance et de continuité du travail en faveur de l'égalité est unanimement approuvée. L'attribution de la responsabilité de l'égalité aux responsables également ;
- Plusieurs voix s'expriment en faveur de projets concrets, axés sur la pratique. La structure de l'organe pour l'égalité doit être adaptée aux projets, et non inversement ;
- Certaines réponses indiquent qu'il faudrait privilégier l'approche diversité plutôt que l'approche genre<sup>25</sup> ;
- Quelques commentatrices et commentateurs, actives et actifs dans le travail en faveur de l'égalité, estiment qu'il est insuffisant. En règle générale, il faudrait que l'aspect égalité soit beaucoup plus intégré dans tous les domaines ;
- A l'avenir, les personnes interrogées accordent une grande priorité au développement des compétences genre ;
- Des critiques sont également apparues. Par exemple, concernant le coût du travail en faveur de l'égalité en général ou les postes à temps partiel des délégué-e-s à l'égalité dans les établissements partenaires, considérés comme superflus.

*Bilan 4* : Le taux élevé d'approbation des affirmations du document mentionné est réjouissant, car celui-ci contient quelques indications importantes sur l'avenir du travail en faveur de l'égalité : la continuité et la constance sont ainsi considérées comme nécessaires, la responsabilité de la mise en œuvre incombant à la direction paraît incontestée, de même que le coût. Les responsables des établissements partenaires semblent connaître leurs coordinatrices et leurs délégué-e-s à l'égalité et les solliciter le cas échéant. L'équipe d'évaluation est consciente de la faible fiabilité de ces affirmations car elles ont plutôt été données par des sympathisant-e-s que par des critiques.

### **Atteinte des objectifs**

Il a déjà été mentionné au début de ce point qu'on ne peut évaluer si l'objectif stratégique 5 a été complètement atteint ; il s'agit plutôt d'estimer si les HES sont sur la (bonne) voie dans ce domaine et si elles utilisent le plan d'action pour atteindre l'objectif. Même si elles semblent plus conscientes de l'importance de l'égalité, la prise en compte de la perspective genre dans tous leurs processus n'est pas encore une réalité.

Exemples de signes positifs : l'idée de l'égalité est exprimée dans certains documents de gestion, de plus en plus de dirigeant-e-s sont conscient-e-s de l'importance de ce thème. Il n'y a cependant pas encore de politique pour l'égalité obligatoire, cohérente et placée sous la responsabilité de la direction.

Selon le tableau 2 plus haut (p. 7), seuls 4 % des moyens financiers (7 % depuis 2000) ont été utilisés pour des projets de « gender mainstreaming » pendant la période de subventionnement, dont le projet susmentionné « L'égalité des chances comme critère de qualité » qui a notamment donné naissance au « Handbuch zur Gleichstellung » de la FHNW<sup>26</sup>. Celui-ci a été repris par la SUPSI et a engendré un projet de « gender mainstreaming ». Le transfert de résultats du projet et des projets est souhaitable et devrait être mieux exploité.

---

<sup>25</sup> Le « diversity management » est un concept issu de la gestion d'entreprise qui tient compte de l'hétérogénéité des employés selon des différences objectives et subjectives (outre le sexe, par ex. l'ethnie, l'âge, le handicap physique, l'orientation sexuelle, la religion et le style de vie) pour la mettre à profit à l'avantage de tous.

<sup>26</sup> Cf. Barben/Ryter (2003) : Handbuch, loc. cit..

#### **4.6. Objectif stratégique 6**

Soutenir la recherche genre et prendre en considération ses résultats.

Cet objectif stratégique fait partie du plan d'action 2004-2007. Celui-ci indique dans la description des domaines de mesures que les HES ne disposent toutefois pas d'un crédit dévolu uniquement aux études genre.<sup>27</sup> La présidente de l'organe consultatif l'a confirmé : aucun projet de recherche pure n'est soutenu par le plan d'action. En revanche, les projets de transmission des résultats des études genre ou de sensibilisation de différents groupes cibles aux objectifs et aux résultats des études genre peuvent bénéficier d'un soutien pour atteindre cet objectif stratégique. Le service « Gender Studies » de la haute école spécialisée zurichoise a été cofinancé selon cet aspect pendant la période de crédit en cours. Ce service s'occupe explicitement de la mise en réseau et de la transmission, favorise la collaboration de chercheuses et de chercheurs dans le domaine des études genre ou développe des manifestations de formation continue pour les professeur-e-s et les dirigeant-e-s. Lui-même n'effectue pas de recherches.<sup>28</sup>

Dans ce contexte, les études genre n'étaient pas le thème principal de l'évaluation. Le sujet a été effleuré dans les entretiens avec les coordinatrices à l'égalité, dans le cadre de la future orientation du travail en faveur de l'égalité dans les HES.

Les opinions des personnes interrogées étaient diverses : certaines trouvaient que ce domaine de recherche devrait être laissé aux universités, d'autres l'attribuaient aux HES. Le partage du travail avec les universités a également été évoqué. L'idée que les études genre dans les HES devaient être proches de la pratique ou appliquées est revenue plusieurs fois. Les personnes qui souhaiteraient laisser ce domaine de recherche aux universités sont aussi intéressées par les résultats des études genre.

#### **Atteinte des objectifs**

Pour l'instant, pendant la période concernée du programme fédéral, 6 % des subventions ont été allouées pour des projets d'études genre, principalement pour le service « Gender Studies » de la ZFH. Il était manifestement difficile de comprendre qu'un objectif stratégique concernant les études genre faisait partie du plan d'action en cours mais qu'il existait un consensus pour ne pas approuver les projets de recherche en la matière. Par conséquent, il n'y a eu aucun projet de transmission des études genre ou de diffusion des résultats. Il faudra reconsidérer cet objectif stratégique.

### **5. Atteinte des objectifs et état du travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées**

#### **5.1. Atteinte des objectifs – estimation globale**

Dans l'ensemble, des progrès ont été faits en matière de réalisation des objectifs. Les moyens mentionnés par le plan d'action ont été utilisés de manière responsable.

Les objectifs n'ont toutefois pas tous été atteints au même degré, notamment parce que le rayon d'action des objectifs stratégiques est très différent. On peut répartir les objectifs en trois catégories :

- Les HES peuvent influencer la réalisation des objectifs et les soutenir avec les moyens financiers du plan d'action.

*Les objectifs stratégiques 1, 3b et partiellement 3a font partie de cette catégorie ;*

---

<sup>27</sup> Cf. plan d'action, loc. cit., p. 8.

<sup>28</sup> Pour plus d'informations sur les activités et les objectifs du service « Gender Studies », voir le site [www.genderstudies.zfh.ch/fachstelle.htm](http://www.genderstudies.zfh.ch/fachstelle.htm)

- Les HES peuvent influencer la réalisation des objectifs et les soutenir avec les moyens financiers du plan d'action, mais la dépense est élevée ; le temps et les finances des HES sont sollicités. *Les objectifs stratégiques 4, 5 et 6 font partie de cette catégorie ;*
- La réalisation des objectifs ne dépend pas que des HES, les dimensions sociales globales jouent aussi un rôle. Les HES peuvent contribuer, notamment avec le soutien du plan d'action, au changement social ou à la sensibilisation. *Les objectifs stratégiques 2 et partiellement 3a font partie de cette catégorie.*

#### *L'intégration dans les structures progresse*

Le succès le plus marquant apparaît dans l'intégration structurelle des organes pour l'égalité dans les sept HES (objectif stratégique 1). L'objectif était défini comme suit selon le plan d'action : un service de renseignement par HES pour toutes les questions d'égalité et d'égalité des chances, dirigé par un spécialiste du sujet. Pour un meilleur réseau *au sein* des HES, il serait également souhaitable d'engager des délégué-e-s à l'égalité décentralisé-e-s dans les différents départements / établissements partenaires. Grâce à la participation financière de 50 % du programme fédéral Egalité des chances aux structures centralisées et décentralisées, la dépense reste acceptable pour les HES. Celles-ci disposent en outre désormais d'interlocutrices et d'interlocuteurs, et peuvent transmettre toutes les questions d'égalité des chances qui leur sont posées aux structures nouvellement créées.

On constate les limites suivantes :

- La continuité financière n'est pas garantie à long terme sans le soutien d'un programme fédéral ;
- Les coordinatrices à l'égalité / l'organe pour l'égalité risquent d'être les (seul-e-s) responsables de l'égalité dans les HES.

Quant aux conditions de conciliation de la profession et de la famille (objectif stratégique 3b), elles ne sont en principe pas défavorables dans les HES. Au-delà de solutions individuelles, il faudrait toutefois se pencher davantage sur cette question en envisageant systématiquement dans la gestion du personnel par quelles mesures il serait possible de faciliter la conciliation du travail et de la vie privée (par ex. modèles de temps de travail annualisé, offres de postes à temps partiel, structures de garde d'enfants, job sharing, etc.). Une offre attrayante dans ce sens pourrait être utilisée comme « moyen publicitaire » pour les nouveaux postes d'enseignement. Chaque HES peut être active dans ce domaine. Pour améliorer les conditions qui permettent de concilier profession et famille, il ne faut pas obligatoirement faire appel aux moyens de la Confédération – mis à part les contributions pour les structures d'accueil de la petite enfance.

L'objectif stratégique 3a – l'augmentation de la proportion de femmes dans le corps enseignant – présente deux aspects : l'un appartient à cette catégorie et l'autre à la catégorie 3 (voir ci-dessous). Comme décrit au point 4.3, la proportion de femmes parmi les professeurs atteint environ 30 %. Ce chiffre important est dû principalement au domaine SSA. Dans le domaine TED, à peine 19 % des professeur-e-s sont des femmes, avec aussi – comme pour les étudiantes – de grandes différences entre les domaines d'étude (de 8 % en technique / technologies de l'information à 34 % en design). En matière d'occupation des postes d'enseignement, les HES disposent toutefois d'une large marge de manœuvre qui pourrait être encore mieux utilisée pour l'augmentation de la proportion de femmes, même dans le domaine technique et technologies de l'information. Les mesures possibles sont décrites en détail dans le rapport « Plus de femmes dans le corps enseignant des HES ! »<sup>29</sup>.

#### *La dépense pour atteindre les objectifs est élevée*

Il existe maintenant une discussion *ponctuelle* sur les compétences genre dans les HES (objectif stratégique 4). Il n'y a toutefois pas de consensus sur la manière dont les compétences genres peuvent être démontrées, sur leur nécessité et sur leur contribution à l'amélioration des HES au sens

<sup>29</sup> Cf. Barben/Ryter (2003) : Plus de femmes dans le corps enseignant des HES !, loc. cit.

large (enseignement, processus de gestion, management de la qualité, etc.). Les compétences genre des organes pour l'égalité des chances ont été peu sollicitées. La question de savoir comment convaincre davantage de la nécessité d'acquérir de telles compétences est également restée sans réponse. Les résultats de l'évaluation laissent d'autre part supposer que la sensibilisation aux questions de genre augmente dans la mesure où les membres des HES s'en occupent.

Convaincues que la dimension genre sera indissociable de l'enseignement, de la recherche et du management, les HES auront intérêt à agir elles-mêmes dans ce domaine.

Nous avons évoqué en détail au point 4.5 l'estimation de l'intégration par les HES d'une approche « gender mainstreaming » cohérente (objectif stratégique 5) et du cadre général de cet objectif. L'équipe d'évaluation est arrivée à la conclusion que des tentatives positives ont été faites à différents endroits mais que la plupart des HES ne disposent pas encore d'une procédure cohérente et évidente. Par manque de temps, de connaissances, de volonté politique, de conscience de l'utilité et/ou de la nécessité ? L'équipe ne saurait le dire. Du point de vue du futur développement des HES – mentionnons ici l'exemple de l'accréditation –, le thème de l'égalité restera une tâche transversale. Nous aborderons ce sujet dans le prochain chapitre ainsi que dans les recommandations. Le cadre de discussion est fixé et le terrain préparé avec les produits de projets déjà réalisés comme le « Handbuch zur Gleichstellung » de la FHNW.

Jusqu'à présent, aucun projet de recherche n'a été soutenu par le programme fédéral en cours (objectif stratégique 6). Le programme fédéral a contribué à la prise en compte des résultats de recherche des études genre par le biais du plan d'action, qui a permis de lancer et de garantir la création du service « Gender Studies ». Celui-ci existe depuis 2003 et a déjà développé de multiples activités. Si l'objectif stratégique de promotion de la recherche genre / des études genre doit être maintenu à l'avenir, il faudra emprunter une autre voie. L'équipe d'évaluation s'exprime à ce sujet au point 7.

#### *L'atteinte des objectifs n'est possible que dans un contexte social*

Des efforts ont été entrepris pour augmenter la proportion d'étudiantes dans les branches techniques (objectif stratégique 2). Dans l'ensemble du domaine TED, elle est passée de 17 % au semestre d'hiver 1997/98 à 27 % au semestre d'hiver 2005/06. En technique et technologies de l'information, la proportion de femmes atteint actuellement 5,1 % des étudiants. Depuis le lancement du premier programme fédéral, elle a progressé de 1,7 %. Autrement dit, l'augmentation dans ce domaine d'étude est laborieuse.

Beaucoup de travail et d'argent ont été investis ces dernières années dans des projets visant à inciter les filles en âge de choisir un métier à opter pour les professions techniques. D'une manière ou d'une autre, toutes les HES ont organisé avec succès des journées découverte des professions techniques. Il est difficile de prouver que le nombre d'étudiantes dans les filières techniques augmentera à long terme grâce à ces projets. Est-ce que les projets d'incitation ou leur soutien par le programme fédéral sont justifiés, vu que le rapport entre l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s et les projets d'incitation n'est pas établi ?

Ces projets tentent de désamorcer le problème du choix du métier dicté par la ségrégation entre les sexes. Ce problème ne peut être résolu par le plan d'action, toutes les personnes concernées en sont bien conscientes. Les projets d'incitation ont toutefois des effets secondaires positifs, comme l'évaluation l'a partiellement montré :

- Ils font connaître les HES dans des cercles qui ne seraient jamais entrés en contact avec elles autrement (par ex. les parents des filles qui participent aux journées découverte des professions techniques) ;
- Ils changent peut-être les attitudes et les comportements des professeur-e-s et des étudiant-e-s qui participent aux journées découverte des professions techniques en tant qu'apprenant-e-s et

accompagnant-e-s. Ceux-ci se rendent compte de manière parlante que les filles sont intéressées par la technique et font preuve de créativité, qu'elles posent d'autres questions que les garçons ou abordent les tâches différemment ;

- De leur côté, les filles font des expériences positives en se découvrant compétentes dans un environnement qui leur était jusqu'alors peu familier ;
- Le travail public qui accompagne les projets présente les HES comme des établissements modernes et ouverts.

Pendant la période concernée, le plan d'action a approuvé le subventionnement des projets d'incitation, les HES s'y sont lancées et les ont réalisés avec succès. Ces projets étaient nécessaires et importants dans cette phase même s'ils n'ont pas (encore) entraîné l'augmentation du nombre d'étudiantes. Il faudra reconsidérer la question pour savoir s'ils doivent continuer à être financés dans la même proportion par des fonds de la Confédération.

Comme mentionné au début de ce point, l'objectif stratégique 3a fait partiellement partie de cette catégorie. Nous sommes confronté-e-s à la même situation que pour les étudiantes. Les femmes choisissent moins de formations de base dans les filières techniques ou scientifiques mais les chiffres augmentent, même ceux des titulaires d'une maturité professionnelle. Par la suite, les femmes qui ont en poche une maturité professionnelle entament pourtant plus rarement des études en HES que les hommes (70 % des hommes contre 30 % des femmes). Du diplôme de HES à l'enseignement dans une haute école spécialisée, le chemin est encore plus long. Dans ce cas également, la réalisation de l'objectif stratégique ne dépend pas que des HES. Les programmes de mentoring ou les autres projets consacrés à la promotion de la relève interne contribuent à rendre plus attrayante la perspective de devenir professeure dans une haute école spécialisée. Le soutien du plan d'action peut être décisif.

## **5.2. Situation de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées**

Le processus d'institutionnalisation du travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées a trouvé une première conclusion. Les sept HES disposent maintenant d'organes pour l'égalité organisés de manière similaire. Ce gros progrès n'a pu être réalisé qu'avec le soutien des moyens de la Confédération. Ces moyens sont bien investis car ces structures garantissent la continuité du travail en faveur de l'égalité des chances. Les coordinatrices veillent à maintenir la discussion autour de l'égalité des chances, lancent des projets, jouent le rôle d'interlocutrices et mettent leurs connaissances à disposition. En même temps, avec leur taux d'activité de 60 % en moyenne, leurs nombreux devoirs et de leurs compétences peu étendues, les coordinatrices à l'égalité, de même que les délégué-e-s à l'égalité, avec leur petits postes à temps partiel, risquent d'être surchargés par la responsabilité de tout le travail en faveur de l'égalité des chances.

A l'avenir, les directions des hautes écoles aux différents niveaux hiérarchiques devront assumer leur responsabilité en matière d'égalité avec plus de cohérence. Ces dernières années, le regroupement des établissements partenaires et le passage au modèle de Bologne ont mobilisé une grande partie des forces. Il ne serait pas réaliste d'affirmer que, parallèlement, le travail en faveur de l'égalité des chances figurait en premier sur la liste des priorités. Ainsi, par exemple, les approches faisant appel à de nombreuses ressources comme le « gender mainstreaming » ou la mise en place cohérente des compétences genre pendant la période de subventionnement courante avaient peu de chances d'être réalisées. Les expériences issues de 20 ans de travail institutionnalisé en faveur de l'égalité des chances montrent toutefois que ce thème ne sera jamais le premier sur la liste des priorités. Solution pragmatique : ne pas laisser tomber et persévérer.

Ces dernières années, l'aide de la Confédération a permis de réaliser avec succès des projets qui ont contribué à la sensibilisation et à l'ouverture aux questions de genre, surtout chez les personnes qui sont concernées ou en profitent directement. Dans le cas des projets d'incitation, beaucoup de moyens financiers ont été investis sans que l'effet ne soit visible immédiatement (plus d'étudiantes dans les filières techniques) ou au mieux avec des conséquences indirectes (sensibilisation, travail public). De tels projets étaient importants pendant une phase de consolidation, où se trouve actuellement le travail en faveur de l'égalité des chances. A l'avenir, les moyens financiers devraient toutefois soutenir des processus qui font avancer réellement l'égalité des chances.

L'équipe d'évaluation est bien consciente qu'il ne faut pas s'attendre à des miracles. Le rendement en termes d'activités mesurables, quantifiables et constatables (projets, brochures, journées découverte des professions techniques, manifestations, cours, filières d'études) ne peut pas être directement mis en rapport avec un résultat mesurable. Nous l'avons montré à travers les différentes dimensions des objectifs stratégiques.

Le travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES ne doit pas être laissé exclusivement aux HES. En offrant un cofinancement, la Confédération peut privilégier certains aspects grâce à sa fonction de gestion des moyens financiers. Dans une nouvelle période de subventionnement, il faudra repenser les thèmes principaux et les pondérations en tenant compte des évolutions futures en matière de politique des hautes écoles.

## **6. Comment poursuivre le travail en faveur de l'égalité des chances dans les hautes écoles (spécialisées) ?**

### **6.1. Processus en cours et discussion en matière de politique des hautes écoles**

La refondation de l'espace de l'enseignement supérieur ne se limite pas à la réforme de Bologne ; elle figure sur la liste des points à l'ordre du jour au niveau national. Avec le projet « Paysage suisse des hautes écoles », la Confédération et les cantons poursuivent l'objectif de créer une base légale unique pour les dix universités cantonales, les sept HES et les deux écoles polytechniques fédérales au moyen d'une loi-cadre sur les hautes écoles.

Le nouvel article constitutionnel 63a sur les hautes écoles, qui, avec d'autres dispositions sur la formation, a été accepté par le peuple et les cantons le 21 mai 2006, sert de base à ce nouveau paysage. Il stipule que la Confédération et les cantons prennent en charge la coordination au sein de l'enseignement supérieur par le biais de différents accords et en déléguant des compétences à des organes communs. L'objectif est de mettre en place un système national de pilotage et de financement du domaine des hautes écoles. Il s'agira en outre de garantir la qualité et la compétitivité des hautes écoles suisses dans l'espace d'enseignement supérieur européen.

Il n'est pas possible pour l'instant de dire quand la loi-cadre sur les hautes écoles entrera en vigueur. Il est prévu qu'un projet du Conseil fédéral fera l'objet d'une consultation en 2007. La nouvelle loi ne pourra toutefois certainement pas encore servir de base légale pour le message FRI, qui détermine conjointement avec le Parlement combien de moyens la Confédération mettra à disposition pendant la période 2008-2011 et pour quels projets.

En ce qui concerne les efforts de coordination, des discussions sont aussi en cours pour savoir comment il faudra organiser à l'avenir l'administration de la formation au niveau des hautes écoles. Jusqu'à présent, celle-ci était répartie entre deux départements. Reste encore à savoir s'il serait nécessaire de regrouper les unités d'administration compétentes pour les hautes écoles universitaires et les HES, et sous quelle forme.

De leur côté, les hautes écoles soutiennent qu'elles ne pourront faire face aux futures exigences qu'en augmentant leur autonomie. Elles affirment avoir besoin d'une plus grande marge de manœuvre pour se positionner et se profiler face à la concurrence nationale et internationale. Il ne faut pas oublier que ces efforts d'autonomie entrent en conflit avec les efforts de coordination.

Autre thème, les interactions et les rapports entre la politique nationale et internationale ou au moins européenne en matière de hautes écoles. L'assurance qualité en est un bon exemple. Dans le cadre de la déclaration de Bologne, la Suisse a déclaré qu'elle s'orientait vers des systèmes d'assurance qualité et d'accréditation systématiques dans le domaine des hautes écoles. La création d'une base légale correspondante était l'une des raisons de la révision de la loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées en 1995. Le Département fédéral de l'économie (DFE) est l'instance compétente pour l'accréditation des HES et des filières d'études. Conformément à la loi sur les hautes écoles spécialisées, le Département, en accord avec les cantons, peut déléguer à des tiers l'examen des demandes d'accréditation et, sur demande et dans des cas dûment motivés, l'accréditation de certaines filières. Le projet concernant les directives d'accréditation est actuellement en cours de discussion.<sup>30</sup>

## **6.2. Collaboration des hautes écoles dans le travail en faveur de l'égalité entre femmes et hommes**

Des questions se posent dans le contexte de cette discussion sur la politique des hautes écoles : y a-t-il une collaboration entre les hautes écoles au niveau de l'égalité, comment fonctionne-t-elle, sur quels thèmes repose-t-elle, des points communs et/ou des différences se dégagent-ils ? Selon le résultat, l'utilité d'un programme fédéral Egalité des chances commun aux deux / à tous les types de hautes écoles paraîtra évidente. L'évaluation a également abordé ces questions (voir rapport partiel 1). Nous les expliquons brièvement ci-après car elles sont importantes pour l'évolution future, en particulier pour la formulation des recommandations.

### *Le programme fédéral Egalité des chances des universités*

Comme pour les HES, il existe un programme fédéral Egalité des chances pour les hautes écoles universitaires sur la base du message FRT. Les deux EPF disposent également de structures pour l'égalité, qui ne sont toutefois pas financées par un programme global contraignant, mais par le budget des deux écoles.

Le programme fédéral des universités est coordonné par une responsable du programme établie à la Conférence universitaire suisse (CUS).<sup>31</sup> Un comité de pilotage, composé principalement des délégué-e-s à l'égalité des universités, agit au niveau stratégique. Le programme fédéral est concrétisé dans le plan d'exécution<sup>32</sup>, qui repose pour l'essentiel sur trois objectifs : promouvoir la relève, augmenter la proportion de femmes dans le corps enseignant et favoriser la conciliation de la profession / des études et des obligations familiales.

---

<sup>30</sup> Cf. <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00176/00179/index.html?lang=fr>.

<sup>31</sup> La CUS est l'organe commun de la Confédération et des cantons pour la collaboration dans le domaine de la politique des hautes écoles universitaires.

<sup>32</sup> Cf. Conférence universitaire suisse / Secrétariat général : Plan d'exécution du programme fédéral « Egalité des chances » 2004-2007 ([http://www.cus.ch/wFranzoesisch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Aplan\\_def\\_C\\_04-07\\_f.pdf](http://www.cus.ch/wFranzoesisch/beitraege/chancengleichheit/Programminformationen/Aplan_def_C_04-07_f.pdf)).

Le programme fédéral des universités comporte trois modèles de financement :

- Financement lié au projet (projets de mentoring, structures de garde d'enfants) ;
- Montants fixes pour le développement de projets de mentoring ;
- Récompense / contributions d'incitation. Sont récompensés les embauches de professeures ainsi que les diplômes, licences, masters et thèses obtenus par les femmes.

La collaboration entre les programmes fédéraux consiste d'une part à assurer une représentation mutuelle dans les organes stratégiques et d'autre part, à créer des contacts au niveau des coordinatrices du programme. Jusqu'à présent, l'échange d'informations et d'expériences a été privilégié, tant au plan stratégique qu'opérationnel.

#### *Echange au niveau régional*

Il existe également une collaboration au niveau régional : à l'exception de la Suisse orientale, toutes les coordinatrices à l'égalité entretiennent des échanges avec les organes pour l'égalité des universités et/ou des EPF. Avec une intensité variable cependant : chez certaines, la collaboration se limite à des contacts informels sporadiques, chez d'autres elle est bien ancrée et institutionnelle. Les contacts sont les plus étroits dans la région de Lucerne et au Tessin. En Suisse centrale, la coopération se manifeste dans la planification et la réalisation communes de projets et de manifestations. Au Tessin, les projets des deux hautes écoles sont facilités par le service commun USI-SUPSI. Le projet de mentoring « Wisegirls » en est un bon exemple.

Les formes de collaboration sont particulièrement intensives dans les secteurs où les HES et les universités sont géographiquement proches.

#### *Un programme fédéral Egalité des chances commun ?*

A la question de savoir si la prochaine génération de programme devait regrouper les programmes fédéraux pour les HES et les universités, menés séparément jusqu'à présent, les coordinatrices à l'égalité et les spécialistes des hautes écoles universitaires ont répondu non, presque sans exception. Toutes justifient leur position par les divergences de culture et les différences de tâches et d'objectifs des deux types de hautes écoles. Les HES privilégient la professionnalisation et la pratique, les universités se tournent de plus en plus vers la recherche.

Les représentantes des HES soulignent en outre que les structures et l'identité de leurs établissements ne sont pas encore assez solides pour s'imposer face aux universités. Elles craignent de devoir assumer un rôle de partenaire junior en cas de regroupement. Sachant notamment que les universités ont exprimé à plusieurs reprises leur manque de connaissance du paysage des HES, cette crainte n'est pas totalement infondée.

La question du regroupement des deux programmes devrait être posée au plus tôt, lorsque les deux types d'écoles seront réunies dans l'administration de la formation, dans un avenir qui pourrait être plutôt proche.

#### *Collaboration adaptée à la situation*

Le souhait d'une collaboration entre les deux programmes apparaît aussi sûrement que celui de continuer à la mener séparément. L'échange d'informations joue ici un rôle central.

Qu'en est-il de la réalisation de projets dans les deux programmes ? Les premières expériences ponctuelles existent, comme les projets de mise en réseau « Gender Campus » et « FemDat », la crèche à Lucerne, le projet de mentoring « Wisegirls » au Tessin et l'organisation çà et là de journées découverte des professions techniques.

Question avenir, les personnes interrogées considèrent que les thèmes suivants sont appropriés aux projets communs :

- Femmes et technique ;
- Conciliation de la profession et des obligations familiales ;
- Structures de garde d'enfants.

Les quelques partisans d'un regroupement des deux programmes présentent en premier lieu l'argument du plus grand nombre de thèmes communs que de thèmes distincts. Elles privilégient les contenus et accordent moins d'importance aux différentes cultures des deux types d'écoles.

#### *Orientation pragmatique*

En pratique, les participants ont créé des réseaux de contact et des comités qui se sont avérés utiles pour leur travail. Les formes actuelles de collaboration permettent de :

- Prendre en compte les exigences spécifiques du type de haute école ;
- Trouver un équilibre entre la collaboration et la concurrence ;
- Assurer l'échange avec les ressources personnelles disponibles.

Jusqu'à maintenant, les formes et les cadres existants ont fait leurs preuves. Nés d'une demande des personnes concernées, ils satisfont dans l'ensemble leurs besoins de collaboration. Des coopérations plus étroites absorbent des ressources supplémentaires et ne sont pas forcément couronnées de succès.

### **6.3. Prise de position du groupe de travail (GT) Egalité des chances et études genre**

Les travaux préparatoires communs de tous les organes intéressés par une politique d'égalité efficace dans les hautes écoles dans la perspective de l'intégration de l'égalité des chances et des études genre dans le message FRI 2008-2011 sont un exemple réussi de collaboration (pragmatique). Sous la présidence de la directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, le groupe de travail a réuni des représentants de tous les types de hautes écoles (au niveau stratégique et opérationnel), ainsi que le Fonds national suisse de la recherche scientifique et le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche. Outre les deux programmes fédéraux, la prise de position décrit les mesures supplémentaires qui ont été prises dans le secteur des hautes écoles ces dernières années pour promouvoir l'égalité des chances. Celles-ci concernent surtout l'encouragement de la relève et de la recherche dans le domaine universitaire. Pour se rapprocher de l'objectif d'égalité des chances dans l'enseignement supérieur et la recherche, il faut – selon le groupe de travail – continuer à mettre en œuvre les instruments déjà utilisés. Ce qui n'exclut pas une adaptation. Sans justification, il est également recommandé de poursuivre le programme fédéral Egalité des chances séparément, selon le type d'école.

En ce qui concerne les HES, le document de prise de position cite deux points de vue différents pour la mise en application du programme fédéral.<sup>33</sup> L'organe consultatif de l'OFFT propose de reconduire les objectifs stratégiques du plan d'action actuel en accordant un soutien prioritaire à l'intégration de l'égalité dans les structures et au positionnement des organes pour l'égalité dans les structures d'organisation des HES. L'encouragement du controlling, qui vérifie régulièrement le respect des objectifs que les HES se sont fixés en matière d'égalité, est une autre question centrale. La création de conditions générales favorables pour les membres des HES ainsi que le travail d'incitation restent également des thèmes importants. Il est possible de demander des cofinancements de projets auprès de l'OFFT pour les mesures ciblées qui paraissent utiles à la réalisation des objectifs stratégiques.

La CSHES propose qu'à l'avenir, l'OFFT ne soutienne plus directement les organes pour l'égalité et les projets, mais que les HES puissent postuler auprès de l'OFFT pour obtenir des subventions, sur la base de programmes d'une durée de quatre ans. La CSHES prévoit une convention sur les prestations entre l'OFFT et les différentes HES pour décider de l'attribution des moyens. Elle souhaite ainsi un changement de paradigme (de la promotion du projet à celle du programme) qu'elle justifie notamment par les exigences d'autonomie des HES. L'organe consultatif salue le passage à la promotion du programme sur le principe, mais le considère comme prématuré.

---

<sup>33</sup> Prise de position du GT « Egalité des chances et études genre » dans la perspective du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) 2008-2011 d'octobre 2005, pp. 21 sqq.

## 7. Recommandations

*Situation initiale : un programme fédéral Egalité des chances pour la période 2008-2011*

Dans le rapport partiel 1 déjà, l'équipe d'évaluation était arrivée à la conclusion qu'il était nécessaire de rééditer le programme fédéral pour concrétiser l'égalité effective entre femmes et hommes dans les HES et ne pas mettre en danger le travail réalisé jusqu'à présent. Se basant sur les entretiens avec différents acteur-e-s de l'environnement des HES, le rapport partiel 1 maintient que les objectifs principaux devront être à nouveau fixés dans un plan d'action pour les années à venir, plan qu'il conviendra d'adapter aux besoins spécifiques des HES.

Cette opinion ressort également dans la prise de position du GT Egalité des chances et études genre susmentionnée, où tous les types de hautes écoles étaient représentés.

Les recommandations ci-après concernent l'organisation et la fonction d'un prochain plan d'action. Elles découlent d'une réflexion sur les aspects que l'OFFT peut gérer par l'intermédiaire du programme fédéral Egalité des chances et ne s'adressent pas aux HES elles-mêmes, ou alors indirectement.

Intentionnellement, aucune recommandation mentionnant explicitement l'augmentation de la proportion d'hommes dans le nouveau domaine SSA n'a été formulée. Partant d'une évaluation soigneuse de la situation, il va de soi pour l'équipe d'évaluation que l'égalité des chances entre femmes et hommes vise toujours une répartition, dans un premier temps équilibrée, et, ensuite, paritaire des sexes. Toutes les recommandations peuvent être envisagées selon ce point de vue.

*Recommandation 1*

**Le plan d'action en cours est soumis à un examen approfondi, notamment à la lumière des résultats de l'évaluation. Les objectifs stratégiques en vigueur actuellement doivent être reconsidérés.**

Comme l'a montré l'évaluation, les objectifs stratégiques mentionnés dans le plan d'action actuel ont un rayon d'action différent et leur contenu se chevauche parfois. Certains ne peuvent être atteints par les HES que dans une certaine mesure. D'autres sont formulés de manière tellement générale que leur réalisation en quatre ans n'est pas réaliste. Il faudrait réfléchir à la manière de fixer des objectifs encourageants, réalisables, stimulants, atteignables avec les moyens disponibles pendant la période mentionnée.

*Recommandation 2*

**Pour fixer ses thèmes, le futur plan d'action s'appuie sur les bases légales révisées (loi sur les hautes écoles spécialisées, ordonnance sur les hautes écoles spécialisées), ainsi que les directives et les normes d'accréditation.**

La loi sur les hautes écoles spécialisées, l'ordonnance sur les hautes écoles spécialisées et les directives d'accréditation, associées à un plan d'action 3 reposant sur ces dispositions légales, constituent une bonne base pour mener un travail efficace en faveur de l'égalité des chances dans les prochaines années. Elles laissent toutefois une marge de manœuvre suffisante aux HES pour exprimer leurs préférences. L'art. 3 al. 5 let. a de la loi sur les hautes écoles spécialisées (LHES) contient une exigence générale, mais très étendue : « Dans l'accomplissement de leurs tâches, (les HES) veillent notamment à assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes ». L'ordonnance sur les hautes écoles spécialisées (OHES) mentionne en substance des mesures correspondantes dans son art. 16c<sup>bis</sup> al. 2 : les mesures visant à augmenter la part du sexe sous-représenté au niveau des étudiants, des enseignants ainsi que du personnel, à promouvoir le développement de compétences genre et la recherche sur l'égalité entre les sexes. Au sujet de ce dernier point, voir la recommandation 6.

En se basant sur l'art. 17 de la LHES, qui régit l'accréditation et l'assurance qualité dans les hautes écoles spécialisées, le DFE a présenté un projet de directives pour l'accréditation des HES et des filières d'études. Celui-ci est accompagné d'une liste complète de normes qui servent à contrôler les HES et les filières d'études. Ces normes contiennent des critères complets et étendus en matière d'égalité.<sup>34</sup> Selon les directives, l'examen doit être effectué dans le cadre d'une expertise comportant trois étapes, avec composition d'un groupe d'experts. L'ensemble de la procédure recèle un potentiel important en matière d'égalité, qu'il faut absolument utiliser et accompagner de manière compétente.

#### *Recommandation 3*

**Le programme fédéral permet de consolider les structures d'égalité et de les garantir à long terme.**

L'évaluation a montré que la plus grande réussite dans l'intégration des structures d'égalité dans les sept HES a été enregistrée pendant la période actuelle de subventionnement. Si les HES veulent respecter l'obligation légale d'égalité effective, ils ont besoin de ces structures. Le programme fédéral y a investi 50 % des moyens financiers, un soutien de poids. Les coordinatrices à l'égalité se sont montrées sceptiques en ce qui concerne la poursuite du financement dans la même mesure si les contributions de la Confédération cessaient. L'objectif serait pourtant que les postes des organes pour l'égalité fassent peu à peu partie des postes ordinaires des HES dans les quatre prochaines années. Pour que le passage du financement à 50 % à un financement total ne soit pas trop brutal, les contributions pourraient être établies de manière dégressive dans le programme fédéral 2008-2011.

#### *Recommandation 4*

**Le programme prioritaire détermine l'attribution des moyens d'après des domaines spécifiques.**

Pour la prochaine période de subventionnement, le programme prioritaire détermine les moyens investis pour chaque domaine d'encouragement. D'après les bases susmentionnées (LHES, directives d'accréditation) et les résultats de l'évaluation, le « gender mainstreaming » et les compétences genre seront traités en priorité. La direction du programme propose des ateliers, des cours ou un accompagnement pour soutenir les coordinatrices et les délégué-e-s à l'égalité ainsi que les autres membres des HES qui souhaitent présenter des projets sur ces thèmes. Cela signifierait que le droit à la subvention ne serait pas lié au caractère pilote ou innovant des projets, en tous cas dans cette catégorie. Au contraire : une grande priorité devrait être accordée aux prestations de transfert, comme dans la période actuelle.

La subvention de projets dans d'autres domaines sera encore possible. Sur le modèle du soutien accordé lors de la création de places de garde d'enfants, il faudrait envisager de mettre en place des contributions fixes.<sup>35</sup>

#### *Recommandation 5*

**Les projets de « gender mainstreaming » contiennent des objectifs et doivent être obligatoirement soumis à un reporting et un controlling.**

Le « gender mainstreaming » est déjà un thème majeur du plan d'action actuel, dans une formulation à la fois très complète et très vague cependant<sup>36</sup>. Comme le montre l'évaluation, seuls quelques projets ont été présentés dans cette catégorie. Pendant la prochaine période, les exigences devront donc être plus précises et en même temps plus élevées. Qu'entend-on par là ? Plus précises :

---

<sup>34</sup> Cf. Directives du DFE pour l'accréditation des hautes écoles spécialisées et de leurs filières d'études, projet du 21 août 2006, par ex. p. 4 : « Dans l'exécution de toutes ses tâches, la haute école spécialisée veille à assurer l'égalité effective des sexes. Pour la mise en œuvre de sa politique en matière d'égalité, elle a fixé des objectifs et développé des programmes ; elle contrôle l'efficacité de ces mesures. »

<sup>35</sup> Par ex. des montants définis pour chaque journée découverte des professions techniques pour les filles, le développement d'une nouvelle filière d'études, etc.

<sup>36</sup> Cf. point 2.2.1, p. 5. : plan d'action 2003-2007, anciens objectifs stratégiques 5 et 6.

L'approche « gender mainstreaming » peut par exemple concerner un projet déterminé, un processus, un département, etc. et non tous les processus et projets de toute la HES. Plus élevées : les projets de « gender mainstreaming » contiennent des objectifs concrets à atteindre dans un temps donné. Ils sont soumis à un reporting et à un controlling. Le fait de ne pas atteindre les objectifs doit avoir des conséquences.

*Recommandation 6*

**L'Office fédéral met au concours un programme de recherche genre appliquée à l'intention des HES. Les projets sélectionnés sont financés à 100 %.**

Il n'y a pas de consensus sur la nécessité de proposer également les études genre dans les HES, sur ce que pourrait apporter la recherche genre appliquée aux HES et dans quels domaines elle serait utilisable - le travail social ou aussi la technique automobile ? Seules la transmission et la diffusion de résultats issus de la recherche genre sont soutenues par le biais du programme fédéral actuel, pas les projets de recherche eux-mêmes. Ceci était juste car les HES auraient (eu) beaucoup de mal à réunir les moyens propres nécessaires. L'équipe d'évaluation propose donc de réserver un montant donné (2 millions de francs) à un programme de coup de pouce financier aux HES dans le domaine de la recherche genre et de financer intégralement les projets correspondants, au moins dans une première phase.

## 8. Indications bibliographiques

- Bachmann, Ruth, Christine Rothmayr et Christine Spreyermann (juillet 2004) : Evaluation Programme fédéral Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire. Rapport sur la mise en œuvre et l'efficacité du programme de 2000 à 2003, publié par l'Office fédéral de l'éducation et de la science.
- Barben, Marie-Louise et Elisabeth Ryter (2003) : Handbuch zur Gleichstellung. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen, publié par la haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse.
- Barben, Marie-Louise et Elisabeth Ryter (2003) : Plus de femmes dans le corps enseignant des HES ! Recommandations et pistes d'action, publié par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.
- Barben, Marie-Louise et Elisabeth Ryter (décembre 2005) : Evaluation du programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées 2004 – 2007. Rapport partiel 1 : conditions générales et formes de la coopération, Berne.
- Haute école spécialisée bernoise / Heidi Rebsamen (2003) : Projet n° 55/02 : Info-Lunch für Berufsschülerinnen im Kanton Bern, Schlussbericht ([www.bfh.ch/content/services/gleichst/Gender/Infolunch.pdf](http://www.bfh.ch/content/services/gleichst/Gender/Infolunch.pdf)).
- Concordat de la haute école spécialisée de Suisse occidentale (10.2915), mai 2002.
- Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées : Mandat pour la commission Egalité des chances (CEGCh) ([www.kfh.ch](http://www.kfh.ch)).
- Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées / commission spécialisée Egalité des chances (22 septembre 2002) : Déclaration de Bologne, prise de position.
- Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées / commission Bologne (14 novembre 2003) : La conception de filières d'études échelonnées « Best practice ». Rosmarie Müller-Hotz : Prise de position du point de vue du genre. Recommandations pour l'introduction du processus de Bologne dans les hautes écoles spécialisées.
- Conférence suisse des Hautes Ecoles Spécialisées / commission spécialisée Egalité des chances (6 juillet 2004) : Standards en matière d'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées ([www.kfh.ch](http://www.kfh.ch)).
- Conférence universitaire suisse (op. cit.) : Programme fédéral Egalité des chances 2000-2003.
- Conférence universitaire suisse / secrétariat général : Plan d'exécution du programme fédéral Egalité des chances 2004-2007 ([www.cus.ch](http://www.cus.ch)).
- Conférence universitaire suisse (op. cit.) : Evaluation Programme fédéral Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire 2000-2003.
- Convention intercantonale sur la haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW), adoptée par les conseillers d'Etat des cantons Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure.
- Commission fédérale des Hautes Ecoles Spécialisées CFHES : Evaluation des concepts des filières de bachelor dans les hautes écoles spécialisées (ECFB), rapport de la CFHES du 9 mai 2006.
- Commission pour l'égalité des chances de la haute école spécialisée zurichoise (2005) : Handbuch für Chancengleichheit Zürcher Fachhochschule.
- Département fédéral de l'économie (août 2005) : Promulgation et adaptation des ordonnances d'exécution dans le cadre de la révision partielle de la loi sur les hautes écoles spécialisées. Rapport détaillé, Berne ([www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)).
- Directives du DFE pour l'accréditation des hautes écoles spécialisées et de leurs filières d'études, projet du 21 août 2006.
- Flick, Uwe : Qualitative Forschung (2000<sup>5</sup>). Theorie, Methoden, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften, Hambourg.
- Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (2005) : G-Info n° 1 et 2 ([http://www.fhso.ch/allg/frame\\_gleichstellung.htm](http://www.fhso.ch/allg/frame_gleichstellung.htm)).
- Hüttner, Eveline et Silvia Strub (2006) : Evaluation du programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées 2004 – 2007. Rapport partiel 2 : effets du projet et progrès réalisés dans la représentation équilibrée des sexes, Berne, octobre 2006.
- Initiative parlementaire, Article constitutionnel sur l'éducation. Rapport du 23 juin 2003 de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (97.419).

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. James R. Sanders (ed.) (2002) : Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des "Joint Committee on Standards for Educational Evaluation", traduit en allemand par Wolfgang Beywl et Thomas Widmer, Opladen.

Koellreuter, Isabel et Colette Peter (2004) : Bericht über die Evaluation des ersten Jahres des Programms „Wirtschaftsinformatik – attraktiv für Frauen.

Legge cantonale sull'Università della Svizzera italiana e della scuola universitaria professionale della Svizzera Italiana du 3 octobre 1995, modifiée le 11 mars 1997.

Loi du 19 juin 2003 sur la haute école spécialisée bernoise (LHESB).

Loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées (LHES) du 6 octobre 1995.

Message du 25 novembre 1998 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000-2003 (message FRT 2000-2003).

Message du 29 novembre 2002 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2004-2007 (message FRT 2004-2007).

Objectifs fixés par le Conseil fédéral pour le développement des hautes écoles spécialisées, in : Annexe à l'art. 11 de l'ordonnance relative à la création et à la gestion des hautes écoles spécialisées (Ordonnance sur les hautes écoles spécialisées, OHES) du 11 septembre 1996.

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (9 novembre 1999) : Plan d'action pour l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les HES, (plan d'action 1).

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (1<sup>er</sup> décembre 2003) : Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées. Plan d'action pour les années 2004 à 2007, (plan d'action 2).

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (avril 2003) : Cadre pour le renouvellement des autorisations des hautes écoles spécialisées en 2003 : commentaires et demande.

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (29 novembre 2004) : Evaluation du programme fédéral Egalité des chances dans les hautes écoles spécialisées (mise au concours).

Office fédéral de la statistique : Enquêtes, sources – Indicateurs des hautes écoles ([http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen\\_\\_quellen/blank/blank/hi/01.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/hi/01.html)).

Office fédéral de la statistique : Maturités et passage vers les hautes écoles 2005, Neuchâtel 2006.

Ordonnance relative à la création et à la gestion des hautes écoles spécialisées (Ordonnance sur les hautes écoles spécialisées, OHES), modification du 14 septembre 2005.

Ordonnance du 1<sup>er</sup> juillet 2004 sur la haute école spécialisée bernoise (OHESB).

Organe consultatif du programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées (22 avril 2004) : Conclusions de l'organe consultatif à l'attention de l'OFFT et des hautes écoles spécialisées à la suite de l'évaluation et des pistes d'action relatives à la mise en œuvre du plan d'action 2004-2007.

Prise de position du GT Egalité des chances et études genre dans la perspective du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) 2008-2011 d'octobre 2005, pp. 21 sqq.

Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées : plan financier 2000 à 2003.

Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées : plan financier 2004 à 2007.

Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées : liste des projets encouragés ([www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)).

Rapport du Conseil fédéral sur les hautes écoles spécialisées et le modèle de Bologne en réponse au postulat 02.3627 de Rudolf Strahm (04.10.2002), (2005) ([www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)).

Règlement sur l'égalité des chances entre femmes et hommes de la haute école spécialisée bernoise (18.08.2005) :

Schulz, Hans-Rudolf (2005) : Evaluation Gleichstellung an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Bâle.

Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche / Office fédéral de l'éducation et de la science / groupe de projet Confédération-cantons « Paysage des hautes écoles 2008 » (20 octobre 2004) : Rapport sur la refondation du paysage suisse des hautes écoles ([www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch)).

- Stamm, Margrit et Charles Landert (3 novembre 2003) : Evaluation du programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées, rapport général, Aarau et Zurich.
- Stamm, Margrit et Charles Landert (3 novembre 2003) : Evaluation du programme Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées. Résumé des résultats et conclusions, Aarau / Zurich ([www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)).
- Statut de Haute école spécialisée bernoise, projet du 25.01.2005.
- Widmer Thomas, Charles Landert et Nicole Bachmann (2000) : Standards d'évaluation. Recommandé par la Société suisse d'évaluation (SEVAL) ([www.seval.ch](http://www.seval.ch)).
- Zölch, Martina et al. (2004) : Bestandesaufnahme zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Projektbericht Teil 1, Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Zölch, Martina, Stephanie Greiwe et Corinna Semling (2005) : Bestandesaufnahme zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Ergebnisse einer schweizweiten Befragung, Sonderdruck der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, SDW 2005/01.

## 9. Annexe

### 9.1. Définitions

Par ordre alphabétique

#### *Compétences genre*

Les compétences genre apparaissent à travers le comportement, les connaissances et les compétences pratiques. Il s'agit d'un mélange de connaissances préalables, d'expérience, de perception et d'aptitudes sociales.

#### *Coordinatrices à l'égalité*

Chaque HES dispose d'un service central qui coordonne le travail en faveur de l'égalité au sein de l'établissement. Les titulaires de ces postes sont les interlocutrices pour la direction et les autres membres de l'école.

#### *Corps intermédiaire*

La notion de corps intermédiaire comprend les assistant-e-s, ainsi que les collaboratrices et les collaborateurs scientifiques.

#### *Délégué-e-s à l'égalité*

Les représentant-e-s des domaines chargé-e-s de petits postes à temps partiel sont appelé-e-s délégué-e-s à l'égalité. Il s'agit d'interlocutrices et d'interlocuteurs des coordinatrices à l'égalité et sont compétent-e-s pour les projets d'égalité des chances dans leurs établissements partenaires. En Suisse romande, on les appelle les répondant-e-s.

#### *Domaines d'études / domaine SSA / domaine TED*

Avec la loi fédérale révisée sur les hautes écoles spécialisées (LHES), entrée en vigueur en octobre 2005, les domaines d'études de la santé, du travail social et des arts (SSA) relèvent désormais de la compétence fédérale. Ils étaient auparavant régis par les cantons.<sup>37</sup>

Les domaines d'études musique, arts de la scène et autres arts, santé, travail social, linguistique appliquée, psychologie appliquée sont réunis dans le présent rapport sous la dénomination de « domaine SSA ».

Avant le passage du domaine SSA dans la compétence fédérale, l'OFFT était responsable des domaines d'études suivants : sciences de la construction, technique, génie chimique, agriculture, économie et arts appliqués (design)<sup>38</sup>. Ceux-ci ont été regroupés sous le nom de « domaine TED » (comme dans la terminologie de l'Office fédéral de la statistique).

#### *Egalité des chances / égalité*

Ces notions sont employées comme synonymes par l'équipe d'évaluation (programme fédéral Egalité des chances, travail en faveur de l'égalité des chances dans les HES, controlling de l'égalité, etc.)

---

<sup>37</sup> Désormais, seules les filières de la formation des enseignants, formations spécialisées et pédagogiques comprises, sont soumises au droit cantonal.

<sup>38</sup> Le domaine sport, également régi par la Confédération, n'est pas géré par l'OFFT mais par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Le plan d'action « Egalité des chances » et la présente évaluation se réfèrent uniquement aux domaines soumis à la compétence de l'OFFT.

### *Enseignant-e-s*

Du point de vue statistique, le terme d'enseignant-e-s regroupe les catégories définies par l'Office fédéral de la statistique (OFS) de professeur-e-s et d'autres enseignant-e-s. Ce terme désigne toutes les personnes qui enseignent dans une haute école spécialisée, indépendamment de leur statut.

### *Etablissement partenaire / haute école / département*

Une haute école spécialisée se compose de différents établissements partenaires / différentes hautes écoles ou de départements avec plusieurs branches d'étude. Le présent rapport utilise principalement le terme d'établissement partenaire.

### *« Gender mainstreaming »*

Le « gender mainstreaming » consiste à (ré)organiser, améliorer, développer et évaluer les processus de décision dans tous les domaines de travail d'un organisme. Son objectif est d'intégrer la perspective des rapports femmes / hommes dans tous les processus de décision et de l'utiliser au profit de l'égalité des sexes.

### *Genre*

Le terme de genre désigne les rôles sexuels des femmes et des hommes selon la société et la culture (compétences genre, études genre, etc.) et non le sexe biologique.

### *Haute école spécialisée (HES)*

La notion de haute école spécialisée désigne l'institution régionale. En Suisse, il existe sept (depuis 2005 huit) hautes écoles spécialisées.<sup>39</sup> L'évaluation (à l'exception des analyses secondaires des données) porte sur les sept hautes écoles spécialisées publiques.

### *Message FRT*

Le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie (message FRT) détermine l'orientation stratégique et le plan financier du Conseil fédéral dans le domaine de la formation pour une période de quatre ans. Le prochain message concernera les années 2008-2011 et s'appellera désormais message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (message FRI).

### *Organe consultatif*

L'organe consultatif est un groupe d'expert-es constitué par l'OFFT pour soutenir la direction du programme fédéral et mettre en place un réseau avec d'autres comités dans le paysage de l'égalité des chances et de la formation.

### *Organe pour l'égalité*

Le présent rapport entend par organe pour l'égalité l'ensemble des personnes qui consacrent du travail rémunéré en faveur de l'égalité des chances dans la haute école spécialisée (coordinatrice à l'égalité, délégué-e-s à l'égalité dans les établissements partenaires).

---

<sup>39</sup> La haute école spécialisée Kalaidos a vu le jour en 2005. Elle est la première école privée relevant de la compétence fédérale à devoir remplir les mêmes conditions que les HES publiques. Cette HES privée est issue d'un regroupement d'une partie de la Private Hochschule für Wirtschaft (PHW) et de l'AKAD Hochschule für Berufstätige. Cette dernière était regroupée à la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse dans les statistiques de l'OFS jusqu'en 2004. Certaines hautes écoles dans le domaine musique, arts de la scène et autres arts ainsi que travail social ne sont pas, ou pas encore, intégrées à l'une des huit HES. Comme Kalaidos, elles sont regroupées dans l'analyse secondaire des données sous la rubrique « Autres HES ».

### *Programme*

Nous utilisons le terme de programme pour l'ensemble des mesures et des projets cofinancés par l'OFFT dans le cadre des deux plans d'action. Le programme comprend le cofinancement des organes pour l'égalité et des projets pour l'égalité.

### *Projets*

La notion de projet désigne tous les projets lancés par les HES ou les hautes écoles, approuvés et cofinancés par l'OFFT.

### *Sensibilité genre*

Perception de la représentation des sexes et des structures de discrimination (potentielles).

## Tableau des étudiants 2005/06

Tableau A1 Etudiants par domaine d'études ou filière et sexe (diplôme et bachelor) 2005/06

|   | Total        | Femmes      | Proportion de femmes |
|---|--------------|-------------|----------------------|
| <b>Domaine TED</b>  |              |             |                      |
| <b>Architecture, construction et planification</b>            | <b>2681</b>  | <b>586</b>  | <b>21,9</b>          |
| Architecture  | 1048         | 291         | 27,8                 |
| Génie civil   | 778          | 90          | 11,6                 |
| Aménagement du territoire                                     | 79           | 13          | 16,5                 |
| Architecture du paysage                                       | 418          | 160         | 38,3                 |
| Géomatique  | 221          | 28          | 12,7                 |
| Technique du bois   | 137          | 4           | 2,9                  |
| <b>Technique et technologies de l'information</b>             | <b>8902</b>  | <b>453</b>  | <b>5,1</b>           |
| Génie électrique  | 1877         | 40          | 2,1                  |
| Informatique  | 2923         | 181         | 6,2                  |
| Télécommunications  | 400          | 27          | 6,8                  |
| Microtechniques   | 467          | 34          | 7,3                  |
| Systèmes industriels  | 883          | 31          | 3,5                  |
| Génie mécanique   | 1485         | 58          | 3,9                  |
| Management de projet en mécatronique                          | 38           | 4           | 10,5                 |
| Technique automobile  | 144          | 3           | 2,1                  |
| Ingénieur de gestion  | 380          | 33          | 8,7                  |
| Ingénieur des médias  | 218          | 36          | 16,5                 |
| Technique des bâtiments                                       | 87           | 6           | 6,9                  |
| <b>Chimie et sciences de la vie</b>                           | <b>1321</b>  | <b>488</b>  | <b>36,9</b>          |
| Biotechnologie  | 125          | 50          | 40,0                 |
| Agroalimentaire   | 156          | 66          | 42,3                 |
| Sciences de la vie  | 175          | 78          | 44,6                 |
| Chimie  | 351          | 74          | 21,1                 |
| Oenologie   | 72           | 21          | 29,2                 |
| Gestion de la nature  | 442          | 199         | 45,0                 |
| <b>Agriculture et économie forestière</b>                     | <b>369</b>   | <b>96</b>   | <b>26,0</b>          |
| Agriculture   | 333          | 91          | 27,3                 |
| Economie forestière   | 36           | 5           | 13,9                 |
| <b>Economie et services</b>                                   | <b>11454</b> | <b>4302</b> | <b>37,6</b>          |
| Economie d'entreprise   | 8235         | 2921        | 35,5                 |
| International Business Management                             | 88           | 39          | 44,3                 |
| Informatique de gestion                                       | 897          | 119         | 13,3                 |
| Facility Management   | 188          | 103         | 54,8                 |
| Hôtellerie et professions de l'accueil                        | 862          | 433         | 50,2                 |
| Tourisme  | 161          | 102         | 63,4                 |
| Information documentaire                                      | 338          | 241         | 71,3                 |
| Communication   | 463          | 250         | 54,0                 |
| Droit économique  | 222          | 94          | 42,3                 |
| <b>Design</b>   | <b>2136</b>  | <b>1237</b> | <b>57,9</b>          |
| Communication visuelle  | 1003         | 534         | 53,2                 |
| HyperWerk   | 80           | 21          | 26,3                 |
| Design industriel et de produits                              | 731          | 438         | 59,9                 |
| Architecture d'intérieur                                      | 183          | 132         | 72,1                 |
| Conservation-restauration                                     | 139          | 112         | 80,6                 |
| <b>Domaine SSA :</b>  |              |             |                      |
| <b>Musique, arts de la scène et autres arts</b>               | <b>4175</b>  | <b>2323</b> | <b>55,6</b>          |
| Arts visuels en général                                       | 627          | 368         | 58,7                 |
| Création visuelle   | 56           | 43          | 76,8                 |
| Education esthétique  | 58           | 46          | 79,3                 |
| Formations d'enseignants pour domaines artistiques en général | 281          | 216         | 76,9                 |
| Enseignement musical instrumental et vocal                    | 866          | 443         | 51,2                 |
| Interprétation / performance                                  | 1124         | 621         | 55,2                 |
| Musique spirituelle et enseignement de la musique à l'école   | 251          | 163         | 64,9                 |
| Direction   | 78           | 16          | 20,5                 |
| Formations musicales spécialisées                             | 260          | 123         | 47,3                 |

|                                     | Total       | Femmes      | Proportion de femmes |
|-------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| Musique en général                  | 396         | 183         | 46,2                 |
| Création dans les arts de la scène  | 132         | 70          | 53,0                 |
| Expression corporelle et vocale     | 22          | 17          | 77,3                 |
| Théâtre en général                  | 24          | 14          | 58,3                 |
| <b>Linguistique appliquée</b>       | <b>266</b>  | <b>225</b>  | <b>84,6</b>          |
| Traduction en général               | 252         | 213         | 84,5                 |
| Interprétation en général           | 14          | 12          | 85,7                 |
| <b>Travail social</b>               | <b>4406</b> | <b>3236</b> | <b>73,4</b>          |
| Travail social                      | 1523        | 1159        | 76,1                 |
| Education spécialisée               | 1745        | 1275        | 73,1                 |
| Animation socio-culturelle          | 419         | 262         | 62,5                 |
| Formation général travail social    | 719         | 540         | 75,1                 |
| <b>Psychologie appliquée</b>        | <b>366</b>  | <b>279</b>  | <b>76,2</b>          |
| Psychologie appliquée en général    | 366         | 279         | 76,2                 |
| <b>Santé</b>                        | <b>1626</b> | <b>1383</b> | <b>85,1</b>          |
| Soins infirmiers                    | 991         | 858         | 86,6                 |
| Sages-femmes et hommes sages-femmes | 101         | 100         | 99,0                 |
| Physiothérapie                      | 214         | 159         | 74,3                 |
| Ergothérapie                        | 103         | 100         | 97,1                 |
| Thérapie psychomoteur               | 61          | 57          | 93,4                 |
| Diététique                          | 59          | 54          | 91,5                 |
| Radiologie médicale                 | 97          | 55          | 56,7                 |

Source : OFS ; tableau BASS.