

Évaluation Programme fédéral «Égalité des chances»

entre les femmes et les hommes
dans le domaine universitaire

2000–2003

Mise en œuvre et efficacité du programme

Contenu

Impressum	
Auteurs	
Christine Spreyermann, sfinx, Berne	
Ruth Bachmann, interface, Lucerne	
Christine Rothmayr, resop, Genève	
Conception et rédaction	
Maya Widmer, coordination du programme Égalité des chances	
Traduction française	
Sandrine Charlot Zinsli, Zurich	
Éditeur	
Conférence universitaire suisse	
Graphisme	
Claudia Bernet, Berne	
Impression	
Arm, Berne	
Tirage	
1000 / 2004	
Avant-propos	3
Introduction	4
Programme	4
Conception de l'évaluation	5
Évaluation du module 1 «Système incitatif»	6
Résultats	7
Réalisation	7
Organes de décision et affectation des primes	8
Appréciation du module 1	8
Principales mesures structurelles	10
Professeures nommées depuis le début du programme	10
Bilan et utilité à long terme	13
Discussion des résultats	14
Évaluation du module 2 «Mentoring»	16
Résultats	19
Situation initiale	19
Lancement et réalisation	19
Résultats obtenus	21
Discussion des résultats	24
Évaluation du module 3 «Garde des enfants»	27
Résultats	29
Stratégies	29
Amélioration et élargissement des possibilités de garde d'enfants	29
Recours à l'offre	30
Besoins	31
Effets à long terme	31
Discussion des résultats	32
Bilan	33
Annexe	39

Avant-propos

Cette brochure présente des extraits du rapport d'évaluation du programme fédéral Égalité des chances 2000-2003, un programme de promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire. Le Comité de pilotage du programme fédéral a confié, fin 2001, un mandat d'évaluation de la totalité du programme à une équipe d'expertes externes composée de Ruth Bachmann, Christine Spreyermann et Christine Rothmayr. Depuis décembre 2003 un rapport d'évaluation détaillé peut être téléchargé en format pdf à partir du site de la Conférence universitaire suisse (CUS), qui est responsable de la réalisation du programme Égalité des chances. Sur ce site, vous trouverez également un bref résumé des résultats et des recommandations en allemand, français, italien et anglais. 3

Cette brochure a pour but de présenter les principaux résultats de l'étude et de rendre visible le plan de recherche adopté dans toute sa complexité. Les recommandations aux différents organes et aux différentes institutions ont été laissées de côté, mais elles peuvent être consultées aussi bien dans le résumé que dans le rapport d'évaluation. Le Comité de pilotage va discuter des recommandations en perspective de la reconduction du programme et prendre position à leur sujet.

Une seconde phase quadriennale du programme a été approuvée, elle a commencé début 2004.

Maya Widmer

Introduction

4 Programme¹

La discussion liée à l'instauration de l'égalité des sexes dans le secteur universitaire s'est intensifiée au cours de la dernière décennie et divers programmes et mesures ont été développés. L'éventail de ces mesures va de la mise en place de services de l'égalité au sein des universités à la formulation de quotas à atteindre – comme par exemple dans le cadre des mesures spéciales pour la promotion de la relève académique au sein de la Confédération.

Le programme fédéral visant à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire occupe une place particulière au sein de la politique d'égalité des chances menée jusqu'à présent au sein des universités: il s'agit d'un véritable programme de modules comportant des mesures coordonnées, avec plusieurs objectifs fixés de façon globale et conçus à l'échelle de la Suisse, et définissant l'égalité des chances explicitement comme une norme à atteindre. La première étape du programme allant de 2000 à 2003 disposait de 16 millions de francs au total.

L'objectif déclaré du programme fédéral «Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire» est d'augmenter la part des femmes dans le corps professoral en la faisant passer de 7 (état en 1998) à 14% en 2006. Le programme s'articule en trois modules:

Module 1 – système incitatif:

1,35 million de francs par an sont prévus pour inciter les universités à nommer davantage de professeurs. La somme est versée annuellement et répartie entre les universités en fonction du nombre de femmes professeurs nouvellement engagées.

Module 2 – actions de mentoring:

une enveloppe d'un million de francs par année est à disposition pour la mise en place et le développement de systèmes de coaching, d'offres en matière de conseil et de formation ainsi que la création de réseaux, toutes ces mesures visant à encourager la relève académique des femmes.

Module 3 – structures d'encadrement pour les enfants:

là aussi, un million de francs par année est investi pour développer des structures de garde des enfants.

¹ Vous trouverez plus de détails sur le programme dans la brochure «Programme fédéral Égalité des chances 2000-2003», également disponible en ligne sous: www.cus.ch, rubrique projet > Égalité des chances.

5 Conception de l'évaluation

L'évaluation de la première phase du programme fournit des informations sur le contenu, la mise en œuvre et les résultats des différents projets ainsi que du programme dans son ensemble. Elle détermine dans quelle mesure les objectifs ont été atteints et procède à une appréciation des stratégies empruntées pour la mise en œuvre et l'ancrage du programme. Elle doit également permettre de faciliter le pilotage futur du programme et d'améliorer le transfert du savoir et l'échange de bonnes pratiques. Le mandat d'évaluation a été attribué par le Comité de pilotage de ce programme fédéral.

La présente évaluation dresse un bilan de la mise en œuvre du programme et de ses premiers effets après une période de quatre années (2000-2003). Les résultats présentés ont de l'intérêt aussi bien pour les responsables du programme à l'échelle fédérale et au sein des universités que pour les autorités cantonales. Le programme fédéral apporte notamment une contribution à l'innovation en matière de promotion de la relève et de controlling dans le domaine de l'égalité des chances. C'est pourquoi l'analyse s'adresse aussi aux personnes qui s'intéressent de façon générale aux questions de promotion de la relève et de gestion universitaire, y compris hors de Suisse.

L'évaluation entend répondre à des questions concernant l'implémentation, la mise en œuvre et les effets aussi bien au niveau du programme dans son ensemble qu'au niveau des différents modules et de leurs effets conjugués.

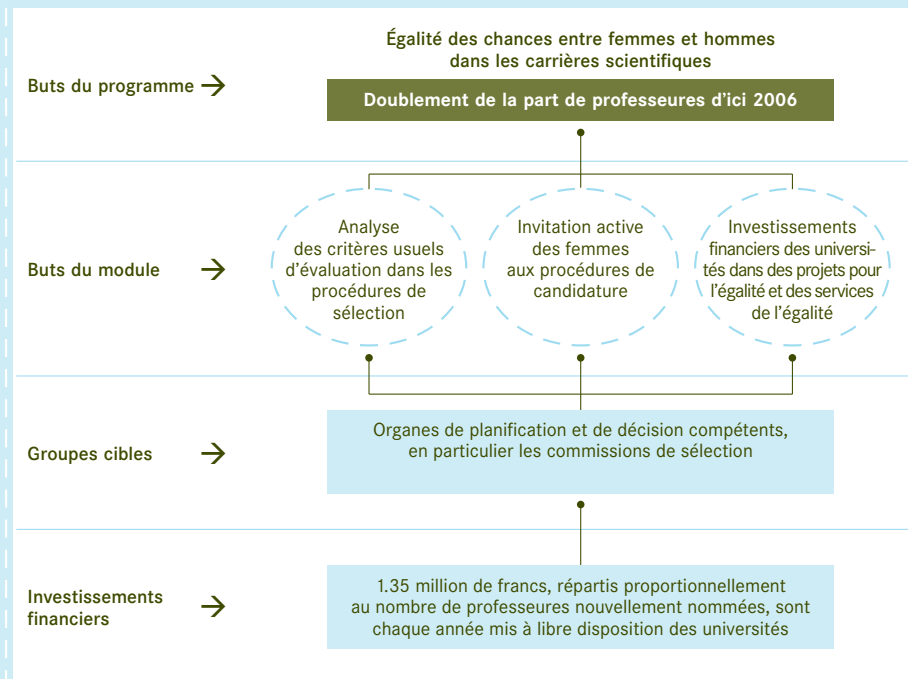
Évaluation du module 1

«Système incitatif»

- 6 Le module 1 est un système d'incitations financières visant à encourager l'engagement de professeurs ordinaires et extraordinaires. Le but du module 1 correspond au but fixé pour le programme: le doublement de la part de professeurs, de 7 (état en 1998) à 14%, d'ici 2006. Le module 1 doit en particulier:
- > motiver les commissions de sélection à inviter de façon ciblée des femmes scientifiques à poser leur candidature,
 - > inciter à la discussion et à l'adaptation des critères d'évaluation lors des procédures de sélection en vue de favoriser l'égalité des chances,
 - > amener à un engagement plus actif en faveur de la promotion de l'égalité des chances dans les universités.

La figure suivante montre le schéma d'action du module «Système incitatif».

Schéma logique du module 1 «Système incitatif»



Résultats

Les données existantes (bases statistiques de l'Office fédéral de la statistique – OFS – et des universités) ont été analysées pour l'évaluation. Nous avons recueilli nos propres données concernant la mise en œuvre, la réalisation des objectifs et les effets indirects ou à long terme par écrit auprès de toutes les universités. Elles ont été approfondies lors d'entretiens avec certaines universités:

- > questionnaires auprès des président-e-s des commissions de sélection,
- > entretiens dirigés avec des personnes clés dans toutes les universités (recteurs, déléguées à l'égalité, responsables du programme),
- > analyse de documents.

Réalisation

Avec quels moyens et de quelle façon le système incitatif a-t-il été communiqué?

Il ressort des entretiens avec les personnes clés (recteurs, déléguées à l'égalité) que l'information au sujet du module 1 relève de la compétence de la direction universitaire. La plupart des universités ont donné des informations sur le programme de façon générale sans appliquer de stratégie propre. Du point de vue des directions universitaires, les principaux groupes cibles pour l'information – souvent orale – étaient les doyens et les assemblées universitaires (sénat...). Les informations ont dans la majorité des cas un caractère purement informatif et pas du tout appellatif, il ne s'agit pas de transmettre une attitude. Les recteurs mettent l'accent sur leur réserve – pour ne pas donner une impression d'ingérence, il faut maintenir autant que possible l'autonomie des facultés dans les nominations. L'information orale dispensée lors des assemblées universitaires est jugée peu persistante par les personnes interrogées elles-mêmes, en raison du tournus fréquent, et ce même dans les plus petites universités.

Aucune direction universitaire ne développe d'action ciblée pour thématiser l'égalité des chances dans le cadre des procédures de sélection. Certaines personnes caractérisent la situation de la façon suivante: «On savait simplement qu'il existait des moyens financiers. La question était plutôt, que faisons-nous de cet argent, et non, comment faire en sorte que plus de femmes soient nommées professeurs?» Dans certaines universités les services de l'égalité ont pris des mesures ciblées. L'enquête écrite auprès des présidents et présidentes de commissions de sélection montre que ceux-ci n'ont été directement informés du système d'incitation que de façon sporadique et qu'ils n'ont quasiment pas reçu de directives ou d'encouragements de la part de la direction de l'université à ce sujet. Peu importe qu'il s'agisse d'une université dotée d'un service de l'égalité bien établi et peu importe la discipline en question. L'un et l'autre ne jouent ici aucun rôle.

L'information est diffusée indépendamment du travail de la commission. Moins les présidents et présidentes de commission sont soutenus par la direction de l'université en vue de l'adoption d'une attitude commune vis-à-vis du module incitatif, moins les membres des commissions reçoivent des indications sur la signification de celui-ci pour le travail de la commission – le thème du module incitatif n'est pas abordé au sein de la commission, une base commune pour la signification du module incitatif dans le travail de la commission est soit supposée implicite soit jugée inutile.

Organes de décision et affectation des primes

En principe la direction de l'université/le rectorat décide de l'utilisation des primes d'incitation, le plus souvent sur proposition ou après discussion avec la délégation à l'égalité ou la commission de l'égalité.

L'Université de Berne a décidé de mettre la totalité des primes du module 1 à disposition de son centre IZFG (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Centre interdisciplinaire de recherche Genre) créé en 2000. Dans les universités de Bâle et de Zurich, les professeures nommées ont pu profiter directement de l'argent: à Zurich par le biais d'un budget spécial, à Bâle avec l'obligation d'utiliser ces moyens pour l'égalité des chances. Bâle utilise en outre une partie des primes d'incitation pour des projets en faveur de l'égalité touchant l'ensemble de l'université. L'Université de Genève donne la moitié des subventions aux facultés qui ont nommé des femmes. L'autre moitié sert au financement des travaux relatifs à un rapport sur l'égalité entre femmes et hommes prescrit par le canton et au soutien de projets de la délégation à l'égalité. L'Université de Neuchâtel finance le département de l'égalité avec les primes d'incitation. Les Universités de Lausanne, Lucerne, Saint-Gall et Fribourg soutiennent avec cet argent divers projets de promotion de l'égalité. Fribourg par exemple a versé une bourse à une candidate à l'habilitation et une contribution au pool de bourses du «Graduertenkolleg Shifting Gender Cultures».

Toutes les universités suivent les recommandations du module 1 du programme fédéral, elles utilisent les aides financières pour la promotion de l'égalité des chances. Elles le font en particulier en reconnaissant des compétences d'intervention et de décision dans l'utilisation des aides financières aux organes qui en vertu de leurs buts se consacrent à l'égalité des chances entre femmes et hommes ou à la recherche genre, ou bien en adoptant des directives appropriées pour l'utilisation des primes.

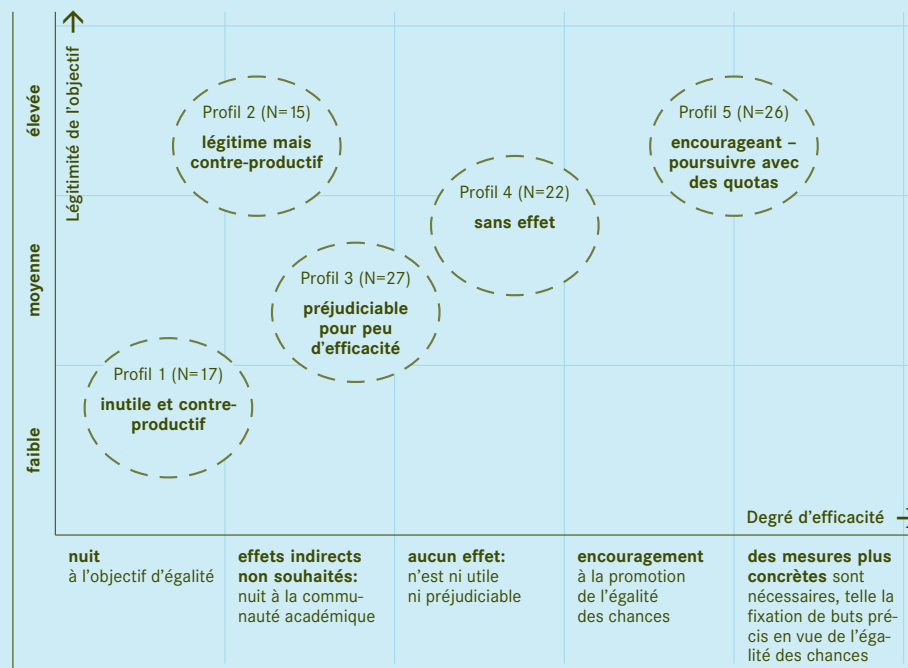
Appréciation du module 1

70% des président-e-s de commission de sélection interrogé-e-s (N=125, plusieurs réponses possibles) pensent que l'objectif du module visant à «l'augmentation de la part de femmes dans le corps professoral» est justifié. Cependant, presque 60% attendent peu de résultats du module. Il constitue un encouragement à plus d'égalité des chances pour 44%. 35% sont d'avis qu'il faut fixer des buts plus contraignants (p. ex. des quotas) pour atteindre l'égalité

des chances. 55% estiment que le système incitatif nuit à la communauté académique et 30% que celui-ci, stigmatisant les femmes nommées, est contre-productif.

Des groupes qui soutiennent les nouvelles mesures sont nécessaires pour amener des changements. Nous avons essayé, en nous appuyant sur l'adhésion aux déclarations précédentes, d'identifier différents groupes, allant des groupes de soutien aux groupes sceptiques.

Profils des réponses sur les buts et les effets du module incitatif



Nous nous sommes intéressées à la répartition des profils de réponse selon les disciplines. Deux différences apparaissent. Le groupe favorable aux mesures (encourageant-poursuivre avec des quotas) est le plus représenté en sciences sociales, philosophie et droit, alors que le groupe dominant en médecine, sciences naturelles et économie est celui qui juge le module certes légitime mais aussi préjudiciable pour la collectivité académique.

Les recteurs jugent le module 1 comme «argent bienvenu», «légitime mais immoral», «légitime mais inesthétique», «légitime mais naïf et sans effet» ou «justifié et le plus efficace pour l'égalité des chances». Pour les bureaux de l'égalité, le module est avant tout «encourageant» et a une «valeur symbolique», parce qu'il met les chiffres sur la table.

Principales mesures structurelles

Les mesures principales à prendre pour assurer l'égalité des chances d'après les personnes clés interrogées, recteurs et déléguées à l'égalité, sont les suivantes: l'appel explicite de candidatures féminines lors des mises au concours, la présence d'une déléguée à l'égalité au niveau de la faculté ou de l'université, le droit de regard d'une déléguée à l'égalité dans le dossier de la commission, l'obligation de prendre position par rapport aux candidatures féminines dans le rapport de la commission, l'ancrage «légal» de la préférence féminine à niveau de qualification égal.

Professeures nommées depuis le début du programme

Entre le 1^{er} septembre 1999 et le 31 août 2003, 89 femmes et 409 hommes ont été nommés professeurs: les femmes représentent en moyenne 18% des nominations (26% pour l'année 2000; 14% en 2001; 17% en 2002 et 16% en 2003).

Nominations selon les données de la CUS entre le 1^{er} septembre 1999 et le 31 août 2003 par groupe de disciplines

	Sciences humaines + sociales	Économie	Droit	Sciences exactes + naturelles	Médecine + Pharma	Sciences techniques	Domaine central	Sciences interdisciplinaires	Total
Nombre de nominations 00-03	138	73	42	93	122	8	10*	12	498
Nombre de femmes 00-03	40	10	12	8	16	0	1*	2	89
% femmes nommées 00-03	29%	14%	29%	9%	13%	0%	0%	17%	18%

© Spreyermann C./Bachmann R./Rothmayr C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine universitaire.

* Uni Neuchâtel: seules les données de 2000 et 2002 sont disponibles par faculté, nominations de 2001 comptabilisées sous Domaine central

Dans son exposé des directives 2000-2003 du 22 novembre 1999, la présidente de la CODE-FUHES indique que pour doubler le pourcentage de professeures de 7 à 14% en 7 ans d'ici fin 2006, il faut nommer au moins 194 femmes (les deux écoles polytechniques fédérales incluses: EPFZ et EPFL). Sans compter l'EPFZ et l'EPFL, 137 femmes occupaient la fonction de professeur ordinaire ou extraordinaire au 31.12.1999 avant le début du programme (7,4 % des 1855 professeurs de catégorie I² au total). Si nous partons de l'hypothèse que 1950 professeurs (hors EPFZ/EPFL) travailleront à l'université en 2006, 14% correspond à 273 femmes. Au 31.12.2002, 168 femmes sont professeures à l'université. Au moins 105 femmes doivent donc être nommées entre 2003 à 2006, en supposant qu'aucune ne démissionne durant cette période. À raison d'environ 120 nominations par an, cela signifie que, pour atteindre ce but, durant ces quatre années au moins 21 % des chaires professorales nouvellement pourvues doivent revenir à des femmes chaque année. Au cours des quatre dernières années 18% en moyenne de femmes ont été nommées professeures.

Objectifs concernant le nombre de professeur-e-s nommés (catégorie I OFS)² et état intermédiaire au 31.12.2002

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Réel 31.12.1999	20	20	5	37	15	2	9	2	27	0	137
Objectif 31.12.2002 (10%)	24	27	19	33	23	3	12	13	34	3	189*
Réel 31.12.2002	22	25	12	39	17	5	12	5	30	1	168
Réel 31.12.2002 in %	9.3%	9.1%	6.3%	12%	7.4%	16.7%	10.4%	4%	9%	3.2%	8.9%
Objectif intermédiaire atteint	non	non	non	oui	non	oui	oui	non	non	non	non

Évolution 99-02

Augmentation du % de femmes	1.7%	1.5%	3.3%	0.8%	0.6%	4.9%	3.3%	1.4%	1.6%	3.2%	1.5%
% d'augmentation du nombre de femmes	10%	25%	140%	5%	13%	150%	33%	150%	11%		23%
% d'augmentation femmes et hommes	-10%	5%	15%	-2%	4%	77%	-10%	62%	-9%	48%	2%

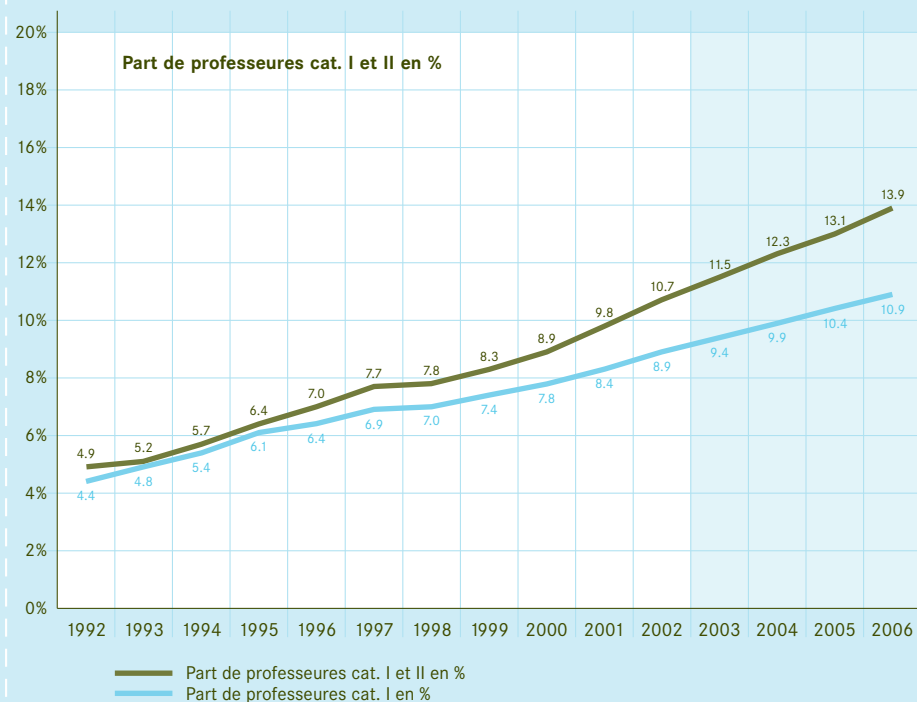
© Spreyermann C./Bachmann R./Rothmayr C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine universitaire.

* Différence due à l'arrondissement des chiffres

² Les catégories I et II de l'OFS ne correspondent pas aux catégories dont les nominations sont récompensées par des primes d'incitation. Les données de l'OFS constituent néanmoins la base du programme fédéral, car elles seules permettent de déterminer l'augmentation du nombre de femmes sur toute la durée du programme. La catégorie I est celle qui correspond le mieux aux chaires récompensées. Grâce à l'aide de l'OFS nous avons pu identifier séparément les chaires de catégorie I, alors que dans les publications de l'OFS les catégories I et II sont prises en compte ensemble.

12 **Part des femmes dans les catégories I et II de l'OFS dans l'ensemble de la Suisse de 1992 à 2006**

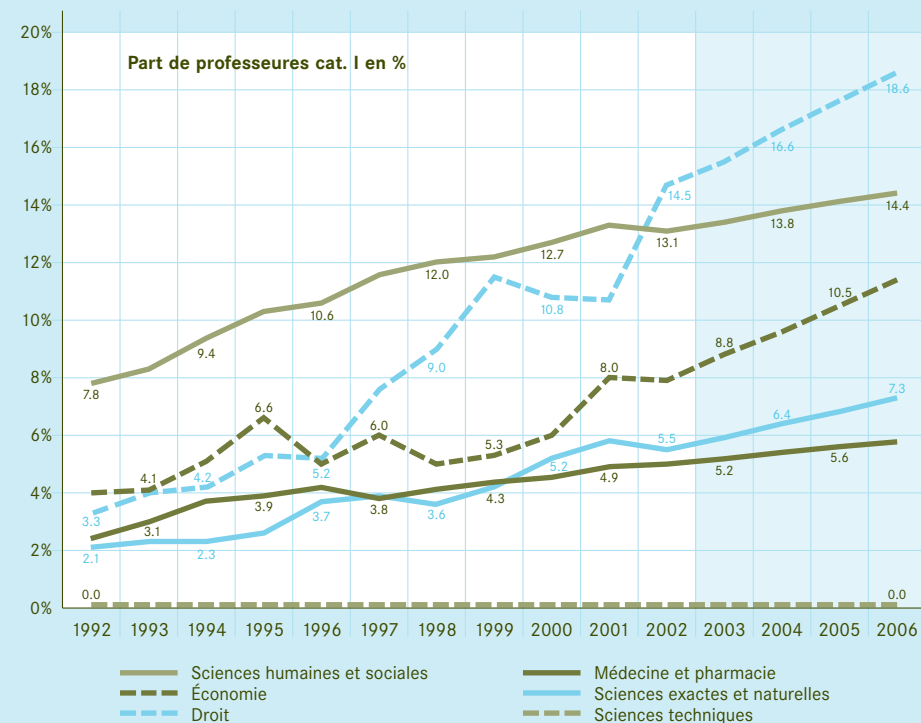
Les données de 2003 à 2006 ont été extrapolées à partir du taux moyen de croissance entre 1999 et 2003



La proportion de professeurs de catégories I et II s'accroît continuellement de 1992 à 2002, même en cas d'augmentation de la croissance du corps professoral. Le nombre de professeurs croît de 6% au total et de 37% chez les femmes entre 1999 et 2002 (en moyenne resp. de 2 et 12% par an). Entre les années 1992 et 1998 cette croissance est de 1% seulement au total et de 62 % pour les femmes (en moyenne 0,2 et 10%). La progression au cours des dix dernières années est de 1% en général et de 14% chez les femmes.

13 **Part de femmes dans la catégorie I de l'OFS de 1992 à 2006 selon les disciplines dans l'ensemble de la Suisse**

Les données de 2003 à 2006 ont été extrapolées à partir du taux de progression entre 1999 et 2002



La plus grande progression du nombre de professeurs de catégorie I s'observe en droit, et pour les quatre dernières années aussi en économie.

Bilan et utilité à long terme

Il ressort des entretiens avec les personnes clés que les bénéficiaires du module 1 sont estimés nettement plus élevés par les déléguées à l'égalité que par les rectorats. Les premières soulignent qu'il naît une sorte de classement entre les universités par rapport à l'égalité des chances entre femmes et hommes. Une mention positive est donnée au fait que les primes d'incitation soient pour une part notable transmises à des organisations/organes ayant pour but la promotion de l'égalité des chances. Ces organisations peuvent décider de façon autonome de l'utilisation de cet argent, ce qui leur donne une liberté d'action. Très généralement, des moyens financiers sont mis à disposition pour la promotion de l'égalité des chances, ce qui permet de réaliser des actions qui sinon auraient pu échouer par le seul manque de ressources financières (par exemple les brochures pour les commissions de sélection pour assurer l'égalité des chances dans les procédures de sélection).

Élever la part de professeures de 7 à 14%?

La part de professeures n'augmente pas dans la mesure souhaitée. Au 31.12.2002, 8,9% des professeurs de catégorie I sont des femmes. Si, entre 2003 et 2006, les femmes sont nommées dans des proportions semblables à celles des années précédentes, le but du programme ne pourra pas être atteint. Dans le cadre du programme 18% de femmes en moyenne ont été nommées, mais pour atteindre le but fixé ce chiffre devrait être de 23%. Il existe des différences considérables entre les universités et les disciplines.

Motiver les commissions de sélection à inviter de façon ciblée les femmes scientifiques à poser leur candidature?

D'après l'enquête auprès des président-e-s de commissions de sélection, des femmes ont été spécifiquement contactées et motivées en vue d'une candidature dans 16% des cas. Ce sont précisément les disciplines dans lesquelles le nombre de femmes est limité (sciences naturelles, économie et médecine) qui contactent le plus rarement des femmes. Dans l'ensemble, autant d'hommes que de femmes sont contactés.

Des modèles de travail plus flexibles (p. ex. le temps partiel) s'adressant spécifiquement aux femmes sont à peine pris en considération (10% des procédures). Ceci bien que dans la pratique on puisse tout à fait parler de la réussite des chaires à temps partiel, si l'on tient compte des nombreux mandats supplémentaires extra-universitaires de certains professeurs. En outre des chaires à temps partiel permettraient aux petits instituts d'optimiser leur profil grâce à une palette plus large de spécialisations.

Le grand nombre de sélections avec candidatures féminines (88%) laisse supposer que le module incitatif et le programme fédéral ont toutefois eu un certain effet de motivation. Au début du programme, les universités ou les facultés n'ont pas de devise officielle par rapport au module incitatif ou à la sélection. Quelques rares universités ont développé au cours du programme des recommandations pour le travail des commissions de sélection, à l'initiative des services de l'égalité. En ce sens, le programme n'a pratiquement pas incité les universités à augmenter les chances de nomination de femmes à l'aide de mesures ciblées.

Inciter à la discussion et à l'adaptation des critères d'évaluation lors des procédures de sélection en vue de favoriser l'égalité des chances?

Les premières discussions au sujet du module incitatif tournaient plutôt autour des questions suivantes: que doivent faire les universités avec l'argent, qui doit disposer de l'argent, que de la façon dont le processus de sélection et les buts du module pourraient être mieux soutenus. Des discussions ont eu lieu dans les facultés et les commissions de sélection et ont conduit ici et là à des mesures concrètes (composition des commissions de sélection, feuilles d'information pour les membres de la commission).

Seulement 20% des président-e-s interrogés trouvent que les règlements en vigueur ne garantissent pas l'égalité des chances, contre 50% estimant qu'ils les garantissent pleinement. Les universités ayant un bureau de l'égalité récent se différencient nettement de celles en ayant un depuis longtemps. Il semble que l'existence d'un tel bureau joue un rôle déterminant pour l'ancrage structurel des mesures de promotion de l'égalité des chances (présence dans les commissions de sélection ou co-rapport à la direction de l'université, règles de préférence, invitation à participer aux mises au concours, formulation de buts pour l'égalité des chances pour les différentes disciplines).

Une discussion générale au sujet du module d'incitation à la promotion de l'égalité des chances a été initiée par la Faculté de droit à Genève. Les primes d'incitation qu'elle a reçues ont servi à l'organisation d'une conférence sur ce thème. Celle-ci a eu lieu le 18 octobre 2002 à l'Université de Fribourg, les actes de la conférence seront édités par Barbara Lischetti et Maya Widmer, au printemps 2004 aux éditions eFeF.

Créer une dynamique en faveur de l'égalité des chances dans les universités?

Aucune direction universitaire ni faculté n'a lancé d'action en relation avec le module incitatif. Bien que le module ait été conçu pour être transmis du sommet à la base (top-down), les niveaux supérieurs de la hiérarchie universitaire ne se le sont pas approprié. La déclaration d'un recteur «Nous sommes contre le module mais nous ne nous laisserons pas entraîner dans une réaction de résistance» éclaire la réserve des recteurs en matière d'égalité des chances. C'est précisément cette grande réserve qui montre combien tous les ancrages structurels de cette question sont importants.

Le module 1 a un problème de légitimité. 50% des personnes interrogées jugent le module préjudiciable pour la communauté académique. Si le nombre de nominations féminines s'élevait de manière significative, on pourrait supposer soit que les commissions de sélection ont jusqu'ici négligé les femmes ou que les femmes nommées ne satisfont pas aux critères scientifiques. Pourquoi les commissions de sélection s'exposeraient-elles à ce soupçon en l'absence de buts précis et de prise de position claire de la part des directions universitaires et des facultés?

Malgré le scepticisme des directions universitaires et des commissions de sélection vis-à-vis du module 1, le module incitatif constitue une grande opportunité en tant que premier pas vers un controlling de l'égalité des chances. Pour la suite du programme il serait souhaitable de relever d'autres indicateurs en rapport avec les sélections (candidatures, invitations, listes de trois noms, nominations). Des actions individuelles ont été menées sur l'initiative des délégations à l'égalité. Dans le cadre du module incitatif, plus de 5 millions de francs ont été distribués aux universités pour 89 nominations. Cet argent a été presque exclusivement consacré à la promotion de l'égalité des chances. Des femmes ou des instances féminines ont pu disposer d'une grande partie de ces primes.

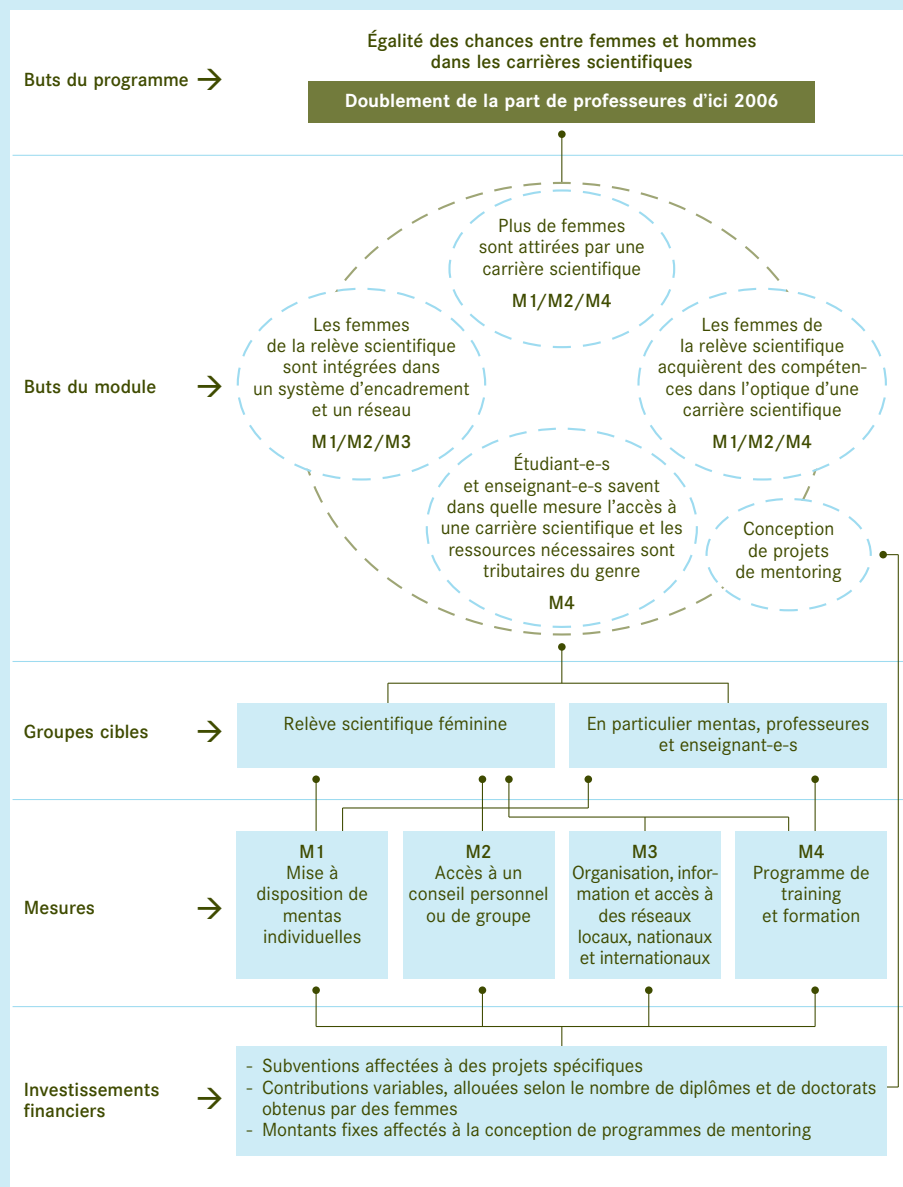
Évaluation du module 2 «Mentoring»

16 Le module 2 du programme fédéral Égalité des chances vise à l'amélioration des conditions préalables et du déroulement de la carrière académique des femmes appartenant à la relève scientifique dans les dix universités suisses. Pour atteindre ce but, la stratégie du programme est de soutenir des projets d'aménagement de système d'encadrement et de mise en réseau ainsi que des offres de conseil et de formation pour les femmes préparant un diplôme, un doctorat ou une habilitation. Le programme met ainsi l'accent sur la promotion de la relève à l'université.

Les 4,8 millions de francs prévus pour le module 2 sont répartis en fonds de projet (2,8 millions) et en montants fixes et contributions variables (2 millions) destinés à l'aménagement et la conception de projets de mentoring. Pour le module 2, chaque université a reçu une contribution forfaitaire de 20'000 francs par an au cours des trois premières années du programme, et 10'000 francs la quatrième et dernière année. Les contributions variables ont été calculées en fonction des réussites féminines des années précédentes (diplômes, licences et doctorats) dans chaque université. Elles varient de 2'197 francs pour l'Université de la Suisse italienne à 334'941 francs pour l'Université de Zurich pour toute la durée du programme.

Avec les 2,8 millions de francs alloués à la réalisation de projets, les formes les plus diverses de mise en œuvre ont été soutenues en vue de la réalisation des objectifs fixés. Les responsables ont encouragé de façon ciblée les projets innovants, pour constituer un large champ de stratégies possibles. En conséquence, les 32 projets approuvés (dont neuf assurent la continuation de projets déjà existants) sont très variés quant à la forme, au contenu et à leurs groupes cibles. Dans tous les projets acceptés, les universités étaient tenues d'apporter en règle générale 50% en prestations propres.

Schéma logique du module 2 «Mentoring»



La durée du programme, quatre années, étant extrêmement courte, il est difficile de mesurer les effets des projets sur l'objectif du programme visant à l'«élévation du nombre de femmes aux niveaux académiques supérieurs». De plus, pour diverses raisons qui seront exposées par la suite, le programme n'a pas pu commencer dès le début de l'année 2000. D'autre part, l'aménagement des postes nécessaires et la conception et l'organisation des projets ont pris du temps. Les premiers projets n'ont effectivement débuté que fin 2000. Dans ce contexte, l'évaluation du module 2 s'intéresse à la nature et l'étendue des instruments mis en œuvre, d'une part, et aux effets obtenus sur l'amélioration des conditions d'une carrière académique pour la relève féminine, d'autre part. Les résultats doivent servir au développement des projets de la deuxième phase du programme (2004-2007). De même, les constatations faites doivent contribuer à la réflexion concernant les mesures à prendre à long terme pour la promotion de la relève scientifique féminine dans chaque université et dans l'ensemble de la Suisse.

La grande diversité des projets soutenus a nécessité de se concentrer sur certains projets d'orientation analogue pour permettre aux participantes de répondre aux questions relatives aux effets des projets. L'évaluation a mis l'accent sur la catégorie des projets de mentoring proprement dit (one-to-one mentoring et peer mentoring). Huit des neuf projets de mentoring soutenus ont été sélectionnés.³ Tous les projets établissent des relations de soutien plus ou moins étroites entre mentors/mentas et mentees ou entre pairs d'une part et conseillers/conseillères d'autre part (peer mentoring). Les résultats et les effets de la participation aux projets ont été étudiés par enquête auprès des participantes. Le nombre de participantes aux projets n'est pas suffisant pour permettre l'exploitation systématique des résultats par projet.

Des méthodes qualitatives et quantitatives de collecte de données ont été utilisées pour l'évaluation du module 2. Premièrement, dans le cadre des entretiens semi-directifs avec toutes les déléguées à l'égalité et les recteurs, ont été abordées des questions spécifiques au module 2 et aux activités de l'université qui y sont liées. De plus, les cheffes de projet ont été interviewées (dans quelques projets ces groupes se recoupent). Deuxièmement, divers documents ont été exploités, en premier lieu les rapports officiels des universités et des projets (2001 et 2002) ainsi que des demandes de projet déposées, d'autres documentations et des présentations sur internet relatives aux projets. Troisièmement, au niveau des groupes cibles, un questionnaire a été distribué aux participantes des huit projets de mentoring sélectionnés pour l'évaluation des projets. Sur les 263 participantes inscrites, 156 ont rempli et renvoyé le questionnaire, ce qui représente un très bon taux de retour de 60,1%.

³ Le programme fédéral a soutenu au total neuf projets de mentoring proprement dit (one-to-one mentoring, aussi appelé mentoring individuel, ou peer mentoring, c'est à dire entre pairs). Le projet «mentoring géographie» a débuté seulement courant 2002 et n'a donc pas pu être pris en compte dans l'évaluation.

Résultats

Situation initiale

L'historique du programme montre combien le laps de temps séparant la décision du Parlement et le début du programme a été court. Les Chambres fédérales n'ont donné leur approbation à un programme d'encouragement (2000 à 2003) qu'en automne 1999. Après quoi, la Conférence suisse des hautes écoles (aujourd'hui Conférence universitaire suisse CUS) et l'Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES) ont élaboré un programme concret et institué un Comité de pilotage pour sa mise en œuvre. Dès mars 1999 cependant, s'est tenue à l'Université de Zurich une conférence sur le thème «Carrière académique pour les femmes: signification du mentoring comme instrument de promotion de la relève», sur l'initiative de l'association «Feministische Wissenschaften Schweiz».⁴ La conférence s'adressait aux spécialistes de la question de l'égalité des chances et aux personnes intéressées, avec pour objectif de leur donner des informations sur le concept de mentoring. Le programme fédéral a débuté officiellement en mars 2000 et les premiers projets ont été déposés en mai 2000. Le délai fixé pour le dépôt des premières esquisses de projets était très court. A cette époque seules quatre des dix universités disposaient d'une déléguée à l'égalité (BS, BE, FR et ZH). Dans la plupart des six autres universités, une commission de l'égalité plus ou moins active existait ou une personne responsable des questions de l'égalité avait été désignée.

Lancement et réalisation

En principe, deux modes de mise en œuvre du module 2 peuvent être déterminés à partir de cette situation initiale. Dans les universités où un service de l'égalité est déjà établi, la direction de l'université charge les déléguées à l'égalité du rôle actif dans la mise en œuvre du module 2. Le rôle de la direction de l'université se limite plus ou moins à l'expertise et à l'approbation des propositions de projet. Ces déléguées à l'égalité avaient déjà en partie collaboré au développement concret du programme dans le cadre de la CODEFUHES (Conférence des déléguées aux questions féminines dans les universités et hautes écoles en Suisse) et se trouvaient au moment du lancement du programme, comme dit une personne interrogée, dans les «starting-blocks». Elles ont déposé plusieurs projets lors de la première mise au concours. Parmi les projets se trouvent aussi les deux réseaux régionaux de mentoring. Dans les universités sans déléguée à l'égalité, des bureaux de l'égalité ont été créés au cours de l'année 2000 (et en partie 2001) à l'aide des montants fixes et des contributions variables. Les commissions de l'égalité ont joué un rôle central dans l'élaboration des profils des pos-

⁴ La conférence était organisée par l'association «Feministische Wissenschaften Schweiz», le Bureau des questions féminines – égalité entre femmes et hommes à l'Université de Zurich et le Bureau pour l'égalité des chances entre femmes et hommes de l'EPF Zurich. Les actes du congrès sont disponibles dans la collection de l'OFES sous le titre «Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung/Les carrières académiques des femmes: signification du mentoring comme instrument de promotion de la relève».

20 tes et dans leur attribution. La mise en œuvre du programme fédéral pour l'égalité des chances faisait aussi partie des tâches des nouvelles titulaires de ces postes.

Comment s'effectue la mise en place du module 2 aujourd'hui? Quel rôle y jouent les bureaux de l'égalité?

La responsabilité de la mise en œuvre du module 2 est aujourd'hui confiée aux bureaux de l'égalité dans toutes les universités. Les recteurs aussi bien que les déléguées à l'égalité l'ont confirmé lors des entretiens. Les bureaux de l'égalité travaillent le plus souvent en relation étroite avec les commissions de l'égalité ou d'autres services, mais les premiers assument la majeure partie du travail, car les membres des commissions ne disposent guère du temps nécessaire. La citation suivante, représentative des déclarations des déléguées à l'égalité interrogées, illustre la pratique de mise en œuvre: «En réalité, le rectorat a peu tiré les ficelles lors de la mise en œuvre. Cela se passait plutôt de la façon suivante: après concertation avec les commissions de l'égalité, les déléguées à l'égalité ont fait des propositions pour la mise en place, que le rectorat a ensuite jugées et approuvées.» Les déléguées à l'égalité voient trois aspects dans la mise en œuvre du module 2: la mise en route des projets propres, l'information, la motivation et le conseil relatifs à ces projets auprès des instituts et autres services et enfin la coordination des activités au niveau de l'ensemble de l'université. Les nouvelles déléguées à l'égalité en particulier ont d'abord dû se faire connaître, voire reconnaître. Ce processus est toujours en cours dans certains cas.

Les projets auraient-ils été lancés en l'absence du programme fédéral?

Il n'existait aucun projet de mentoring (individuel ou entre pairs) dans les universités avant le lancement du programme. Les entretiens avec des représentant-e-s des directions universitaires montrent qu'à ce niveau le mentoring pour la promotion de la relève scientifique féminine était nouveau au début du programme. De même, aucune université en dehors de celle de Berne n'offrait des cours proposant explicitement d'aider les femmes de la relève scientifique dans la gestion de leur carrière. La question de la relève en général et pour les femmes en particulier ne paraissait pas alors faire partie des priorités pour la majorité des universités. La promotion de la relève était considérée en premier lieu comme étant du ressort des facultés et des instituts. La situation était différente là où une délégation à l'égalité existait déjà: la question de la promotion de la relève féminine y était déjà abordée, des actions concrètes à petite échelle y étaient parfois même déjà menées. Des activités complémentaires étaient prévues ou existaient à l'état d'idées, mais ne pouvaient cependant pas être concrétisées par manque de ressources financières et/ou de temps. Par le biais du programme, ces moyens étaient désormais disponibles et, de plus, une volonté politique émanait du Conseil fédéral et du Parlement. Ces deux facteurs apportaient un soutien aux déléguées à l'égalité dans leur collaboration avec les directions universitaires pour la concrétisation des idées de projets. Le représentant de la direction d'une université pense à ce sujet que: «Nous ne conduirions pas ces projets de mentoring en l'absence du programme. Le programme apporte ici énormément. Il rend possibles des activités que nous n'aurions pas envisagées et que nous n'aurions pas pu mettre en place».

21 *Les montants fixes et les contributions variables ont-elles aidé à l'établissement/l'aménagement de services de l'égalité et à la réalisation d'activités de promotion de l'égalité?*

Les montants fixes et les contributions variables devaient permettre aussi aux petites universités et à celles qui ne possédaient pas de service de l'égalité de développer des projets ou de prendre des mesures liés aux modules 2 et 3. En conséquence, toutes les universités ont utilisé ces aides soit pour accroître le personnel des services de l'égalité soit, là où ils n'existaient pas encore, pour les créer. Ces montants annuels ont surtout permis à toutes les universités d'amorcer les activités du module 2. Environ quatre cinquièmes des subventions ont donc été utilisés pour rémunérer des personnes chargées, à plein temps ou à temps partiel, de l'organisation et de la réalisation de projets ou de toute autre activité relevant de l'égalité des chances à l'université.

Résultats obtenus

32 des 47 projets déposés depuis le début du programme ont été acceptés, neuf parmi eux permettent de poursuivre des projets déjà agréés. L'ensemble de ces projets représente un vaste champ d'innovation en matière de promotion de la relève et de l'égalité des chances dans les universités. Les différents projets soutenus ont été classés selon des critères distinctifs définis au préalable. Les quatre critères de classement principaux sont la forme, les buts, les groupes cibles ainsi que le mode d'accès aux différentes offres.

Vue d'ensemble des projets selon la catégorie et l'université responsable

(état fin 2003)

Projets de mentoring au sens strict (one-to-one et peer mentoring)

Nachwuchsförderung in den Pflegewissenschaften (Bâle)

Mentoring Deutschschweiz (Berne)*

WoMentoring (Berne)

Mentoring Geografie (Berne)

Réseau romand de mentoring pour femmes (Fribourg)*

Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes (Genève)

Elektronisches Mentoring (Lucerne)*

Mentorato per la promozione delle carriere delle donne (Suisse italienne)*

Mentoring Werkstatt (Zurich)*

Cours et coaching de groupe

Das Feld eröffnen (Bâle)

Plan de carrière pour les femmes en études de médecine (Bâle)

Offre de cours pour la relève féminine (Bâle)

Offre de cours pour la relève féminine (Berne)*

Cours et ateliers (Lucerne)

Coaching et plan de carrière (Saint-Gall)

ProWiss (Zurich)*

Conférences et meetings

Physik ist mein Fach (Bâle)
 KörperSinne (Lucerne)
 Plattform Gender (Saint-Gall)

Plates-formes de communication, réseaux, banques de données

LIEGE (Lausanne)*
 Femdat (Berne)

Journées d'information pour les gymnasiennes

Warum nicht Mathematikerin, ... (Berne)
 WINS (Fribourg)*

* avec reconduction du projet

Quels sont les objectifs de ces offres?

On peut distinguer quatre buts généraux: fournir une aide spécifique en termes de gestion de carrière ou bien dans une discipline donnée, acquérir des compétences en matière d'études Genre, motiver à choisir une discipline où les femmes sont peu représentées. 19 projets visent en premier lieu le soutien spécifique de la carrière, dans la mesure où ils favorisent les réseaux et/ou procurent des compétences individuelles, méthodologiques ainsi que des compétences au niveau de la gestion de la carrière académique. L'aide spécifique à une discipline est aussi au centre de deux de ces projets (Mentoring Pflegewissenschaften et LIEGE). Un projet met l'accent sur la compétence en matière de Genre chez les enseignants (Das Feld eröffnen).

Quels sont les groupes cibles et la couverture géographique de ces offres?

Qualification: l'offre ainsi créée s'adresse d'abord aux femmes préparant un doctorat ou aux candidates à l'habilitation (18 projets). Cinq d'entre eux sont de plus accessibles aussi aux enseignant-e-s et/ou aux étudiantes. Un des quatre projets qui ne s'adressent pas aux candidates au doctorat et à l'habilitation offre un mentoring individuel aux étudiantes. Ce sont des assistantes ou des étudiantes avancées qui assument ici le rôle de mentas. Un projet de cours s'adresse aux enseignantes et deux projets organisent des journées d'information pour les gymnasiennes.

Sexe: En principe, les projets créés s'adressent aux femmes. Les conférences étaient cependant accessibles aux hommes. Un groupe de peer mentoring a accueilli aussi des hommes.

Couverture géographique: Six projets sont de conception supra-universitaire et s'adressent explicitement à des participants de plusieurs universités (ou même de toutes les universités). Il s'agit des deux projets de mentoring «Mentoring Deutschschweiz» et «Réseau romand de mentoring pour femmes», du projet de plate-forme de communication et de réseau LIEGE (couverture régionale linguistique), et des projets «elektronisches Mentoring» (couverture nationale), «Mentoring Geografie» et «Physik ist mein Fach» (coopération inter-universitaire dans une discipline).

Quelle est l'ampleur de l'offre et de la demande?

Environ 2000 (futures) universitaires en tout ont participé aux 32 projets soutenus (y compris les neuf projets reconduits) jusqu'à fin 2003. À peu près 380 femmes ont pris part aux projets de mentoring (environ 240 à un mentoring individuel et 140 à un peer mentoring). Les cours et le coaching de groupe ont enregistré environ 520 participantes. Ces cours duraient de un à trois jours. 600 personnes au moins ont suivi les conférences ou meetings. Mais tous les chiffres concernant les participant-e-s aux conférences ne sont pas connus. On peut supposer que le nombre réel est un peu supérieur. Les journées d'information ont permis d'atteindre environ 550 gymnasiennes.

Si l'on ne prend en compte que les projets de mentoring, les cours/coachings de groupe et les conférences/meetings (sans les journées d'information des gymnasiennes), on peut estimer que le module 2 par le biais de ses différents projets a atteint environ 1500 scientifiques de la relève féminine au cours des quatre années du programme. À titre de comparaison: 557 femmes ont obtenu un doctorat dans l'une des dix universités suisses au cours de l'année 2000 (doctorats en médecine non compris).⁵ Cette même année, 5624 femmes exerçaient la fonction de collaboratrice scientifique ou d'assistante dans les dix universités suisses. On pourrait donc supposer que le programme a atteint par l'intermédiaire des projets plus d'un tiers de la relève féminine potentielle parmi les femmes exerçant une activité à l'université.

L'exploitation des données chiffrées montre que les projets de mentoring ont fait l'objet d'une très forte demande lors de la première phase. Pour les projets qui sont déjà dans une deuxième phase, la demande a en partie fortement diminué. D'après les cheffes de projet interrogées, cela signifie que les capacités créées sont adaptées à la demande actuelle et que le rythme actuel de l'offre n'a pas besoin d'être augmenté. Toutefois, étant donné que l'expérience a été très courte, il est difficile pour la plupart des cheffes de projet interrogées d'évaluer l'évolution de la demande. Il serait tout à fait concevable qu'à moyen terme, avec la notoriété croissante et d'éventuelles nouvelles orientations des projets, de nouveaux groupes cibles s'intéressent aux projets de mentoring. La majorité des offres de cours suscitent également une forte demande. Quelques cheffes de projet interrogées font cependant remarquer que la demande pour les cours est en partie difficile à évaluer et qu'à cet effet une expérience à plus long terme est nécessaire.

⁵ Source: Office fédéral de la statistique, *Examens finaux des Hautes écoles universitaires 2000, Neuchâtel 2001. Il n'existe pas de données statistiques concernant le nombre de candidates au doctorat et à l'habilitation.*

⁶ Source: Office fédéral de la statistique, *Personnel des Hautes écoles universitaires 2000, Neuchâtel 2001.*

Avec le module 2 le programme fédéral entend améliorer les conditions de la carrière académique de la relève scientifique féminine dans les dix universités suisses. Pour atteindre ce but, le programme promeut des projets de mise en réseau, de conseil et d'encadrement destinés aux femmes de la relève scientifique.

Quelles offres ont été créées – et à quelle échelle?

Le module 2 a donné naissance à un large éventail d'instruments de promotion de la relève pour les femmes. Le programme fédéral a soutenu en tout 32 projets (sans les projets reconduits).

L'offre créée grâce au programme permet aujourd'hui en principe à toutes les femmes de la relève scientifique des dix universités suisses d'accéder à l'un des trois projets de mentoring de sa région linguistique (mentoring individuel) ou au projet national d'e-mentoring. De plus des offres de mentoring intra-universitaires couvrant plusieurs domaines (BE, GE, ZH) ou spécifiques à une discipline (BE, BS, FR) ont été développées. Toutes les universités alémaniques disposent aujourd'hui de cours et de coaching de groupe dans des mesures diverses.

Avant le lancement du programme il n'existait aucun projet de mentoring dans les universités. Des cours, des actions de coaching et des conférences étaient offerts spécifiquement aux femmes dans le système scientifique seulement sporadiquement. Le programme fédéral a ici, de façon impressionnante, donné des impulsions et mis en route des activités. Une offre large et complète d'outils spécifiques de promotion de la relève a été créée grâce au programme. Par conséquent, un grand nombre de femmes de la relève scientifique a pu être encouragé au cours des quatre dernières années.

La mise en place des projets a en même temps conduit à l'acquisition solide d'un savoir-faire en matière de promotion de la relève et à la construction de réseaux de cheffes de projet, en particulier de déléguées à l'égalité. Il existe ici un grand potentiel de transfert. Les effets du module 2 peuvent être accrus, si ces expériences et ce savoir sont exploités pour de nouveaux projets dans la seconde phase du programme.

Les montants fixes et les contributions variables ont été utilisés conformément au module 2. Ils ont permis la création et l'aménagement de délégations à l'égalité et par la suite le développement et la conduite de projets du module 2. Ces subventions ont ainsi contribué dans une large mesure à réaliser l'objectif du module 2.

Quels sont les effets des projets de mentoring pour les participantes?

Le dépouillement de l'enquête menée auprès des participantes aux projets de mentoring montre que ces dernières ont déjà à court terme fortement contribué à l'accès à des étapes de qualification et de carrière supérieures. 51% ont franchi une étape importante vers une qualification supérieure au cours du mentoring d'un an. Également 51% ont pu publier un travail scientifique. 50% ont reçu une invitation à présenter leurs travaux à un congrès et 35% ont établi une coopération de recherche avec des tiers au cours de l'année du projet. 35% également indiquent avoir mis en place leur projet de recherche pendant la période du projet. 30% ont atteint le niveau de qualification supérieur.

75% de celles qui ont atteint la prochaine étape importante vers le niveau de qualification supérieur déclarent explicitement que le mentoring y a contribué. Pour la plupart des autres étapes citées ci-dessus, l'influence du mentoring est spécifiée dans environ 50% des cas. Un succès étant toujours rattaché à de multiples causes, le mentoring semble donc exercer une influence remarquable.

Les analyses montrent que pour le mentoring individuel la clarification des buts de carrière personnels vient au premier plan. Les autres éléments positifs importants cités sont la mise en relation avec des professeur-e-s et des femmes de même niveau de qualification, les informations concernant les stratégies de carrière, le travail scientifique ciblé. Mieux se connaître soi-même et gagner de l'assurance sont deux autres éléments cités dans cette catégorie. Pour le peer mentoring sont mentionnés en plus de la mise en réseau comme le plus important, l'accès à des informations sur le mode de fonctionnement du monde scientifique ainsi que l'encadrement des projets de recherche personnels par des spécialistes.

Le mentoring se révèle être un outil très flexible quant aux formes de soutien. Si l'on différencie les effets jugés importants par les participantes en fonction de la discipline et du niveau de qualification, on obtient des profils de pondération très différents. Certains aspects des relations de mentoring sont jugés plus importants que d'autres en fonction de la culture propre à la discipline et du stade atteint par les mentees dans le processus de qualification. Ce résultat suggère que, lors de la conception du projet, il est très important de bien définir les groupes cibles et d'adapter l'accompagnement à la discipline et à la phase de qualification (programme-cadre).

Qui a pris part aux projets de mentoring?

60% des femmes ayant participé aux projets de mentoring viennent des sciences sociales et humaines, 17% du droit et de l'économie et 26% des sciences exactes et naturelles, des sciences techniques et interdisciplinaires et de la médecine.

Evaluation du module 3 «Garde des enfants»

26

49% des participantes viennent de passer leur doctorat. Environ un tiers sont en doctorat. À la différence des projets de mentoring individuels, le peer mentoring s'adresse clairement surtout aux doctorantes. L'âge moyen de 35 ans est relativement élevé. Seulement 29% des participantes ont des enfants. L'analyse des traits caractéristiques des participantes donne entre autres des indications impressionnantes sur l'ampleur de la demande de soutien de la part des femmes de niveaux de qualification supérieurs et du corps intermédiaire au moment du lancement du programme.

La pérennité des projets est-elle garantie?

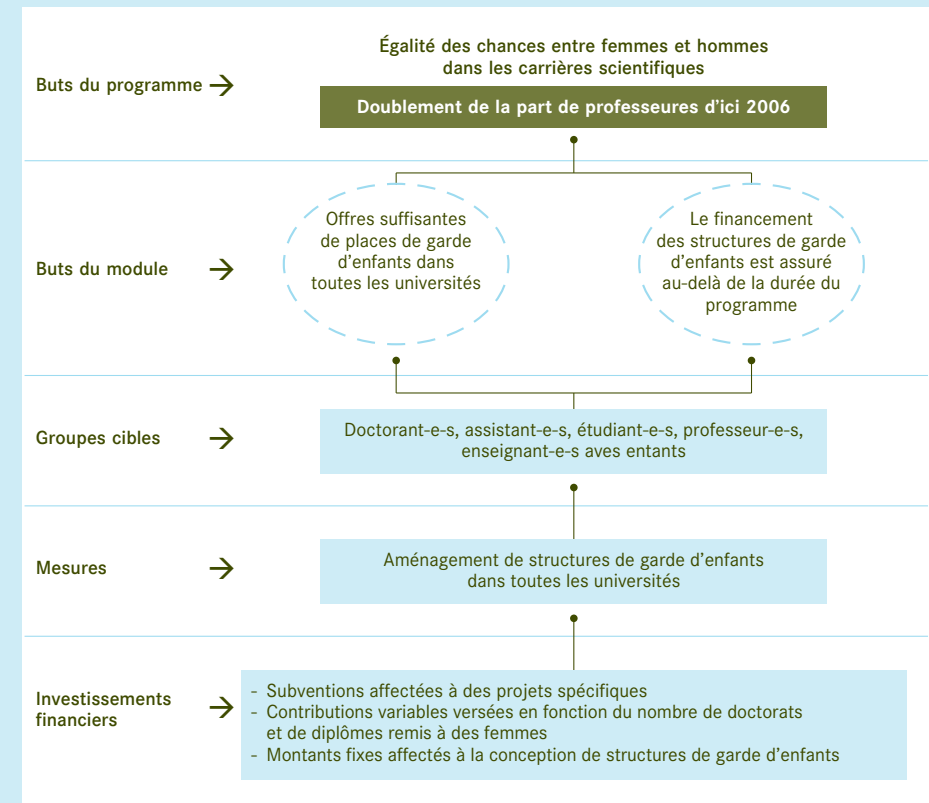
Une mise en place durable n'est encore assurée pour aucun des projets de mentoring. Des activités ont déjà été amorcées, en particulier la recherche d'une coopération avec les services de promotion de la relève des universités. D'après les indications fournies lors des entretiens, l'ancrage à long terme dans les universités se révèle cependant plutôt difficile, surtout pour les projets impliquant plusieurs universités.

27

Le module 3 prévoit la mise à disposition de moyens financiers visant à soutenir les structures d'encadrement des enfants des membres des universités. Pour permettre de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, certaines conditions favorables doivent être créées: les universités doivent disposer de places de garde d'enfants en quantité suffisante.

Dans le cadre du module 3, un montant de 3,4 millions de francs a été alloué aux universités à titre de montants fixes et de contributions variables pour la concrétisation de mesures allant dans ce sens. Les montants fixes s'élèvent à 120'000 francs dans la première phase, les contributions variables sont réparties ensuite en fonction du nombre de femmes diplômées. Elles vont de 3'756 francs pour les trois premières années pour l'Université de Suisse italienne à 568'240 francs pour l'Université de Zurich. Au total, des sommes allant de 123'756 francs (Université de Suisse italienne) à 688'240 francs (Université de Zurich) ont été débloquées à titre de montants fixes et de contributions variables.

Schéma logique du module 3 «Garde d'enfants»



Les universités ont pu déposer des projets dans le cadre du module 3. Trois appels aux propositions ont été lancés pour un montant total de 1,4 million de francs disponibles pour le financement des projets. 11 projets ont été avalisés. Les différentes contributions aux projets s'évaluaient entre 15'000 francs pour le plus petit d'entre eux et 208'875 francs pour le plus important. Comme pour le module 2, les universités devaient, en règle générale, s'engager à autofinancer 50% du coût global du projet. Selon le compte rendu, la part moyenne de participation aux coûts des universités a toutefois atteint près de 67%, c'est-à-dire un niveau largement supérieur à la barre des 50% exigés.

En accord avec le mandant, l'axe essentiel de l'évaluation se situe au niveau des modules 1 et 2. L'évaluation du module 3 se limite aux principales questions relatives aux objectifs du programme. Quant à la réalisation des objectifs, c'est surtout la question de savoir dans quelle mesure l'offre de garde d'enfants peut être améliorée et étendue qui a monopolisé l'attention. Au niveau des effets à long terme, on a cherché à savoir quelles stratégies ont été mises en place pour garantir un ancrage structurel à long terme de la garde d'enfants. En outre, il a également été demandé comment les universités formulent maintenant leurs besoins en places de garde pour les enfants pour étayer l'égalité des chances.

Stratégies

La grande majorité des projets, resp. des intentions d'élargissement des projets ont été lancés sur l'initiative des délégations à l'égalité. À cet égard, on distingue plusieurs stratégies d'amélioration des possibilités de garde d'enfants. Il convient d'abord d'indiquer que la majorité des universités ont évalué différemment leurs besoins et élaboré un plan plus ou moins complet de mise en place et d'amélioration de l'offre. Elles ont ainsi jeté les bases permettant de développer les possibilités de garde d'enfants et de créer l'organe responsable.

À l'exception de l'Université de Suisse italienne, toutes les universités ont augmenté le nombre de places de prise en charge des enfants ou ont créé de toutes pièces une offre dont elles sont en partie responsables. Lucerne et Zurich ont en plus acheté des places de garde d'enfants dans des structures déjà existantes. Lausanne et Fribourg ont également utilisé l'argent des contributions pour étendre la durée de la prise en charge des enfants. La participation fédérale a permis à certaines universités d'améliorer l'offre déjà existante, par exemple par la création d'une cantine servant le repas de midi.

La Suisse italienne a emprunté une voie radicalement différente pour tenir compte de sa situation de départ spécifique (multiplicité des sites) et des différents besoins exprimés par les personnes concernées. Elle propose une aide financière à des structures non universitaires d'accueil des enfants.

Amélioration et élargissement des possibilités de garde d'enfants

Dans le cadre du programme fédéral, les places de garde d'enfants pour les membres des universités ont pu doubler jusqu'à la fin de la première phase du programme. Il s'avère difficile de quantifier exactement le nombre de places créées ainsi que l'effectif qui prévalait avant le début du programme. Toutes les places figurant sur le compte rendu ne sont pas nécessairement attribuées à des membres des universités et les indications de recours à ce service sont lacunaires. La même constatation vaut pour le nombre de places créées. Par ailleurs, les données des universités ne sont pas parvenues sous une forme comparable et standardisée. Pour terminer, certaines places de prise en charge sont sollicitées par des membres et il existe aussi des crèches d'étudiants qui ne figurent pas dans ces chiffres. Le nombre de places de garde d'enfants créées correspond donc approximativement à celui des places disponibles pour les membres des universités. La même chose vaut pour la capacité existant à la fin de la première phase du programme.

On constate que dans le cadre du programme, environ 124 nouvelles places de prise en charge d'enfants par semaine à temps plein et 30 à la demi-journée ont été créées. Le programme a pu garantir la pérennisation de 35 places déjà existantes et l'adaptation aux nouveaux besoins par la création de sept places pour nourrissons. En outre, le programme a per-

mis le versement de subsides à des structures d'encadrement non universitaires pour huit places. Ce qui a permis de doubler l'offre de places de garde d'enfants destinée aux membres des universités.

Mis à part la création de nouvelles places, le programme a aussi permis d'élargir la durée de la disponibilité de l'offre et l'amélioration du mode d'information et de diffusion de l'offre pour optimiser l'encadrement.

Recours à l'offre

Le compte rendu 2002 fait état du recours à l'offre en répartissant les enfants dans les catégories suivantes en fonction de l'activité du père, resp. de la mère: étudiant-e-s, doctorant-e-s, corps intermédiaire et enseignant-e-s; employé-e-s administratifs; autres. Les étudiant-e-s et doctorant-e-s constituent les deux groupes les plus importants.

Les Universités de Lucerne (70%), Bâle (51%), Neuchâtel (52%) et Zurich (74%) indiquent que plus de la moitié des places destinées à leurs membres sont sollicitées par des mères qui étudient ou travaillent à l'université. A Bâle et à Fribourg, 13%, resp. 16% des places sont sollicitées par des parents tous deux actifs à l'université, à Zurich, ce chiffre atteint tout juste 9%. À Saint-Gall, sur l'ensemble des places sollicitées par des membres de l'université, c'est le père qui travaille à l'université pour la moitié d'entre elles, la mère à raison de 35% et les deux parents pour 15%. Les autres universités ne disposent pas de ces informations ou n'ont que des informations lacunaires. Pour les universités qui proposaient déjà une offre de garde d'enfants avant le programme, nous n'avons pas de renseignements indiquant dans quelle mesure la répartition des places créées diffère de la répartition de la capacité d'accueil globale.

Si l'on pose directement la question de savoir quel groupe d'universitaires a surtout profité de l'augmentation du nombre de places, cinq universités signalent alors que ce sont en particulier les parents du corps intermédiaire, deux indiquent que ce sont les étudiant-e-s. Trois universités indiquent également que les doctorantes et les mères du corps intermédiaire ont davantage profité de l'élargissement de l'offre que leurs collègues masculins (Lucerne, Bâle et Lausanne). À Saint-Gall, ce n'était pas le cas. Les autres universités n'ont pu faire aucune déclaration à ce sujet.

Aucune université qui disposait de places de prise en charge d'enfants avant le lancement du programme n'a annoncé que les critères appliqués à la création des nouvelles places différaient des anciens critères.

Besoins

Au moment de l'enquête, cinq universités ne disposaient d'aucune place libre et quatre n'en avaient que très peu. Ceci était toutefois en partie dû à la création échelonnée et non encore achevée des nouvelles places. Seule Lucerne n'avait pas de liste d'attente au moment de l'enquête. Trois universités n'ont pu faire aucune déclaration sur la durée de l'attente nécessaire, pour les cinq autres, l'attente allait de six à douze mois. Ce qui donne une moyenne théorique de temps d'attente d'un peu plus de dix mois.

Il n'est donc pas étonnant que malgré le doublement des places, huit des dix directrices de projet considèrent l'offre actuelle comme insuffisante. La majorité des personnes interrogées estiment les mesures concernant les domaines suivants comme prioritaires: davantage de places de prise en charge et allongement de la durée d'accueil des enfants, notamment pendant les vacances scolaires. Les souhaits suivants ont également été formulés: amélioration de l'information et de l'échange d'informations (4 fois), création d'une offre pour enfants scolarisés (3) et pour les situations spéciales (enfants malades, situations d'urgence et congrès, 3).

Effets à long terme

D'après les entretiens et grâce au large soutien dont ont bénéficié les projets de crèche auprès de la direction universitaire, on peut s'attendre à ce que les progrès réalisés soient durables. La pérennité de l'augmentation du nombre des places est assurée, comme le confirme le résultat du questionnaire dans quatre universités, à savoir Berne, Lucerne, Genève et Fribourg. À Zurich, Saint-Gall et Bâle, ceci n'est que partiellement certain. Ce n'est pas le cas pour Neuchâtel: l'existence de la crèche est toutefois considérée comme probablement acquise. Pour Lausanne, rien ne transparaît du questionnaire sur ce point; dans les entretiens, la pérennisation de l'offre de garde d'enfants est toutefois considérée comme certaine par la direction de l'université. Au Tessin, les contributions de soutien sont également garanties à long terme, tout comme l'information et l'échange d'informations à Zurich. L'allongement de la durée de la garde semble également ancré à long terme à Lausanne et à Fribourg.

32 Discussion des résultats

Le module 3 a largement contribué à améliorer l'offre de garde d'enfants dans les universités, notamment grâce au doublement des places disponibles, mais aussi grâce à l'allongement des horaires de prise en charge, à l'attention portée aux places de garde des nourrissons, à l'amélioration de la diffusion et de l'échange d'informations et au soutien financier accordé aux places d'encadrement d'enfants dans des structures non universitaires. Par ailleurs, le programme a aussi permis d'analyser les besoins dans le détail et de développer des concepts adéquats. Une amélioration de cette ampleur et de cette qualité n'aurait pas été possible en si peu de temps sans le programme. Le module 3 a permis de réaliser avec succès l'objectif d'amélioration de l'offre de garde d'enfants dans les universités.

La garantie à long terme de l'offre actuelle paraît assurée dans presque toutes les universités. Parallèlement, l'offre existante est toujours considérée comme insuffisante dans pratiquement toutes les universités. Au moment de l'enquête, huit universités détenaient des listes d'attente pour une durée moyenne de dix mois. La pression sur l'offre de garde d'enfants augmentera avec la part croissante des femmes parmi les membres des universités; il existe un besoin de prise en charge des enfants pendant les vacances scolaires et l'offre actuelle ne permet pas de tenir compte de la spécificité du quotidien scientifique, comme par exemple la participation à des congrès.

Il faut partir du principe que l'amélioration de l'offre aura un effet positif à long terme sur l'égalité des chances et l'augmentation de la part des professeures. Trois universités ont indiqué que les doctorantes et les femmes du corps intermédiaire ont davantage profité de ces améliorations que leurs collègues masculins. Dans deux universités, les deux tiers des personnes faisant appel au service de garde d'enfants sont des mères universitaires. La majorité des universités ne peuvent attester dans quelle mesure le programme a atteint le groupe cible défini. En outre, les critères formels d'attribution des places de garde d'enfants de la plupart des universités ne permettent pas de dire explicitement si les doctorantes/femmes du corps intermédiaire étaient prioritaires par rapport à leurs collègues masculins.

33

Le programme est appliqué de multiples façons dans les universités

Le programme fédéral Égalité des chances a pris racine dans toutes les universités. Sa mise en œuvre fait intervenir différents acteurs que ce soit en raison des thématiques abordées, de la répartition des responsabilités de décision et d'exécution ou du mode de financement et c'est pourquoi il touche plusieurs niveaux de compétences. Ce programme fédéral concerne les trois champs thématiques importants du point de vue stratégique pour l'ensemble du développement des universités, à savoir les nominations, la promotion de la relève et la garde d'enfants.

En ce qui concerne la compétence de décision et d'exécution, deux formes de stratégie sont associées, ascendante (de bas en haut) et descendante (de haut en bas). Stratégie ascendante: la Conférence des déléguées aux questions féminines dans les universités et hautes écoles suisses (CODEFUHES) a développé le programme interuniversitaire en partant du bas. Stratégie descendante: la Confédération a approuvé le programme et son financement et en a confié la responsabilité à la CUS. Le programme réunit des instances de décision internes et externes à l'université. La CUS, organe externe à l'université, assume la responsabilité de la totalité du programme qui est dirigé par un Comité de pilotage paritaire interuniversitaire, composé de délégué-e-s de toutes les universités et d'une présidence extra-universitaire. Quant aux universités, elles ont la responsabilité d'appliquer le programme.

Une stratégie plurielle se dessine également pour le financement. Ainsi, chaque université reçoit des moyens financiers sous forme de montant fixe et de contribution variable, dont elle peut disposer librement. Elle décide aussi de l'emploi des primes d'incitation. En outre, la direction de l'université peut déposer une demande de fonds destinés à des projets particuliers, dans la mesure où elle s'engage à les autofinancer à raison de 50%. C'est le Comité de pilotage qui a ici la compétence décisionnelle et qui soumet les projets sélectionnés à la CUS pour accord. Le Programme fédéral met donc des ressources financières conséquentes à disposition pour la mise en œuvre des mesures. Grâce à ce modèle de financement, les universités peuvent prendre des mesures en faveur de l'égalité des chances en ne devant mobiliser au maximum que la moitié des ressources financières nécessaires.

Les déléguées aux questions féminines dans les universités sont les actrices principales et incontestables de l'implémentation du programme

Le programme exige des universités qu'elles informent de son avancement, décident de l'usage des primes incitatives, des montants fixes et contributions variables et développent des projets pour les modules 2 et 3 (mentoring et garde d'enfants). Les projets du module 2 pourraient aussi être directement développés par des tiers (par ex. des instituts); il convient alors de les informer et de les convaincre. Ce travail est fourni en premier lieu par les déléguées aux questions féminines, sur mandat et avec l'accord de la direction de l'université et en collaboration avec les commissions de l'égalité.

Dans les universités où aucune délégation à l'égalité n'existait avant le programme, les montants fixes et les contributions variables en ont permis la création. Il s'avère d'ailleurs que les universités sans bureau de l'égalité n'ont déposé leurs projets que lors du deuxième appel aux propositions. Mis à part les commissions de l'égalité, aucune autre organisation ne s'est établie en tant qu'entité réclamant la direction du projet et prête à l'assumer dans ces universités (facultés, instituts, antennes de conseils aux étudiants).

Les bureaux de l'égalité jouent un rôle essentiel puisqu'ils conçoivent, coordonnent et surveillent l'application des mesures internes à l'université. Dans la plupart des universités, ils comptent une ou un délégué-e dans le Comité de pilotage et restent ainsi informés de l'évolution du programme dans les autres universités, tout en participant à la sélection des projets.

Un équilibre délicat entre délégation et implication s'établit entre les bureaux de l'égalité et les directions universitaires

Le rôle central attribué aux bureaux de l'égalité comporte le danger de voir les directions universitaires leur déléguer toute la responsabilité de l'encouragement de l'égalité des chances. Le programme, tel qu'il est conçu, parvient toutefois à assurer un bon équilibre entre délégation et implication. Le fait que la responsabilité du programme soit confiée aux bureaux de l'égalité garantit l'existence d'une forte compétence en matière de promotion de l'égalité des chances. Puisque toutes les requêtes, la liste des nouvelles nominations et toutes les activités de reporting, qu'il s'agisse de compte rendus financiers ou de rapports de contenus, doivent être signées par le recteur de l'université, ces questions sont continuellement et ponctuellement thématiques au plus haut niveau de direction. Autre facteur d'implication, l'obligation pour l'université de fournir en règle générale un autofinancement des requêtes à hauteur de 50%. Certains services de l'égalité se sont très fortement engagés pour que la direction de l'université soit représentée au sein du Comité de pilotage.

Dépourvu de mandat clair de la part des directions universitaires ou facultaires, le système incitatif a peu d'effet

Le module incitatif est le seul module à formuler des tâches dont personne ne veut vraiment s'emparer pour des raisons structurelles mais aussi en raison de la thématique délicate. Les délégations à l'égalité, en tant qu'antennes administratives, jouent un rôle périphérique au sein des procédures de sélection, et disposent de peu de compétences en la matière. Les recteurs des universités font preuve d'un certain scepticisme à l'égard de ce module. Ils se réfèrent à la compétence des facultés en matière de procédures de sélection ou citent l'ancrage de l'égalité des chances dans les principes juridiques de l'université. Étant donné la réserve dont font preuve les directions universitaires et des facultés, les différentes commissions de sélection se réfèrent à juste titre à leur mission première qui est de viser l'excellence scientifique sans se préoccuper du sexe de la personne. Le module incitatif s'avère donc être un module qui incite finalement peu à réfléchir à des stratégies visant à accroître les chances de nomination des femmes. Ainsi les personnes les plus à même d'influencer la promo-

tion de la relève, la mise au concours de nouvelles chaires et l'organisation des procédures de sélection profitent rarement directement des primes incitatives et elles sont encore plus rarement invitées à endosser une responsabilité pour augmenter la part des femmes au sein de la faculté.

Le programme est dans l'ensemble bien accepté

Les directions universitaires, les responsables de la mise en œuvre et les autres acteurs et actrices importants au sein des universités approuvent de façon générale les stratégies et notamment les objectifs formulés dans le programme. Le fait que le thème de l'égalité ait été introduit au sein de l'université de l'extérieur, confère à cette revendication une légitimité supplémentaire; elle apparaît davantage comme allant de soi.

Toutes les universités ont entrepris de nombreuses activités allant dans le sens du programme. Le programme fédéral, qui fait appel aux trois principes stratégiques («incitation», «mentoring» et «garde des enfants»), est attrayant. Il permet à des acteurs et des actrices très différents de s'identifier au programme. Si les modules ne sont pas tous acceptés de la même façon, le programme dans son ensemble est incontesté. Alors que le module incitatif est très critiqué sur certains points, les activités liées à la garde des enfants, notamment, sont très appréciées, car elles offrent la possibilité de mettre en place des mesures projetées depuis longtemps. De même le module 2 permet de donner des impulsions dans un domaine essentiel pour l'université, la promotion de la relève. L'implémentation du programme a été bonne dans l'ensemble, même lorsque sa conception a été jugée comme peu adaptée à telle situation géographique ou à telle discipline.

L'objectif de faire passer la part des femmes dans le corps professoral de 7 à 14% d'ici à 2006 ne sera probablement pas atteint

La part des femmes dans les nominations s'élève entre le 1.9.1999 et le 31.8.2003 à 18% en moyenne. En tout, 89 femmes ont été nommées professeures. Au 31.12.2002, la part des femmes dans le corps professoral universitaire est de 8,9% (catégorie I OFS)⁷. L'augmentation des femmes de la catégorie I est de 23% pendant le programme, tandis que l'augmentation des femmes et des hommes de la catégorie I est de 2% au total. Comparé à l'objectif du programme, le niveau de 10% à atteindre en 2002 pour la catégorie I n'a été atteint que dans les universités de GE, LU et NE et pour ce qui est de l'ensemble de la Suisse, en sciences sociales et humaines, en droit et pour les filières interdisciplinaires (les études Genre entre autres).

⁷ Pour les catégories I et II de l'OFS, le pourcentage est de 10,7. Si l'on ne prend en considération que les nominations déterminantes pour les primes incitatives, 9,5% des professeurs au sein des universités sont des femmes au 31.8.2003.

36 **Le module 1, quoique peu incitatif, permet de contrôler l'égalité des chances et de l'encourager en lui donnant une certaine visibilité**

La part des nominations de femmes et le pourcentage des professeures sont largement publiés et donc bien visibles. Il existe ainsi un classement des universités à l'échelle suisse. C'est l'un des principaux mérites du module 1. Il est à noter cependant que ce module n'incite qu'un petit nombre d'universités à développer des stratégies visant à augmenter les chances de nomination des femmes. Il n'a pas d'influence sur les commissions de sélection. Il conduit de façon sporadique à des activités dans le domaine de la promotion de la relève.

Le module 2 contribue clairement à assurer la relève académique des femmes

Le module 2 propose une offre dont la demande montre clairement combien la promotion de la relève académique des femmes a été négligée au cours des dernières années. Les programmes de mentoring apportent une contribution claire à la promotion de la relève, dans la mesure où ils permettent de clarifier et d'accroître la motivation des mentees pour une carrière universitaire et où ils favorisent d'importantes avancées en terme de carrière. Ceci aura des effets positifs à moyen terme, perceptibles en termes d'objectifs réalisés. L'ancrage exclusif des instruments de promotion de la relève au niveau des délégations à l'égalité nous semble à considérer de façon critique. Cela rend en effet, d'un côté, la pérennité des projets plus difficile et, d'un autre côté, cela gêne l'intégration de la perspective Genre dans la politique de promotion de la relève au sein des universités. Par ailleurs les délégations à l'égalité n'ont pas d'influence sur les décisions importantes en termes de carrière au sein de l'appareil scientifique.

Des instruments novateurs visant à promouvoir la relève sont développés

Les projets du module 2 développent des instruments qui sont d'intérêt général pour l'encouragement de la relève au sein des universités au niveau individuel. Le programme fédéral complète ainsi les mesures jusqu'à présent plutôt structurelles de l'Office fédéral pour l'éducation et la science (OFES) et du Fonds National Suisse (FNS) en matière de promotion de la relève.

Le module 3 double le nombre de places de garde des enfants

Le programme fédéral permet une diversification de l'offre et double le nombre de places dans les crèches. Il existe encore des listes d'attente dans quelques universités. L'aménagement réclamé depuis plusieurs années n'a pu se faire dans de telles proportions que grâce au programme fédéral. Le module contribue donc à la promotion de l'égalité des chances de façon générale.

Il existe une sensibilisation accrue au thème de l'égalité des chances

L'existence du programme fédéral Égalité des chances porte certains domaines sensibles au grand jour, que ce soit les procédures de sélection, la promotion et la sélection de la relève au sein des universités ou les structures de pouvoir et de dépendance correspondantes. Du

côté des directions universitaires elles-mêmes, les discussions attestent qu'au cours des quatre années du programme une plus grande ouverture à l'égard des questions d'égalité et de parité s'est dessinée

37

Le programme renforce les bureaux de l'égalité

Les dix universités disposent toutes d'un bureau de l'égalité. Ceux-ci ont été mis en place à l'aide des montants fixes et des contributions variables. De plus, par le biais des postes des modules 2 et 3, d'autres ressources en personnel ont pu être gagnées. Les moyens financiers provenant du module 1 parviennent également partiellement dans les budgets des bureaux de l'égalité.

Premièrement, davantage de ressources en personnel, de moyens financiers et de compétences importantes lors de la mise en œuvre du programme élargissent l'éventail des activités des services de l'égalité, ce qui apparaît également dans des produits concrets (par exemple dans les brochures, les présentations sur internet). Deuxièmement, les activités liées aux projets conduisent à un accroissement des connaissances dans les domaines correspondants. Troisièmement, les services de l'égalité développent des interactions et mettent en place des réseaux à l'intérieur de l'université elle-même. En conséquence, les services de l'égalité ont connu une diversification du cercle de leurs client-e-s et un accroissement de la demande de prestations.

Au cours du programme les commissions de l'égalité sont devenues de plus en plus des instances importantes de conseil stratégique et spécialisé pour toutes les questions touchant à l'égalité des chances qui se posent au sein de l'université.

Le savoir-faire en matière d'égalité est pris en compte de manière croissante, mais une approche intégrée systématique de l'égalité fait encore défaut

Le savoir-faire des services de l'égalité et la collaboration au sein de différentes instances et groupes de travail aboutit à ce que les directions universitaires font de plus en plus appel aux bureaux de l'égalité pour remplir certaines tâches. Ce qui leur confère une légitimité dans leurs efforts pour être plus présents dans les affaires universitaires supérieures. Aucune université encore n'a toutefois adopté une approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming) pour toutes les questions universitaires.

Le programme favorise une perception à l'échelle de toute la Suisse et renforce la coopération et la concurrence entre les universités

Dans le module 2 les bureaux de l'égalité conçoivent certains projets d'encouragement de la relève destinés à l'ensemble du monde universitaire. De nombreux projets développent des coopérations au sein d'une région linguistique et/ou au niveau d'une discipline et concernent deux universités ou plus.

Le réseau des interlocutrices des déléguées à l'égalité comprend désormais les dix universités, ce qui aboutit à des échanges plus nombreux et une concurrence plus forte. La collaboration des services de l'égalité au sein du Comité de pilotage et de la CODEFUHES permet l'intégration rapide des postes récemment créés dans les réseaux nationaux et le transfert de savoir-faire.

L'ancrage durable n'est pas encore atteint

Les postes créés dans le domaine de la promotion de l'égalité des chances sont bien ancrés au niveau organisationnel, mais, financièrement, ils dépendent en grande partie des subsides du programme fédéral. Leur transfert dans les budgets ordinaires n'a pas encore eu lieu dans la plupart des cas.

L'aménagement de crèches qui en a résulté semble garanti dans la plupart des universités pour la fin de la deuxième phase du programme, et ceci d'autant plus quand les projets sont bien acceptés. Sans subsides fédéraux, l'avenir des projets du module 2 est incertain. Il serait important d'établir un lien et une coopération entre les universités pour ce qui est de la promotion de la relève en général. Le fait qu'aucune université ne dispose d'une politique de promotion de la relève cohérente avec des objectifs et des mesures bien définis s'avère être un handicap majeur pour cette phase.

Une nouvelle structure au sein du module 1 a été créée, il s'agit du controlling des nouvelles nominations. Il n'a pas encore été décidé sous quelle forme celui-ci se poursuivra indépendamment du programme fédéral.

Le programme fédéral constituait pour la première phase allant de 2000 à 2003 une impulsion considérable. La deuxième phase du programme allant de 2004 à 2007 offre la possibilité, d'une part, de lancer de nouvelles impulsions et, d'autre part, d'assurer l'ancrage des processus et des structures de promotion de l'égalité des chances existants.

Programme fédéral Égalité des chances 2000–2003

Un programme de la Confédération pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

Réalisation du programme

Conférence universitaire suisse (CUS)
Sennweg 2, CH-3012 Berne

Responsabilité du programme

Comité de pilotage Égalité des chances
Présidente: Prof. Katharina von Salis

Secrétariat

Maya Widmer
Coordinatrice du Programme fédéral Égalité des chances
Conférence universitaire suisse
Sennweg 2, 3012 Berne
Tél. 031 306 60 75, Fax 031 302 17 92
maya.widmer@cus.ch

Évaluation: personnes à contacter

Christine Spreyermann (coordination)
sfinx – Recherche sociale, conseil en évaluation et supervision
Maulbeerstr. 14, 3011 Berne
Tél. 031 398 34 35, Fax 031 398 34 36
christine.spreyermann@sfinx.ch

Ruth Bachmann
Institut d'études politiques Interface
Seidenhofstr. 12, 6003 Lucerne
Tél. 041 412 07 12, Fax 041 410 51 82
Bachmann@interface-politikstudien.ch

Christine Rothmayr
resop – Laboratoire de recherches sociales
et politiques appliquées, Université de Genève
Boulevard du Pont-d'Arve 40, 1211 Genève 4
Tél. 022 379 88 56, Fax 022 379 83 64
Christine.Rothmayr@politic.unige.ch

Groupe d'accompagnement du Comité de pilotage

Elisabeth Maurer, UniFrauenstelle – Égalité entre les femmes et les hommes, Université de Zurich

Prof. Katharina von Salis, présidente du Comité de pilotage

Maya Widmer, coordinatrice du programme

Expert-e-s du groupe d'accompagnement

Prof. Hans-Dieter Daniel, Université de Zurich

Sami Kanaan, Evaluanda Genève

Prof. Sigrid Metz-Göckel, Université de Dortmund

Expertes de l'équipe d'évaluation

Marion Bredebusch, GMK Saarbrücke

Kathrin Holenstein, OFS Neuchâtel

Christine Roloff, Université de Dortmund

Collaboratrices scientifiques :

Carole Appenzeller, interprétation des données, diagrammes, sfinx Berne

Gianna Monaco, collecte et analyse des données, resop, Université de Genève

Franziska Müller, instruments de collecte des données, analyse des données, graphiques, Institut d'études politiques, Interface Lucerne

Claudia Willen, collecte et analyse des données, sfinx Berne

Rapport final complet

Le rapport final complet est disponible sur le site de la Conférence universitaire suisse:

<http://www.cus.ch>

(sous la rubrique projets > Égalité des chances)

Il est par ailleurs disponible à partir du printemps 2004 dans la série des dossiers de l'Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES).