

Berne, 22.02.2018

P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020

Projets de coopération

# swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale  
3001 Berne

[www.swissuniversities.ch](http://www.swissuniversities.ch)

## **Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 Projets de coopération**

*Dans le cadre de la mise au concours du module B, les projets de coopération suivants ont été choisis pour une subvention pour les années 2018-2020*

### **Stepping into: My plans for Career & Life**

FHO (Leading House), FHNW, ZHAW

Beatrice Cipriano, [beatrice.cipriano@hsr.ch](mailto:beatrice.cipriano@hsr.ch)

Les professions MINT contribuent de manière significative à la force innovatrice de la place industrielle suisse (MINT: mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique). Or, on observe un manque croissant de personnel qualifié dans les différentes professions MINT. Il s'avère donc, d'autant plus important d'intégrer durablement la relève nécessaire au monde du travail. Des études montrent que les cultures de carrière et de genre au sein des entreprises constituent l'un des principaux obstacles à une entrée réussie des femmes dans le monde du travail et à la progression de leur carrière professionnelle, notamment dans les professions MINT. Les femmes concernées et les décideurs au sein des entreprises n'en sont guère conscient(e)s. En outre, les professions MINT sont des domaines professionnels fortement marqués par les hommes, encore peu ouverts aux divers modèles et conceptions de vie actuels. Les modèles de carrière et leurs déroulements réels se basent sur la biographie habituelle masculine (des hommes travaillant à temps complet et sans interruption de leur activité lucrative). Ceci ne représente pas seulement un problème pour les femmes, mais aussi pour les hommes, qui souhaitent être des pères davantage présents, donc travailler à temps partiel.

Dans le cadre du projet, un programme de carrières complet et spécifique au genre est conçu et implémenté, lequel s'adresse aux étudiantes et étudiants MINT; il est composé d'ateliers, de visites d'entreprises et d'événements de réseautage. Cette offre de carrière doit non seulement permettre aux étudiant(e)s d'aborder la planification et le développement de leur carrière de manière ciblée, mais aussi d'y réfléchir en tenant compte des différents domaines de leur vie. Les étudiant(e)s doivent clarifier leurs propres souhaits en matière de carrière et de vie et développer une vision personnelle pour leur vie. En outre, les femmes sont soutenues dans la perception de leur identité professionnelle et sensibilisées à difficultés professionnelles dans les domaines dominés par les hommes. Les hommes, quant à eux, sont encouragés à défendre leurs besoins professionnels et privés. Le programme motive et qualifie les étudiant(e)s participant(e)s à développer pour eux-mêmes des modèles de vie qui leur correspondent et de les revendiquer auprès de leurs futurs employeurs. En parallèle, le projet s'adresse aux décideurs et aux cadres dirigeants des entreprises. Il souhaite introduire dans les entreprises des pistes de

réflexion permettant de réduire les obstacles auxquels les femmes doivent faire face en termes de carrière et de créer pour les postes MINT des conditions de travail et des perspectives de carrière plus attrayantes pour les deux genres.

## swissuniversities

### **En marche vers une culture et une politique de l'égalité. Guide et instrument d'évaluation à l'intention des HEP**

HEP-BEJUNE (Leading House), HEP-Vaud, HEP-Fribourg, HEP-Valais

Prof. Dr. Françoise Pasche Gossin, [francoise.pasche-gossin@hep-bejune.ch](mailto:francoise.pasche-gossin@hep-bejune.ch)

Le projet se déroule dans l'espace romand des Hautes écoles pédagogiques. Son objectif général est de réaliser un Guide « pour implémenter une culture et politique de l'égalité et de la diversité dans les HEP » sous forme de recommandations (domaines d'actions, objectifs, mesures, indicateurs et ressources affectées à tous les domaines, niveaux et secteurs des institutions). Ce guide s'adresse aux rectorats des HEP partenaires qui, dans leur plan d'intention, souhaitent à moyen et long terme contribuer au développement d'une politique de l'égalité des chances, d'une culture de la diversité et de lutte contre toute forme de discrimination. Les bénéficiaires de ce projet sont le personnel académique, administratif et technique, les étudiant-e-s et par extension les enseignant-e-s sur le terrain de leurs pratiques.

Les grands axes du Guide prennent en compte l'égalité des chances dans la promotion de la relève et le déroulement des carrières, l'égalité des chances dans le choix des études et des professions et enfin l'approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles.

Il convient encore de préciser que le principe d'égalité est à comprendre dans son sens large et concerne aussi bien le rapport femmes-hommes, l'intégration des minorités que les personnes à besoins particuliers.

### **Entwicklung und Implementierung eines 'Diversity und Inclusion Benchmarkings' an Schweizer Hochschulen**

HSLU (Leading House), Universität Bern, Universität Basel, Universität Zürich, Universität St.Gallen, Universität Lausanne, Diverse

Blanka Siska, [blanka.siska@hslu.ch](mailto:blanka.siska@hslu.ch)

Développement et réalisation d'une analyse comparative concernant la diversité et l'inclusion dans les hautes écoles suisses

Le projet aborde un terrain inconnu : Les hautes écoles participantes développent et effectuent ensemble une analyse comparative concernant la diversité et l'inclusion. Cette analyse montre à chaque haute école ses forces et faiblesses ainsi que les moyens d'action correspondants en vue de l'égalité des chances. L'analyse contiendra les niveaux de fonction importants (position de cadre, corps intermédiaire, administration) ainsi que les données des étudiant-e-s. L'évaluation sera effectuée selon le genre, l'âge, l'ancienneté, la nationalité (et éventuellement selon d'autres caractéristiques de diversité), degré et matières (concernant la ségrégation horizontale et la réduction de la pénurie de personnel). Au début du projet, il est prévu de clarifier les synergies avec les données relevées par l'office fédéral de la statistique OFS et SIUS et en même temps de lancer une discussion au sujet de la base du monitoring de l'éducation en Suisse. Un groupe de travail, qui se compose des représentant-e-s des hautes écoles participantes et du Competence Center for Diversity & Inclusion (CDDI) de l'université de St. Gallen, est chargé de l'élaboration

des indicateurs concrets. L'analyse comparative sera effectuée par le CCDI (Gudrun Sander et Ines Hartmann). Le CCDI dispose d'une expérience de longue date avec les organisations de l'administration publique et de l'économie privée. Les évaluations dans le projet présent seront adaptées aux besoins des hautes écoles. L'analyse comparative mène à l'implémentation d'un processus de qualité et de diversité dans chaque haute école.

En plus, une enquête du personnel ou/et des étudiant·e·s concernant le climat de l'inclusion peut être effectuée sur demande des hautes écoles. Il est également possible de faire une analyse concernant l'inclusion basée sur une enquête déjà menée par une haute école.

### **CONNECT - Connecting Women's Careers in Academia and Industry**

PSI (Leading House), ETHZ, EPFL, EMPA, Eawag, WSL, Universität Zürich

Dr. Ines Günther-Leopold, [ines.guenther@psi.ch](mailto:ines.guenther@psi.ch)

Les femmes sont encore sous-représentées dans les fonctions de cadres et de direction, tant du secteur public (y compris les universités) que du secteur privé<sup>2</sup>. Le projet CONNECT crée une base pour permettre à un nombre plus important de femmes à accéder à ces postes au sein d'institutions académiques, dans le secteur public et privé. À cette fin, les obstacles rencontrés au sein des institutions, entreprises et chez les jeunes chercheuses seront analysés et les conditions créées pour les surmonter.

Dans le cadre d'ateliers réunissant des participantes du secteur privé et des hautes écoles partenaires, les sujets suivants seront abordés:

- a. Montrer diverses options de carrière dans l'académie et le secteur privé / l'administration publique
- b. Clarification des exigences ainsi que des conditions-cadres liés à ces parcours vers des fonctions de cadre.
- c. Identification de freins individuels et structurels qui empêchent une proportion plus élevée de femmes dans les postes de direction
- d. Élaboration de mesures pour les surmonter
- e. Sensibilisation des personnes occupant des fonctions de cadre et de management (secteur privé et hautes écoles) aux obstacles persistants liés au genre et en termes de diversité et renforcement des échanges entre les deux secteurs en matière de développement des carrières.

Afin d'atteindre ces objectifs et d'atteindre les différents groupes cibles, le projet prévoit une structure modulaire.

**Module 1** - Relève: séries d'ateliers pour jeunes chercheuses issues du domaine des hautes écoles (hautes écoles et institutions de recherches) ainsi que du secteur privé / administration publique (Bullet Points a-d). Un atelier de clôture, avec des représentant·e·s supplémentaires des institutions partenaires, issues des fonctions cadres et de management, vise à sensibiliser et à mettre en réseau les cadres et managers (e).

**Module 2** – Cadres et management: les ateliers pour cadres et managers seront organisés à un niveau inter-institutionnel, et cibleront les thématiques du recrutement et du développement des cadres, égalité des chances et diversité, best practices au sein des hautes écoles et du secteur privé et public. Ces ateliers ont pour but d'engager l'échange entre cadres et managers des différents secteurs et de thématiser la question des freins du point de vue du management.

Berne, 22.02.2018

P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020

Projets de coopération

Dans le cadre de la phase pilote (mise en œuvre de deux cycles de projet au cours de la période 2018-2020), le programme s'adresse spécifiquement aux jeunes chercheuses des domaines MINT. La décision concernant la poursuite de ce projet pilote après 2020 sera prise par les institutions impliquées avant la fin du projet, en fonction des indicateurs de performance définis dans la présente requête.

## swissuniversities

### **Think Tank Gender und Diversity**

Universität Basel (Leading House), Université de Genève, Universität Bern, Universität St. Gallen, SUPSI, FHNW, Universität Zürich, HSLU

Prof. Dr. Andrea Maihofer, [andrea.maihofer@unibas.ch](mailto:andrea.maihofer@unibas.ch)

Ce projet a pour objectif de construire et de démarrer les activités d'un Think Tank « Genre et Diversité ». Ce Think Tank est un projet national impliquant des hautes écoles suisses. Il collabore également avec des personnes extérieures à ce domaine. Il vise premièrement au renforcement et à l'approfondissement des compétences dans le champ de la diversité au sein des hautes écoles par le biais de la réflexion inter- et transdisciplinaire, le transfert de connaissances et le développement de bonnes pratiques. Deuxièmement, il encourage le dialogue avec des groupes d'actrices et d'acteurs de la société civile, des milieux politiques, économiques, culturels et de la formation pour stimuler les débats, rechercher des solutions et développer des compétences théoriques et pratiques. Troisièmement, il est le fruit de la collaboration de différentes institutions et organisations actives dans le domaine de l'égalité qui agissent en synergie pour mutualiser les ressources et pour élaborer des savoirs portant sur les best practices.

Parmi les activités du Think Tank, nous pouvons citer la mise à l'ordre du jour de questions d'égalité et de genre, les Diversity-Labs (conseil, organisation de colloques, d'ateliers et d'offres de formation continue) ainsi que la publication de prises de positions et de recommandations d'ordre politique portant sur le genre et la diversité dans tous les types de hautes écoles ainsi que dans la société. Le Think Tank comprend des représentant·e-s des trois types de hautes écoles, des milieux de la politique de l'égalité et de la recherche en études genre et diversité, ainsi que d'organismes concernés par la politique de la formation et des hautes écoles. Il comprend également des représentant·e-s issu·e-s des milieux de l'économie, de la politique, des médias et de la culture de toutes les régions linguistiques du pays.

### **chance\_be - Förderung der Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl an den Berner Hochschulen**

Universität Bern (Leading House), BFH, PH Bern

Lilian Fankhauser, [lilian.fankhauser@afg.unibe.ch](mailto:lilian.fankhauser@afg.unibe.ch)

Les femmes deviennent enseignantes, les hommes font des études d'ingénieur en génie civil ou d'informatique. En Suisse, l'ouverture d'esprit continue à manquer en ce qui concerne le choix professionnel et d'études, ce qui conduit à une ségrégation élevée entre les sexes pour certaines branches. Tout cela malgré des très bonnes initiatives sur différents niveaux. C'est sur cela que le projet avec 3 clusters se concentre: Augmenter la visibilité des petites initiatives déjà présentes dans le canton de Berne, démontrer un changement, mettre à profit les synergies pour progresser à l'objectif global: Promouvoir l'égalité des chances au niveau de l'élargissement de l'éventail du choix professionnel et d'études dans le canton de Berne.

Déjà aujourd'hui, l'université de Berne, l'haute école pédagogique de Berne et l'haute école spécialisée de Berne organisent des nombreux programmes pour promouvoir l'égalité des chances dans le choix professionnel et d'études. Dans ce cadre, les hautes écoles bernoises se distinguent: Dans aucun autre canton, une autant large gamme de programmes de tous les trois types de haute école existe. Jusqu'à présent, il s'agit des petits programmes individuels peu interconnectés. C'est cela que le projet de coopération avec les mesures du premier cluster veut changer: renforcer les programmes de changement de perspective des trois hautes écoles, les mettre en réseau et augmenter leur visibilité. La mise en réseau et l'échange d'expériences offre l'occasion d'harmoniser les programmes et de les améliorer selon les toutes nouvelles connaissances.

Pendant que le cluster 1 agit vers l'intérieur, le cluster 2 permet de réaliser le marketing pour l'égalité des chances en matière du choix professionnel et d'études. A l'aide d'exemples de bonnes pratiques, des lieux de changements sont démontrés: Les stéréotypes sexués persistants font place à l'annonce "le changement bat son plein". Avec le soutien des "ambassadeurs du changement", c'est-à-dire avec des personnes ayant des professions "non typiques" pour leur sexe, cette transformation est rendue visible.

Finalement, le cluster 3 définit un nouveau dialogue entre la pratique et la théorie unique au canton de Berne: les organismes et les expert-e-s liés au projet échangent leurs nouvelles connaissances scientifiques et pratiques et élaborent de nouvelles stratégies de collaboration entre les acteurs majeurs dans le domaine du choix professionnel et d'études. Ce dialogue sera également poursuivi après la période de réalisation du projet.

### **Doing Diversity: Eine Toolbox für Gleichstellungsbeauftragte, Forschende und Lehrende an Schweizer Hochschulen**

Universität Bern (Leading House), Universität Basel, Universität Zürich

Prof. Dr. Silvia Schroer, [silvia.schroer@rektorat.unibe.ch](mailto:silvia.schroer@rektorat.unibe.ch)

La boîte à outils « Doing Diversity » est une base de données interactive qui réunit diverses informations de base, des best practices (projets, mesures, stratégies de mise en œuvre), des références bibliographique et d'autres ressources concernant la diversité, l'égalité des chances et l'inclusion dans les hautes écoles suisses. Techniquement, elle sera intégrée à la plateforme d'information et de mise en réseau Gender Campus qui fait actuellement l'objet de nouveaux développements, avec entre autres, l'objectif d'accueillir cette boîte à outils. Comme la plateforme Gender Campus, elle sera quadrilingue et concernera tous les types de hautes écoles. Cette boîte à outils « Doing Diversity » s'adresse explicitement aux services en charge de l'égalité et de la diversité, aux employé-e-s de l'administration, aux enseignant-e-s et aux chercheur-e-s des hautes écoles suisses en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Elle sera donc structurée en trois axes : « pratique », « enseignement » et « recherche ». Cette boîte à outils constitue un projet additionnel qui permettra d'étendre l'offre de Gender Campus et rendra cette plateforme plus pertinente encore pour de nombreuses utilisatrices et utilisateurs du paysage suisse des hautes écoles. L'intégration à Gender Campus permettra, de plus, de mettre en évidence dans la boîte à outils tous les contenus relatifs aux questions de diversité publiés dans d'autres rubriques (p. ex. dans les événements ou les offres d'emploi).

Gender Campus propose dès le fin 2017/le début 2018 deux nouveaux projets : un blog scientifique et une base de données « Recherche ». Le blog traite de thématiques en lien avec l'actualité et de résultats issus aussi bien de la recherche que de la pratique. La base de données « Recherche » est composée d'un annuaire de personnes ainsi que d'un recensement de projets de recherche et de publications dans les domaines des Etudes Genre, de la diversité, de la

Berne, 22.02.2018

P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020

Projets de coopération

discrimination, des Etudes Postcoloniales, etc. Outre ces deux projets, Gender Campus poursuivra sa tâche d'information sur les événements, les appels à contributions, les offres d'emploi et les actualités concernant l'égalité des chances, les Etudes Genre et la diversité. La mise à disposition d'espaces de travail protégés est assurée au moins jusqu'à fin 2018.

## swissuniversities

### **100 women: They did it! - 100 femmes: Elles l'ont fait! - 100 donne: Loro l'hanno fatto!**

Université de Genève (Leading House), EPFL, HES-SO, Università della Svizzera italiana

Brigitte Mantilleri, [brigitte.mantilleri@unige.ch](mailto:brigitte.mantilleri@unige.ch)

Le projet "100 women: They did it!" vise à promouvoir une campagne de communication digitale auprès d'un public à tous les âges, tels que les écolières et écoliers, les adolescent-e-s et leurs familles, les membres des institutions partenaires, ainsi que les entreprises. Cette campagne vise à rendre visible la diversité, mixité, et la richesse des parcours professionnels et personnels des nombreuses femmes, vivant en Suisse occidentale et au Tessin, avec des formations et carrières dans des métiers (stéréo)typés masculins. L'objectif est de briser le statut d'exception qui est encore trop souvent associé à ces choix de métiers.

### **H.I.T. - High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme - Gender Sensitive Leaders in Academia**

Universität Zürich (Leading House), Universität Basel, Universität Bern, Université de Fribourg, Universität St. Gallen, Université de Genève, Université de Lausanne, EPFL, Universität Luzern, Université de Neuchâtel, Università della Svizzera italiana, ETHZ

Dr. Christiane Löwe, [christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch](mailto:christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch)

Bien que les étudiantes représentent maintenant la majorité dans de nombreuses disciplines académiques, les professeures et les femmes dans des postes de direction académique (p.ex., les doyennes, les rectrices) sont encore sous-représentées dans les établissements d'enseignement suisses, comme les universités ou les instituts de recherche. Entre-temps, des programmes de formation et de formation continue s'adressent spécifiquement aux femmes pour devenir cadres de direction dans le secteur des entreprises, les conseils d'administration ou pour des positions de cadres moyens dans le monde académique (p. ex. direction de labo). Des programmes pour les cadres dirigeants de l'académie, qui s'adressent aux professeures, sont absents jusqu'à présent. C'est l'idée de la proposition du projet. Nous souhaitons élaborer un programme nouveau et innovant pour 20 participantes, qui propose des cours sur mesure pour le développement des compétences d'encadrement et pour le développement personnel, tout en intégrant les aspects de genre et de diversité (GDO). Pendant la durée du projet les participantes de toutes les disciplines et universités suisses travailleront sur un projet axé sur un aspect genre et diversité de leur établissement d'origine. Des événements de réseautage devraient également avoir lieu. Une évaluation du programme pendant et après la première série devrait contribuer à l'amélioration du programme - avec la perspective d'un développement de ce programme, p.ex. pour l'offrir également aux professeurs hommes.

Berne, 22.02.2018

P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020

Projets de coopération

swissuniversities

### **Lehren und Forschen an der Hochschule - barrierefrei!**

Universität Zürich (Leading House), ZHAW, HES-SO

Prof. Dr. Rolf Sethe, [rolf.sethe@rwi.uzh.ch](mailto:rolf.sethe@rwi.uzh.ch)

The aim of this project is to establish a platform for lecturers and researchers with disabilities and chronic diseases as well as decision-makers in the university management. On the one hand, the platform serves to build networks and on the other, it supports decision-makers at the university to improve the level of accessibility for the target group.

This platform is intended to

- a guideline for the implementation of accessibility,
- a blog to share experiences in everyday teaching and research,
- short films on sensitisation and
- an assistance service is available.

The platform is to be available both as a website and as an app.

The project aims to contribute to the actual realisation of equality of people with disabilities with regard to teaching and research at Swiss universities. This enables and facilitates the barrier-free access of people with disabilities to an academic career. In turn, university lecturers and researchers with disabilities can serve as role models for students with disabilities.

### **Professionalisierung des 'Netzwerks Studium und Behinderung Schweiz'**

ZHAW (Leading House), HES-SO, PHZH, Universität St. Gallen

Dr. Annette Kahlen, [annette.kahlen@zhaw.ch](mailto:annette.kahlen@zhaw.ch)

La Loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand) et la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) constituent la base légale régissant la mise en œuvre de l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans les hautes écoles suisses.

L'objectif de la convention est, en tenant compte de leurs capacités et de leurs talents différents, d'organiser les conditions de vie des personnes handicapées de manière à leur permettre de jouir au même titre que les autres des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Pour ce faire, il convient de créer les conditions-cadres sociétales garantissant aux personnes handicapées de participer à la vie sociale.

Le thème de la formation initiale et continue fait également partie des dispositions relatives au droit à l'égalité ; l'absence d'obstacles n'est donc pas optionnelle, mais constitue au contraire pour les hautes écoles une nécessité absolue afin de permettre aux étudiant-e-s handicapé-e-s d'accéder avec les mêmes chances et les mêmes droits à une filière d'études.

En Suisse, la formation tertiaire a exclusivement lieu selon des modalités inclusives, c'est-à-dire qu'indépendamment du parcours scolaire des jeunes gens à l'école primaire et secondaire et de l'aide dont ils ou elles y ont déjà bénéficié, ils ou elles ont uniquement le choix de fréquenter une haute école « normale » pour poursuivre leur formation (Olga Meier-Popa, 2012). Pour cette « inclusion contrainte et forcée », il s'agit de créer des possibilités d'accès aux hautes écoles adaptées dans le sens d'une « formation pour tous ».

Même si un nombre croissant de hautes écoles suisses se sont intéressées au thème « étudier avec un handicap » au cours des dernières années, Sylvie Kobi et Kurt Pärli constatent dans leur étude « Hautes écoles sans obstacles : état des lieux » que la plupart des hautes écoles n'en sont encore qu'au début en ce qui concerne l'accessibilité pour les étudiant-e-s handicapé-e-s (rapport final de la ZHAW, 2010).

Pour élaborer des mesures adaptées et aussi pour les appliquer de façon efficace, il manque cependant une multitude d'informations sur ce dont ont concrètement besoin les personnes

Berne, 22.02.2018

P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020

Projets de coopération

**swissuniversities**

concernées comme les hautes écoles. En effet, il n'existe guère de données comparables et d'informations coordonnées sur la situation des étudiant-e-s handicapé-e-s en Suisse, et seulement peu de connaissances pratiques. La seule étude allant dans ce sens a été réalisée de 2001 à 2004 dans le cadre du Programme national de recherche 45 « Problèmes de l'état social ». Les auteures arrivent à la conclusion que les hautes écoles sont dans une large mesure des systèmes de formation peu sensibilisés aux problèmes des personnes handicapées (Judith Hollenweger, Susan Gürber, Andrea Keck, 2005).

L'objectif du projet de coopération pour la professionnalisation d'un « réseau Études handicap Suisse » est de remédier à ce défaut de connaissances et de compétences. Il s'agit ici de collecter les données de base manquantes et de générer les connaissances techniques axées sur la pratique, en vue de les partager et de les élargir en permanence au sein d'un réseau commun avec formation de groupes de travail thématiques. Le résultat sera, pour les hautes écoles, de disposer de mesures pertinentes et professionnalisées qu'elles pourront adapter en fonction de leurs besoins et appliquer, afin que l'égalité des chances ne devienne pas une démarche arbitraire et hétéroclite adoptée par certaines hautes écoles. Le projet servira ainsi à favoriser la création d'une plateforme nationale d'innovation et à garantir des normes de qualité dans le paysage des hautes écoles suisses. Cette démarche permettra en outre d'apporter une contribution socialement pertinente, dans la mesure où la législation sera appliquée de manière conséquente.