

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale

3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Programme P-7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles »

Contenu du projet

(présentation détaillée du projet)

Le programme « Égalité des chances et développement des hautes écoles » a pour objectif de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des hautes écoles et d'élargir les compétences déjà existantes à d'autres dimensions de l'égalité des chances et de la diversité.

1. Module A – Plans d'actions des hautes écoles

Le Module A du programme utilise comme instrument les Plans d'actions, qu'il cherche à développer ou à prolonger¹. L'objectif est d'approfondir l'intégration de l'égalité des chances dans les processus principaux et dans le développement des hautes écoles. Cela représente un soutien essentiel pour la préparation du processus d'accréditation. En effet, l'Art. 30 LEHE ainsi que les normes de qualité formulées dans les Directives d'accréditation prévoient au chapitre « gouvernance » que les hautes écoles se fixent des objectifs en matière de promotion de l'égalité des chances et de l'égalité réelle entre femmes et hommes, et réalisent ces objectifs.

Les Plans d'actions permettent de financer des mesures en matière de direction organisationnelle et de culture, qui agissent sur les conditions actuelles et les processus de décision et induisent ainsi des processus d'évolution et de perfectionnement institutionnels. Ils touchent tous les secteurs de la haute école (contrat de prestation et gestion).

Les Plans d'action peuvent également favoriser des recherches parallèles destinées à être mises en pratique ainsi que des innovations dans le sens de l'amélioration de l'égalité des chances dans l'enseignement et la recherche.

Chacune des hautes écoles inscrit dans son Plan d'action ses propres objectifs, mesures et indicateurs en impliquant les instances responsables (rectorat, directions de services, décanats, équipes dirigeantes, responsables des ressources humaines, de l'enseignement, de la communication etc. ainsi que les services chargés de la diversité et de l'égalité). Ce faisant, elle tient compte des domaines d'action généraux prévus par le programme, qui concernent les ressources humaines, l'enseignement et la recherche :

- Égalité des chances dans la promotion de la relève et le déroulement des carrières

¹ Le Plan d'action Égalité des chances en tant qu'instrument a déjà été appliqué dans 7 hautes écoles spécialisées dès 2008 et dans 10 universités cantonales dans le cadre de la phase 2013-2016 du programme (voir à ce propos le rapport de synthèse INTERFACE sur les Programmes fédéraux et le rapport intermédiaire du Programme P-4)

- Égalité des chances dans le choix des études et des professions et réduction de la pénurie de personnel
- Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles

Les objectifs et mesures doivent être définis sur la base d'une analyse de (l'écart entre) la situation actuelle et la situation souhaitée. Les objectifs doivent être décrits de manière réaliste et concrète, et être assortis d'indicateurs pertinents. Ces objectifs peuvent être de nature quantitative ou qualitative. Les objectifs quantitatifs en matière de représentation des femmes et des hommes doivent être suffisamment détaillés (par ex. par discipline, catégorie de personnel). Les Plans d'action doivent établir et détailler les responsabilités, processus et collaborations internes intervenant dans l'application des mesures, ainsi qu'un calendrier. Un tableau synoptique est proposé aux hautes écoles en annexe du présent document afin de servir d'orientation et de fournir des exemples de mesures possibles. Il ne se veut ni contraignant, ni exhaustif, mais peut être utilisé à titre indicatif.

Il est possible de s'inspirer pour la formulation des Plans d'action par exemple du Transformative Gender Action Plan (T-GAP) du CNRS (France) mis en place dans le cadre du projet européen FP7-INTEGGER : http://www.integer-tools-for-action.eu/files/file_fields/2015/06/25/tgapwheelcnrs-56actionsen.pdf ainsi que des Plans d'action des différentes hautes écoles et universités : https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancen_gleichheit/5912_PA_Resumes_fr.pdf

Appel à projets, soumission et évaluation / approbation des Plans d'actions

L'appel à projets pour les Plans d'actions des hautes écoles, et la soumission de ces derniers, ont lieu dans le cadre d'une procédure unique et ponctuelle avant le début de la phase de projet proprement dite.

- L'évaluation des Plans d'action est effectuée par la direction du programme, soit la Délégation Diversity (DeDiv) en collaboration avec des experts externes recrutés dans le respect de la parité entre femmes et hommes, profils de hautes écoles et régions linguistiques. Il est possible de réviser les Plans d'action après leur finalisation.

Critères applicables à l'évaluation et à l'approbation des Plans d'action

Afin d'assurer l'institutionnalisation à long terme des Plans d'actions, ceux-ci doivent être validés sur la base des critères suivants :

- Soumission des Plans d'action par la direction de l'établissement
- Existence garantie de structures chargées de la mise en œuvre du Plan d'action Égalité des chances
- Définition des processus selon lesquels les Plans d'actions seront intégrés à la planification de l'établissement ; engagement à poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action en tant qu'instrument après 2020
- Description de la situation actuelle et de la situation à atteindre (analyse d'écart), définition d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer la réalisation de ces derniers respects
- Respect des directives relatives à l'utilisation des ressources financières

D'autres critères peuvent intervenir lors de l'évaluation des Plans d'actions :

- Possibilité de reproduire les mesures prises
- Niveau d'innovation

- Preuves de l'efficacité des mesures prises pour la réalisation de leurs objectifs (autoévaluation, assurance-qualité interne à l'établissement)

Financements

- Les établissements contribuent aux mesures en matière d'égalité des chances sur leurs fonds propres à hauteur d'une proportion adéquate (50% sur l'ensemble de la période).
- Les fonds propres investis peuvent l'être sous forme de « real money » (50% minimum) ou de « virtual money ». Les structures consacrées à l'égalité des chances déjà prises en compte dans le budget et impliquées directement dans la mise en œuvre du Plan d'action peuvent être comptabilisées comme fonds propres.
- La recherche d'accompagnement menée au sein de l'établissement dans le cadre spécifique du Plan d'action peut être comptée comme « real money ». La recherche financée par le FNS ou la CTI, ou par d'autres sources (UE, etc.), figurant au Plan d'action et en rapport direct avec celui-ci, bien que non menée spécifiquement dans ce cadre ou dans cet objectif, peut être comptée comme « virtual money ».
- Les coûts des crèches et des services de l'égalité doivent être portés au budget ordinaire de l'établissement.
- Si les ressources financières variables, fixées pour chaque établissement selon la clé de répartition, n'ont pas été absorbées dans leur totalité, les ressources restantes peuvent être réparties par la direction de projet entre les autres établissements qui en font la demande.

Rapports réguliers et rapport final

La mise en œuvre des Plans d'actions, selon le contrat de prestations conclu avec le SEFRI par les hautes écoles, est consignée dans un rapport annuel et dans un rapport final.

Délais de soumission et d'évaluation

Les délais de soumission et d'évaluation / approbation des Plans d'action sont prévus selon le calendrier suivant :

- Information préalable à l'intention des directions des hautes écoles : février 2016
- Appel à Plans d'action à l'intention des directions des hautes écoles : fin mai 2016
- Soumission des Plans d'action auprès de la direction de programme (Délégation Diversity swissuniversities) par la direction de l'établissement : septembre 2016
- Évaluation : octobre 2016
- Approbation par la Délégation Diversity swissuniversities : novembre 2016
- Signature des contrats de prestations entre les hautes écoles et le SEFRI : novembre 2016
- Déblocage du budget 2016 par le Conseil des hautes écoles : novembre 2016

2. Module B – Projets de coopération

Dans le cadre du module B, des projets innovants, communs aux différentes hautes écoles et différents types de haute école, doivent être mis en œuvre. Sont soutenus les projets de coopération menés par au moins trois hautes écoles ou trois types de haute école. Ce sont en particulier les projets présentant un haut niveau de visibilité (caractère phare) et de synergie qui bénéficieront d'une aide. Par exemple un projet commun aux différents types de haute école visant l'augmentation de la proportion de femmes dans le secteur MINT, des

projets de coopération pour une promotion de la relève sensible au genre ou pour la mise en place d'une compétence en matière de genre et de diversité.

Les projets de transfert de « bonnes pratiques » devraient également être encouragés à l'échelle régionale ou nationale, par exemple pour la coordination et le développement de mesures spécifiques aux disciplines ou aux institutions. De telles coopérations (par ex. projets régionaux de mentoring) ont déjà fait leurs preuves dans des phases de programmes antérieures et pourraient être élargies. L'innovation se caractérise ainsi par le transfert de la mesure dans d'autres hautes écoles. Enfin, il convient de promouvoir le transfert de savoir-faire concernant des stratégies efficaces et/ou l'amélioration de la visibilité des activités relatives à l'égalité des chances des hautes écoles (par ex. des prix de l'égalité, des plateformes).

Comme pour les mesures figurant dans les plans d'actions, des objectifs et indicateurs d'impact doivent également être définis pour les projets de coopération.

Un formulaire est mis à disposition pour la soumission de projets de coopération. Une procédure de mise au concours permettra de sélectionner les projets de coopération qui seront soutenus.

Appel d'offres, dépôt et évaluation des projets de coopération :

- La mise au concours pour la soumission de projets de coopération aura lieu en 2017. La durée de financement ne peut pas aller au-delà de 2020.
- L'évaluation des projets de coopération est effectuée par la direction du programme, soit la Delegation Diversity de swissuniversities en collaboration avec des expert-e-s suisses et étrangers. Lors de la sélection des expert-e-s, un des principaux critères réside dans une représentation équitable des types de haute école et des régions linguistiques. La direction du programme peut accepter des projets de coopération sous réserve d'un remaniement, en fonction des critères d'évaluation.

Critères d'évaluation des projets de coopération

Les projets de coopération doivent satisfaire aux critères suivants:

Critères formels :

- Le projet de coopération est déposé et soutenu par au minimum trois hautes écoles. La demande est accompagnée des lettres de soutien des directions (niveau rectorat) des hautes écoles partenaires.
- Un budget détaillé doit être soumis, en accord avec les exigences du SEFRI.

Critères en matière de contenu :

- Prise en compte des résultats de la recherche et des résultats des évaluations des programmes fédéraux antérieurs
- Conformité avec les objectifs du programme respectivement avec les domaines d'actions définis des projets de coopération
- « Caractère phare »: visibilité, effet de synergie, haute importance sociopolitique
- Potentiel de transfert
- Complémentarité et synergies avec d'autres projets financés par des contributions liées aux projets
- Innovation méthodologique et/ou en termes de contenus
- Durabilité

Financement :

- Pour les projets de coopération, un montant maximum de CHF 250'000 peut être octroyé par projet, sous réserve de modifications des conditions financières du SEFRI
- Les hautes écoles partenaires complètent les montants octroyés par la Confédération en faveur de l'égalité des chances, et fournissent ainsi leur propre contribution (50 % du montant demandé sur l'ensemble de la période selon les exigences du SEFRI).
- Ces contributions propres sont constituées de « real money » (au moins 50 %) et de « virtual money ». Les structures d'égalité des chances déjà mises en œuvre dans les hautes écoles, et intégrées directement dans la réalisation du projet de coopération, peuvent être prises en compte pour atteindre le montant des contributions propres. (Les ressources en personnel et autres ressources octroyées par la haute école pour les plans d'actions en tant que contributions propres, ne peuvent pas servir en plus de contributions propres pour les projets de coopération).
- La recherche concomitante interne à la haute école, menée spécifiquement dans le cadre du projet de coopération (mise à disposition de ressources en personnel par exemple) peut être considérée comme « real money ». La recherche financée par le FNS/CTI ou d'autres sources (UE, etc.), qui s'intègre dans le projet de coopération, mais qui n'est pas menée spécifiquement dans le cadre de celui-ci et ne sert pas ses objectifs, peut être considérée comme « virtual money ».

Reporting et rapport final :

La mise en œuvre des projets de coopération est contrôlée par le biais d'un reporting annuel. La haute école concernée en est responsable.

Les projets doivent également fournir un rapport final. La haute école concernée en est responsable.

Calendrier

- Appel d'offres : printemps 2017
- Dépôt des projets de coopération à l'attention de la direction du programme : septembre/octobre 2017
- Evaluation : octobre 2017
- Décision par la direction du programme : novembre 2017
- Lancement des projets de coopération : janvier 2018

Objectifs

(Quels sont les objectifs du projet et comment leur réalisation peut-elle être mesurée et démontrée ?)

Les objectifs énumérés ci-dessous, au cœur du Programme, servent de fil rouge pour les Plans d'actions (Module A) comme pour les projets coopératifs (Module B) :

1. Intégration de l'égalité des chances en tant que thème transversal dans la réalisation du contrat de prestation et dans l'organisation même de l'établissement
2. Amélioration des perspectives de carrière des femmes et mise à profit optimale de la relève potentielle dans le domaine de la recherche, de l'enseignement et de la gestion universitaire
3. Augmentation de la population sous-représentée dans les disciplines les plus concernées ou le cas échéant réduction du déficit de personnel

4. Élargissement des compétences dans divers aspects de l'inégalité des chances ou de la diversité au sein des hautes écoles. Outre la promotion des compétences en matière de genre, sont concernées ici d'autres dimensions de l'inégalité des chances (par ex. origine, âge, situation familiale, orientation sexuelle, handicap) et leur interaction avec la catégorie structurelle centrale qu'est le genre
5. Intégration des problématiques liées au genre et à la diversité dans l'enseignement et la recherche
6. Création d'un potentiel d'innovation et de synergies pour la promotion de l'égalité des chances grâce au développement de la coopération interuniversitaire