



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'inégalité des chances ou 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 prolonger<sup>1</sup>. 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 (accréditation institutionnelle, assurance-qualité). 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 l'université (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, déca-nats, équipes dirigeantes, responsables des ressources humaines, de l'enseignement, de la communication etc. ainsi que les services chargés de 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

<sup>1</sup> 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 des déficits 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-INTEGER : [http://www.integer-tools-for-action.eu/sites/www.integer-tools-for-action.eu/files/file\\_fields/2015/06/25/tgapwheelcnrs-56actionsen.pdf](http://www.integer-tools-for-action.eu/sites/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/fr/themes/egalite-des-chances/programme-cus-p-4/plandactions-des-10-universites-cantoniales/>

#### **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, assurée par la Délégation Diversity (DeIDiv) 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. Les experts disposent d'un formulaire-type aux fins d'évaluation.

#### **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 des directives applicables 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 nature virtuelle. 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 au titre des 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 enfantines et des services de l'égalité sont censés 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

### Objectifs

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

Les objectifs ultimes énumérés ci-dessous, au coeur 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

#### **Indicateurs**

Les indicateurs suivants font partie intégrante des contrats de prestations entre swissuniversities et le SEFRI et figurent au rapport annuel :

- Institutionnalisation du Plan d'action pour l'égalité des chances en tant qu'instrument (Module A)
- Intégration des Plans d'action dans la gestion des hautes écoles (Module A)
- Aide financière et mise à disposition des ressources nécessaires aux coopérations (Module B)
- Existence garantie des structures prévues et inscription des ressources financières correspondantes au budget de l'établissement

En outre, la direction du programme peut s'enquérir d'indicateurs communs aux hautes écoles (par ex. mesures dans le domaine de l'approfondissement des compétences relatives au genre et à la diversité) et d'indicateurs spécifiques à tel ou tel type de haute école (par ex. nouvelles nominations aux chaires professorales dans les hautes écoles universitaires, ou répartition des genres dans les diverses étapes du processus de nomination dans les HES). Les indicateurs des diverses acteurs et projets européens, tels les indicateurs en matière de Recherche responsable et innovation (RRI), les indicateurs de « changement structurels » issus du projet GENDER-NET, des groupes de travail de Science-Europe et de la LEUR, sont pris en compte dans les processus de réflexion et de planification. Un suivi bisannuel des nouvelles nominations aux chaires professorales dans les 'égalité mené conjointement avec l'OFS permet d'observer l'évolution de l'égalité des chances au niveau national.

## **Organisation du projet**

*(Description détaillée de la structure du projet, mode de collaboration)*

### **Direction de projet**

La direction de projet est constituée pour la période de 2017 à 2020 et sera assurée par la Délégation Diversity (DeIDiv). Son président ou sa présidente exercera la fonction de directeur de projet (interlocuteur du SEFRI).

La direction de projet est assistée par une coordination de projet (collaborateurs scientifiques 60%, administratifs 30%). La coordination de projet est rattachée au secrétariat général de swissuniversities. L'administration du projet comprend entre autres la direction du projet, confiée à la Délégation Diversity, la direction opérationnelle des appels à projets et les processus de validation des modules A et B, la coordination des rapports annuels de toutes les hautes écoles concernées, la coopération avec le SEFRI en matières de statistiques nationales et de suivi des questions de genre, le suivi des évaluations, l'organisation de rencontres nationales (conférences, séminaires thématiques) et la communication entre les divers réseaux. La direction stratégique est assurée par la direction de projet (Délégation Diversity).