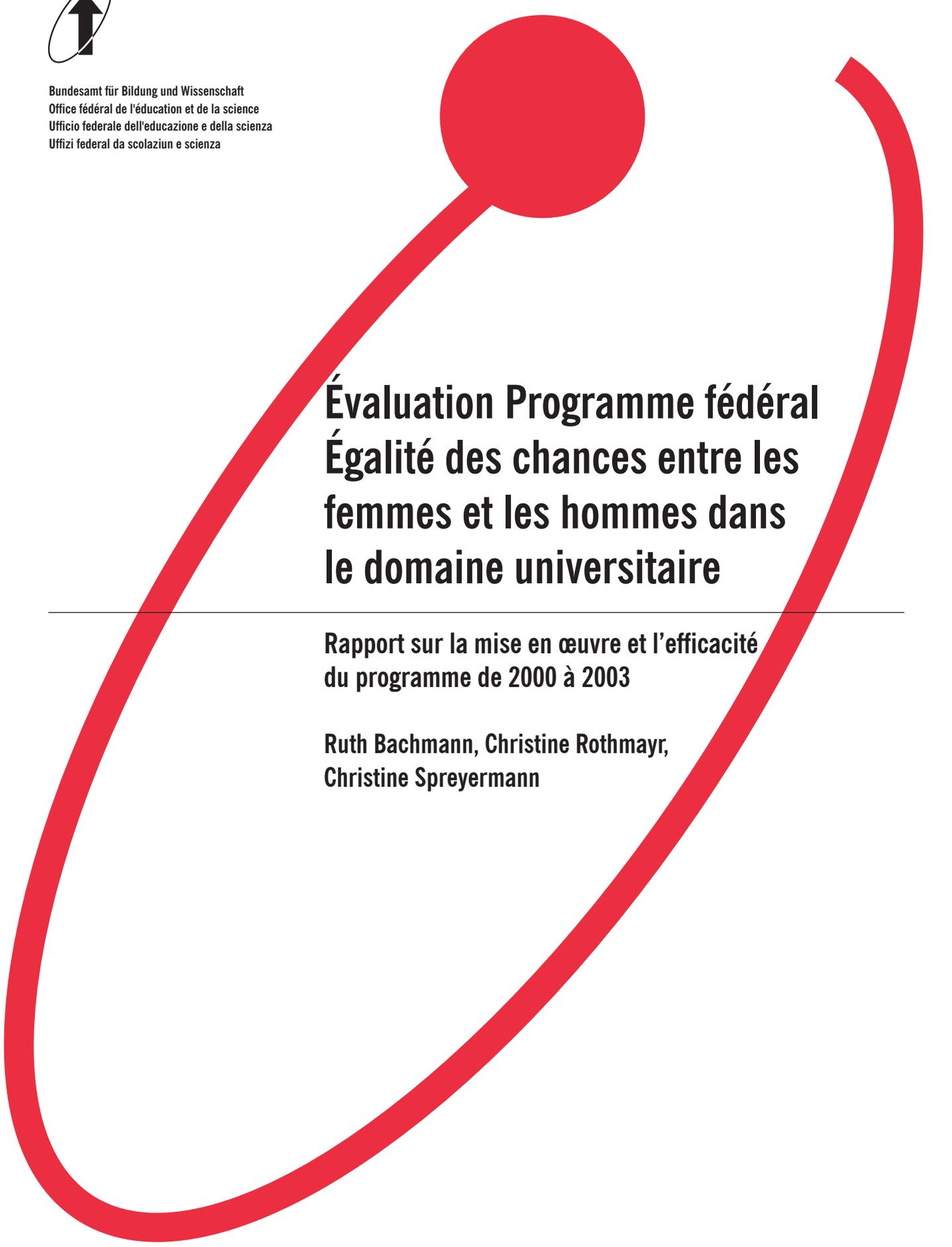




Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
Office fédéral de l'éducation et de la science
Ufficio federale dell'educazione e della scienza
Uffizi federal da scolaziun e scienza



Évaluation Programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

**Rapport sur la mise en œuvre et l'efficacité
du programme de 2000 à 2003**

**Ruth Bachmann, Christine Rothmayr,
Christine Spreyermann**

Dans sa collection « Dossiers OFES », l'Office fédéral de l'éducation et de la science publie des études prospectives, des résultats de recherche, des rapports sur des thèmes d'actualité dans les domaines de l'éducation et de la recherche. Mis ainsi à la disposition d'un large public, ces textes participeront au débat sur ces questions.

Les textes publiés n'engagent pas nécessairement l'Office.

Office fédéral de l'éducation et de la science OFES
Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW
Ufficio federale dell'educazione et della scienza UFES
Uffizi federal da scolaziun et scienza UFSS

Hallwylstrasse 4
3003 Berne

Tél. 031 322 96 86

Fax 031 322 78 54

<http://www.admin.ch/bbw>

© 2004 Office fédéral de l'éducation et de la science, Berne

ISSN 1424-3350

Évaluation Programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

**Rapport sur la mise en œuvre et l'efficacité
du programme de 2000 à 2003**

**Ruth Bachmann
Christine Rothmayr
Christine Spreyermann**

**Sous mandat du Comité de pilotage du Programme fédéral Égalité des chances
Berne, Juillet 2004**

Adresses

Adresse pour commander le rapport

Conférence universitaire suisse
Sennweg 2, 3012 Berne
info@cus.ch / www.cus.ch

Responsabilité du programme

Dr. Gabriela Obexer-Ruff, lic. phil. I
Coordinatrice Programme fédéral Égalité des chances
Conférence universitaire suisse
Sennweg 2, 3012 Berne
Tél. 031 306 60 75, Fax 031 302 17 92, gabriela.obexer-ruff@cus.ch

Évaluation : personnes à contacter

Ruth Bachmann, lic. phil. I
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, Dr. phil.
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

Christine Spreyermann, lic. phil. I (Coordination)
sfinx - Recherche en sciences sociales, conseil en évaluation et supervision
Maulbeerstr. 14, 3011 Berne
Tél. 031 398 34 35, Fax 031 398 34 36, christine.spreyermann@sfinx.ch

Collaboratrices scientifiques:

Carole Appenzeller (analyse des données, diagrammes), sfinx Berne
Gianna Monaco (recensement et analyse des données), resop, Université de Genève
Franziska Müller (instruments de recensement des données, analyse des données, représentations graphiques), Institut d'études politiques Interface à Lucerne
Claudia Willen (recensement et analyse des données), sfinx Berne

Expert-e-s du Comité de pilotage

Monsieur le Prof. Hans-Dieter Daniel, Université de Zurich
Monsieur Sami Kanaan, Evaluanda Genève
Madame la Prof. Sigrid Metz-Göckel, Université de Dortmund

Expert-e-s de l'équipe des évaluatrices

Madame Marion Bredebusch, GMK Saarbrücken
Madame Kathrin Hostenstein, OFS Neuchâtel
Madame Christine Roloff, Université de Dortmund

Traduction en français

Sandrine Charlot Zinsli, Zurich
Marie-Pierre Frossard, Zurich

Remerciements

Nous avons pu réaliser l'évaluation sous cette forme grâce au soutien actif et à la collaboration de nombreuses personnes. L'équipe du projet remercie donc les délégué-e-s à l'égalité, les responsables de projet, les directions universitaires, les directions et le personnel des décanats, les président-e-s des commissions de sélection et les participantes aux projets de mentoring, qui, sous une forme ou une autre, nous ont fourni des informations sur leurs activités, leurs expériences et leurs opinions ou qui nous ont donné de précieux conseils sur la démarche à adopter. Nous remercions, pour leur soutien actif, la mandante, le Comité de pilotage et la coordination du programme, c'est à dire Madame Katharina von Salis (présidente) et Madame Maya Widmer (coordinatrice du programme). Le groupe d'accompagnement scientifique, mis en place par le Comité de pilotage et coordonné par Madame Elisabeth Maurer, a émis un avis critique sur la conception de l'évaluation puis a discuté avec nous des résultats présentés dans l'esquisse du rapport. Nous adressons également tous nos remerciements à Monsieur Hans-Dieter Daniel, à Madame Sigrid Metz-Göckel et à Monsieur Sami Kanaan pour leur input. Nos remerciements vont également à l'Office fédéral de la statistique et tout spécialement à Madame Kathrin Hostenstein. Elle nous a aidé dans nos analyses du module 1 en nous fournissant de nombreuses analyses de détail des statistiques de l'OFS et nous a conseillé pour ce qui est de l'analyse secondaire des données. Enfin nous tenons à remercier également notre équipe d'expertes internes: Madame Christine Roloff et Madame Marion Bredebusch, de par leur expérience et leur regard critique, ont contribué au cours des différentes phases de l'évaluation à son succès et à son aboutissement.

Avant-propos

La bonne nouvelle pour commencer: le programme fédéral «Egalité des chances» montre ses premiers effets. Un motif de satisfaction contrebalancé par une moins bonne nouvelle: l'objectif de doubler la proportion de femmes dans le corps professoral des universités en la faisant passer de 7 % en 1999 à 14 % en 2006 risque d'être manqué si les universités ne redoublent pas d'efforts d'ici-là.

Le présent rapport porte un regard extérieur sur le programme 2000-2003 de promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les carrières universitaires. L'évaluation du programme global a été confiée fin 2001 à une équipe externe constituée de Ruth Bachmann, Christine Spreyermann et Christine Rothmayr. Comme l'évaluation devait être présentée à la fin de la période de programme, son lancement est intervenu très tôt dans le programme, voire de façon quelque peu prématurée aux yeux des principales intéressées et des évaluatrices. D'un autre côté, le nouveau programme fédéral «Egalité des chances» 2004-2007 – qui a débuté entre-temps – a dû être développé et mis au point alors qu'on ne disposait encore que de résultats très provisoires de l'évaluation. Aussi les recommandations émises dans le rapport devront-elles encore faire l'objet de discussions approfondies au sein du Comité de pilotage et parmi les déléguées aux questions féminines dans les universités avant qu'il ne soit possible de les pondérer et de les mettre en œuvre.

C'est dire que le programme fédéral «Egalité des chances» est loin d'être un chapitre clos. Au contraire ! Nous devons nous garder de nous reposer sur l'évaluation avec le sentiment du devoir accompli. Je considère que les responsables de projet et les membres du Comité de pilotage doivent poursuivre activement leurs observations personnelles, leurs calculs et leurs recherches. Nous ne pouvons nous contenter de prendre acte des recommandations issues de l'évaluation, tout comme des avancées et des difficultés qu'elle met en lumière, pour retourner aussitôt aux affaires courantes qui se chargeront bien vite de nous rappeler à d'autres préoccupations. Ce danger est particulièrement réel là où les recommandations concernent des aspects d'un module reconnus d'emblée comme problématiques par les premières concernées comme par les membres du Comité de pilotage.

La fin de la première période du programme fédéral «Egalité des chances» est aussi l'occasion pour la présidente du Comité de pilotage de marquer un arrêt et de faire un bilan. Le fait même que le programme ait pu être mis en route et se soit déroulé sans panne mérite d'être relevé. A la recherche d'un juste milieu entre le souhaitable et le possible, le Comité de pilotage a toujours su trouver le chemin du consensus. De ce fait, le programme ne s'est pas limité à promouvoir quelques projets phares, mais a réussi à lancer et à soutenir des activités dans toutes les universités, ce qui est très réjouissant. La spontanéité avec laquelle les participants au projet ont partagé leur savoir et leurs expériences n'est pas le moindre des aspects positifs de ce programme.

C'est donc de bon cœur que j'adresse ici un grand merci à toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de la première phase du programme. Nous travaillons maintenant à sa deuxième phase – dont l'évaluation viendra à nouveau trop tard pour nous guider dans la préparation prochaine de la troisième édition du programme, qui n'est pas moins nécessaire et que nous appelons de nos vœux. C'est avec d'autant plus d'attention que nous lirons le présent rapport et que nous y chercherons des enseignements, comme nous vous invitons à le faire.

Katharina von Salis
Présidente du Comité de pilotage

Table des matières

Résumé	9
Partie 1 Programme et conception de l'évaluation	15
1 Introduction	15
2 Situation initiale	15
3 Objectifs de l'évaluation et questions traitées	18
4 Conception du programme et de l'évaluation	19
5 Approche méthodologique pour le recensement des données	25
Partie 2 Résultats de l'évaluation	27
1 Le contexte du programme fédéral Égalité des chances	27
A Évaluation du Module 1: Système incitatif	29
1 Description du module	29
2 Plan de l'évaluation	29
3 Résultats	34
4 Discussion des résultats et recommandations	51
B Évaluation du module 2 : Mentoring	55
1 Description du module	55
2 Plan de l'évaluation	55
3 Résultats	57
4 Discussion des résultats et recommandations	78
C Évaluation du module 3 : Garde des enfants	81
1 Description du module	81
2 Plan de l'évaluation	81
3 Résultats	82
4 Discussion des résultats et recommandations	88
Partie 3 Bilan et recommandations	91
1 Bilan et résultats du programme	91
2 Recommandations	95
Bibliographie et annexes	107
A Bibliographie	109
B Annexes	113
1 Liste des sigles	113
2 Annexe au module 1	114
3 Annexe au module 2	131
4 Annexe au module 3	157

Résumé

Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire

Le programme fédéral „Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire“ a pour objectif d'augmenter la part des femmes dans le corps professoral en la faisant passer de 7 à 14% en 2006. Le programme dont la première phase s'étend de 2000 à 2003 s'articule en trois modules:

Module 1 - système incitatif : 1,35 millions de francs par an sont prévus pour inciter les universités à nommer davantage de femmes professeurs. La somme est versée annuellement et répartie entre les universités en fonction du nombre de professeures 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.

L'évaluation de la première phase du programme fournit des informations sur les contenus, 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. C'est le Comité de pilotage de la Conférence universitaire suisse (CUS) pour ce programme fédéral qui a attribué le mandat d'évaluation.

Résultats de l'évaluation

Succès et limites des stratégies de mise en œuvre

La mise en œuvre du programme fédéral réussit en s'appuyant à plusieurs niveaux.

Le programme fédéral Égalité des chances réussit à prendre pied grâce à la combinaison de trois domaines d'action différents, à la dissociation des responsabilités en matière de décision et d'exécution et à la coopération entre les universités et le programme fédéral pour le financement des projets :

- Les trois domaines d'action, nomination, relève et garde des enfants sont pertinents au plan stratégique, ils offrent à chaque université un bon point de départ.
- En ce qui concerne la responsabilité en matière de décision et d'exécution, l'approche choisie allie une stratégie ascendante (bottom-up au niveau de la conception) à une stratégie descendante (top-down au niveau du contrat de programme), et réunit les instances de décision internes et externes à l'université.
- Le programme fédéral met à disposition des ressources financières considérables pour la réalisation de mesures de promotion de l'égalité des chances. Les universités peuvent décider elles-mêmes partiellement de l'usage qu'elles font de ces ressources. Elles peuvent par ailleurs demander au Comité de pilotage des ressources financières destinées à des projets spécifiques.

Les déléguées à l'égalité sont les actrices principales et irréfutées pour la mise en œuvre du programme.

Le programme permet la création de postes dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes et renforce la position des postes déjà existants. Il apporte donc un soutien aux promotrices du programme les plus importantes au sein des universités.

L'égalité des chances devient un thème au plus haut niveau.

Le rôle central attribué aux déléguées à l'égalité contient un danger en soi, à savoir que les directions des universités se déchargent sur celles-ci et leur confient la pleine responsabilité pour la mise en œuvre des questions liées à l'égalité des chances. Le programme parvient toutefois à assurer un bon équilibre entre délégation et implication. Le fait que la direction des universités détienne la responsabilité au niveau des requêtes, des rapports (reporting) ainsi que du financement des projets où, en règle générale, elle fournit 50% de prestations propres, fait en sorte que le thème soit bien établi au plus haut niveau de direction.

Le système incitatif dépourvu de mandat clair de la part des directions des universités incite peu à nommer des femmes.

Le module incitatif s'avère être un module dont personne ne veut s'emparer. Les directions des universités font preuve d'un grand scepticisme à son égard. Dans aucune université, des stratégies permettant d'augmenter les chances de nomination des femmes n'ont été développées ou propagées. Les facultés qui sont les plus à même d'influencer le processus de nomination et la promotion de la relève académique ne sont pas encouragées à endosser une responsabilité pour augmenter le pourcentage des femmes au sein de la faculté et elles ne profitent pas non plus directement des ressources financières incitatives.

Le programme est dans l'ensemble bien accepté.

Le concept du programme fédéral qui fait appel aux trois principes stratégiques „incitation“, „mentoring“ et „garde des enfants“ est attrayant. Il permet à des actrices et des acteurs très différents de s'identifier au programme. Le module 3 traitant de la garde des enfants connaît le degré d'acceptation le plus fort.

Le programme dans sa totalité fournit des impulsions efficaces

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

Entre le 1.1.1999 et le 31.8.2003, 89 professeures ont été nommées si bien que la part des femmes dans les nominations s'élève à 18% en moyenne. Au 31.12.2002, la part des femmes dans le corps professoral universitaire était de 8,9%. Seules les Universités de GE, LU et NE ainsi que les disciplines suivantes, sciences sociales, lettres et droit atteignent le niveau clé souhaité en 2002.

Le module 1 permet de contrôler l'égalité des chances en matière de nomination.

La part des nominations de femmes et le pourcentage des professeures sont bien visibles et font l'objet de publications marquantes. C'est l'un des principaux mérites du module 1.

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

Le module 2 propose une offre à forte demande. Les programmes de mentoring contribuent à la promotion de la relève, dans la mesure où ils permettent de clarifier la motivation des mentees pour une carrière universitaire et où ils favorisent d'importantes avancées en terme de carrière. Toutefois les instruments développés dans le module 2 n'ont pas encore été systématiquement harmonisés et combinés aux mesures de promotion de la relève déjà existantes à l'université, au sein du FNS et de l'OFES.

Des instruments novateurs visant à la promotion de la relève académique sont développés.

Les projets du module 2 développent des instruments de promotion de la relève académique qui sont d'intérêt général pour l'encouragement de la relève au sein des universités. Le programme fédéral complète ainsi les mesures jusqu'à présent plutôt structurelles de l'OFES et du Fonds national en matière de promotion de la relève.

Le module 3 double le nombre de places dans les structures de garde des enfants.

Le programme fédéral permet une diversification de l'offre et double le nombre de places dans les crèches.

Grâce au renforcement des postes des délégué-e-s à l'égalité, un savoir-faire en matière d'égalité des chances passe de façon accrue dans les affaires universitaires.

Les dix universités disposent toutes aujourd'hui d'un poste de délégué-e à l'égalité. À mesure que le programme avance, les bureaux de l'égalité s'établissent de plus en plus comme des instances de conseil compétentes pour tout ce qui relève de la promotion de l'égalité des chances dans toutes les questions concernant l'université dans son ensemble. Les activités d'expertise exercées par les délégué-e-s à l'égalité au sein de divers organes accroissent leur légitimité à participer aux affaires supérieures des universités. Toutefois, jusqu'à présent, le mainstreaming ou l'approche intégrée de l'égalité des chances n'est vraiment ancré dans aucune université.

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 processus de nomination, la promotion et la sélection de la relève au sein des universités mais aussi les structures de pouvoir et de dépendances correspondantes.

Du côté des directions des universités elles-mêmes, les discussions attestent qu'au cours des quatre années du programme, un changement d'atmosphère s'est dessiné et qui va dans le sens de plus d'ouverture à l'égard des questions d'égalité et de parité.

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

Le module 1 avec son mode de paiement des primes d'incitation provoque une sorte de „ranking“ ou „classement“ entre les universités. Il en résulte une perception à l'échelle suisse du thème de la ségrégation sexuelle au plus haut niveau universitaire. Le module 2 soutient certains projets qui élargissent l'offre inter-universitaire (coopérations au sein d'une région linguistique et/ou au sein d'une discipline) en matière de promotion de la relève.

Un ancrage durable n'a pas encore été obtenu.

Les postes nouvellement 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. L'aménagement de crèches qui en a résulté semble garanti dans la plupart des universités pour la fin de la deuxième phase du projet. Sans subsides fédéraux, l'avenir des projets du module 2 est incertain. 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.

La deuxième phase du programme allant de 2004 à 2007 offre la possibilité, d'un côté, de lancer de nouvelles impulsions et, de l'autre côté, d'assurer l'ancrage des processus et des structures de promotion de l'égalité des chances existants.

Dans aucune université, il n'existe d'approche intégrée de l'égalité (mainstreaming) appliquée à toutes les affaires universitaires.

Recommandations

Le programme fédéral Égalité des chances, dans sa conception globale, a fait ses preuves. Des améliorations pourraient toutefois être apportées dans le développement des modules.

Recommandations au Comité de pilotage

De nouveaux modèles de primes incitatives dans le module 1 doivent être développés, qui prennent en compte les pourcentages différentiels des femmes selon les disciplines et récompensent les mesures prises en conséquence et les progrès constatés en matière de nomination au niveau des facultés.

Les projets du module 2 doivent être optimisés en ce qui concerne les objectifs, les groupes cibles et le transfert du savoir:

- D'un côté, un soutien doit être apporté aux projets comportant des éléments de promotion de la relève liés de façon intensive aux personnes (projets de mentoring). D'un autre côté, il faut faciliter l'accès des activités de conseil et de soutien en vue d'une carrière scientifique à un large groupe cible composé de femmes scientifiques appartenant à la relève académique (cours, groupes de coaching, conférences, meetings etc.).
- Les groupes cibles des nouveaux projets doivent être davantage des jeunes femmes scientifiques issues de disciplines connaissant un fort taux d'abandon au cours des études (drop-out) et des pourcentages de femmes relativement faibles.
- Il faut assurer le transfert du savoir entre les projets de la première et de la deuxième phase du programme. De même, pour garantir la pérennité des projets, il faut viser une plus grande coopération intra-universitaire et inter-universitaire.

Le module 3 devrait avoir pour objectif la poursuite de l'accroissement du nombre de places de garde et devrait également proposer des formes d'accueil extra-familial adaptées aux exigences du contexte universitaire. L'offre actuelle en matière d'accueil extra-familial des enfants ne couvre pas les besoins en la matière.

Il faut poursuivre le reporting. Seule la poursuite d'une activité de compte-rendus substantielle assure les bases permettant d'examiner l'efficacité du programme dans le cadre de l'évaluation finale.

Recommandations à l'intention de la CUS

La CUS devrait coordonner davantage les mesures prises dans le domaine de la relève académique et de la promotion de l'égalité. La Confédération, le Fonds national et les universités s'engagent à l'heure actuelle en adoptant des mesures en matière de promotion de la relève académique et de l'égalité des chances. Il serait bon d'harmoniser et de coordonner ces mesures.

La CUS devrait développer et mettre en œuvre un controlling national en matière d'égalité des chances. Ceci est possible grâce aux données actuelles de l'OFS. À moyen terme, il faudrait développer en matière d'égalité des chances des modèles de financement liés aux performances en collaboration avec les cantons universitaires.

Recommandations à l'intention des directions universitaires

Les directions universitaires devraient développer une politique d'égalité des chances. Les services de l'égalité des universités devraient disposer de compétences, de savoir-faire et de temps en quantités suffisantes pour permettre l'assise d'une approche intégrée de l'égalité (Gender Mainstreaming) et pour garantir ainsi que le principe de l'égalité des chances soit toujours garanti dans tous les domaines stratégiques, tels que les nominations, la relève académique, les réformes universitaires ou l'enveloppe budgétaire.

Recommandations aux Directions de l'éducation

Les cantons doivent intégrer dans les contrats de prestations des universités des objectifs liés à l'égalité des chances. C'est seulement ainsi que l'égalité des chances pourra devenir un facteur de décision important.

Partie 1 Programme et conception de l'évaluation

1 Introduction

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 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 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 de 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.

Dans la perspective de la prolongation du programme, l'évaluation formule des recommandations concrètes visant à adapter et à poursuivre les mesures actuelles. Par ailleurs elle pose les bases de l'évaluation finale, laquelle devrait être à même d'étudier les effets d'une façon plus large que ce qu'il a été possible de faire après seulement quatre ans.

2 Situation initiale

Le programme fédéral part de la constatation que, malgré des changements au sein de la société dans les rapports entre les sexes et en dépit de la mise en place de diverses mesures au sein des universités, des différences flagrantes perdurent au niveau de la répartition des sexes dans les différentes disciplines et niveaux hiérarchiques – appelée également ségrégation horizontale et verticale.

Alors qu'on estimait il y a quelques années que la part des femmes au sein du corps intermédiaire et dans les chaires professorales allait s'accroître en raison du nombre croissant d'étudiantes, il apparaît aujourd'hui que, même dans les disciplines comme les sciences sociales dans lesquelles les femmes obtenaient déjà au début des années 80 plus de diplômes et de licences que les hommes, le pourcentage des femmes diminue fortement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie (Rothmayr et Maurer 2000).

La recherche avance différentes hypothèses pour expliquer pourquoi les femmes obtiennent plus rarement des chaires professorales que les hommes et pourquoi elles choisissent plus rarement une carrière universitaire.

La première explication se réfère au partage des rôles dans le travail domestique, qui continue à être assuré en majeure partie par les femmes. Ici on part de l'hypothèse que les femmes accomplissent le plus lourd travail domestique et familial précisément lorsqu'elles se trouvent dans des phases importantes pour leur qualification, comme le doctorat ou l'habilitation, et que, en raison du partage des tâches toujours aussi inégal, il est plus difficile de concilier travail et famille pour les femmes que pour les hommes. L'amélioration de l'offre de garde des enfants mais aussi des réglementations spécifiques quant aux limites d'âge pour

l'obtention de bourses s'efforcent de compenser ce désavantage. C'est dans ce cadre qu'interviennent les mesures visant à l'amélioration du système d'accueil des enfants préconisées dans le module 3.

Toutefois, le programme ne définit pas les handicaps rencontrés par les femmes dans leur carrière seulement en termes sociaux et extra-universitaires (cf. Wetterer 1998) mais en recherchent aussi les causes, par le biais des modules 1 et 2, au niveau de la science et de ses institutions :

La sous-représentation des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs est attribuée au manque de soutien et d'encouragement de la part de l'establishment.

La thèse de la discrimination part de l'hypothèse que la perception des femmes dans l'appareil scientifique suit des modèles et des conceptions du partage des rôles traditionnels, et renforce ainsi le statu quo. Cette perspective pose notamment la question de savoir si la sous-représentation des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs peut vraiment être simplement interprétée comme la marque de l'absence de candidates qualifiées, c'est à dire qu'elle remet en cause implicitement l'assomption que les femmes obtiennent automatiquement les chaires professorales quand elles possèdent les qualifications correspondantes. Le module 1 avec son système incitatif a pour but, au moins partiellement, d'intervenir au niveau des mécanismes de reproduction des hiérarchies existant entre les sexes. Les mesures préconisées par ce module devraient donc être les moins controversées et la question se pose de savoir dans quelle mesure elles pourraient avoir des effets secondaires non souhaités au niveau du statut des professeures nouvellement nommées.

2.1 Ségrégation verticale et horizontale dans les dix universités avant le début du programme

Le programme intervient dans un contexte dans lequel la situation des femmes diverge beaucoup selon le niveau hiérarchique, la discipline et l'université. Les dix universités auxquelles s'adresse ce programme, se différencient d'abord par le nombre des étudiants et la part des femmes parmi ces étudiants. Pour l'année universitaire 1999/2000, 251 étudiants étaient inscrits dans la plus petite université, 20'360 l'étaient dans la plus grande (cf. tableau 1). Avant le début du programme (1999/2000), la part des femmes parmi les étudiant-e-s s'élevait à 49% en moyenne au sein des dix universités participant au programme fédéral. Dans toutes les universités, à l'exception de celle de Saint-Gall et de l'université de Lucerne, nouvellement créée, la part des femmes parmi les étudiant-e-s était en effet légèrement inférieure ou supérieure à 50%. À Lucerne, elle était de 41% et à Saint-Gall de 24% seulement. Ces différences importantes sont liées entre autres aux disciplines enseignées dans les universités, la ségrégation horizontale des sexes selon la discipline est en effet très forte (cf. tableau 3).

Figure 1 Universités et part des femmes parmi les étudiant-e-s 1999/2000

Université	Étudiant-e-s	Pourcentage par rapport au total des dix universités	Pourcentage des femmes parmi les étudiant-e-s
BS	7'783	10	46
BE	10'127	13	47
FR	8'900	11	51
GE	12'873	16	57
LS	9'762	12	51
LU	251	0,3	41
NE	3'256	4	50
SG	4'549	6	24
ZH	20'360	26	50
USI	1'191	2	50
Total	79'052	100,3	49

Source: Office fédéral de la statistique - étudiants 1999/2000, Neuchâtel 2000; pourcentages arrondis.
 Les variations par rapport au total de 100% dans les colonnes sont dues aux chiffres arrondis.
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

La ségrégation verticale est également très marquée (cf. tableau 2). Encore aujourd'hui, la part des femmes décroît d'autant plus que le niveau hiérarchique et le niveau de qualification augmentent. Alors que la part des assistantes et des collaboratrices scientifiques s'établissait en 1999 à 38,4% en moyenne, les dix universités ne comptaient que 8,3% de professeures (catégorie I, cf. partie 2A).

La part des professeures, des chargées de cours et des assistantes diffère selon l'université. Avant le début du programme fédéral, en 1999, la part des assistantes et des collaboratrices scientifiques variait entre 43,8% à Lucerne et 22,7% à Saint-Gall, celle des professeures, entre 11,8% à l'Université de Lucerne et 2,6% à la Haute École de Saint-Gall. Au début du programme, certaines universités sont déjà relativement proches des 14% fixés alors que d'autres en sont encore très loin.

Figure 2 Personnel selon le sexe, le type de personnel et l'université en 1999

	Assistantes et collaboratrices scientifiques en pourcentage	Autres enseignantes en pourcentage	Professeures Cat. I et II en pourcentage
BS	37,0	16,5	8,8
BE	36,3	17,5	7,2
FR	34,7	19,7	5,9
GE	43,9	29,8	11,3
LS	38,6	22,5	9,4
LU	43,8	27,8	11,8
NE	30,3	23,4	7,8
SG	22,7	15,3	2,6
ZH	41,9	19,7	8,4
USI	37,7	31,6	4,0
Total	38,4	21,1	8,3

Source: Office fédéral de la statistique - Personnel de Hautes écoles universitaires en 1999, Neuchâtel 2000.
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

La situation initiale prédominante avant l'implémentation du programme fédéral ne varie pas seulement selon l'université mais aussi selon la discipline.

Le tableau 3 montre que la part des femmes décroît constamment des niveaux inférieurs aux niveaux supérieurs de qualification. La part des femmes varie aussi clairement avec la discipline. Dans deux disciplines, les sciences humaines et sociales et le droit, la part des professeures approchait ou dépassait légèrement les 14%. La part des femmes parmi les personnes ayant obtenu une licence en 1999 est nettement supérieure à 50% en sciences sociales et humaines et s'élève à 45% en droit.

En médecine et en pharmacie, on constate également un fort pourcentage de femmes parmi les licenciées, la part des professeures en revanche est de 4% seulement en 1999. En sciences exactes et en sciences de la nature et en sciences économiques et techniques, la part des femmes parmi les étudiant-e-s avant le début du programme était inférieure à 40%. Dans ces disciplines, la part des professeures aussi était clairement inférieure à la moyenne de 8,3% de l'ensemble des dix universités.

Figure 3 Part des femmes parmi les étudiant-e-s, les licences, les doctorats, les habilitations et le corps professoral en fonction de la discipline 1999

Discipline	Étudiant-e-s en pourcentage	Licences en pourcentage	Doctorats en pourcentage	Habilitations* en pourcentage	Professeures en pourcentage
Sciences humaines et sociales	61	65	47	26	14
Économie	25	25	17	8	6
Droit	45	44	26	11	13
Sciences exactes et naturelles	35	34	29	10	5
Médecine, Pharmacie	52	50	43	11	4
Sciences techniques	36	27	11	0	0
Domaine central	---	---	---	---	11
Interdisciplinaires, autres	43	---	---	---	9

Source: Office fédéral de la statistique - Étudiant-e-s 1998/1999; Diplômes 1999; Personnel des Hautes écoles universitaires 1999, Neuchâtel 1999 et 2000.
*Habilitations à l'exception des universités de Genève, Lausanne, Neuchâtel et de la Suisse italienne.

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

Ce bref aperçu montre que la taille du pool de la relève féminine est très variable selon la discipline et l'université. Il montre clairement aussi que la ségrégation verticale représente un défi pour toutes les universités et toutes les disciplines.

3 Objectifs de l'évaluation et questions traitées

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.

Dans le cadre du module 2, l'évaluation doit prendre en compte les différents projets. Les questions seront examinées dans le cadre de la conception de l'évaluation (cf. chapitre 4.5 et tableau 8).

L'évaluation du programme fédéral Égalité des chances est censé fournir les bases,

- permettant au Comité de pilotage, en s'appuyant sur des directives, de décider de la poursuite du programme dans la perspective du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2004 à 2007. Il s'agit notamment d'apprécier la pertinence et la réussite ou l'échec des mesures spécifiques aux modules;

- permettant d'établir des propositions à l'attention de la CUS (et de l'OFES) pour une institutionnalisation à long terme de ces mesures par les organes fédéraux responsables de la politique scientifique, et des propositions de mesures durables émanant des cantons et des universités, y compris des conditions cadre nécessaires, à créer le cas échéant.

Enfin, cette évaluation doit élaborer les futurs instruments d'évaluation et de garantie de la qualité afin de :

- conseiller l'OFES sur la façon d'évaluer, en fin de programme, le programme Égalité des chances de manière appropriée dans l'optique de la promotion de l'égalité,
- proposer à la CUS et à l'OFES un choix d'indicateurs nuancés d'observation à long terme de l'effet du programme fédéral Égalité des chances (orientation sur les indicateurs de formation et d'égalité des chances, Office fédéral de la statistique, SIDOS, panel des ménages suisses, statistiques universitaires);
- proposer à la CUS et à l'OFES une manière d'intégrer le thème de l'égalité des chances dans l'enseignement universitaire dans les futures évaluations de la Confédération, des cantons et des universités, dans l'esprit du Gender Mainstreaming.

4 Conception du programme et de l'évaluation

Cette partie présente les modèles de causalité du programme fédéral Égalité des chances et de chacun des modules, dans le souci, d'une part, de décrire le concept du programme et, d'autre part, de préciser les différentes approches de l'évaluation.

4.1 Conception du programme dans son ensemble

La figure 4 montre le modèle de causalité du programme fédéral Égalité des chances dans son ensemble.

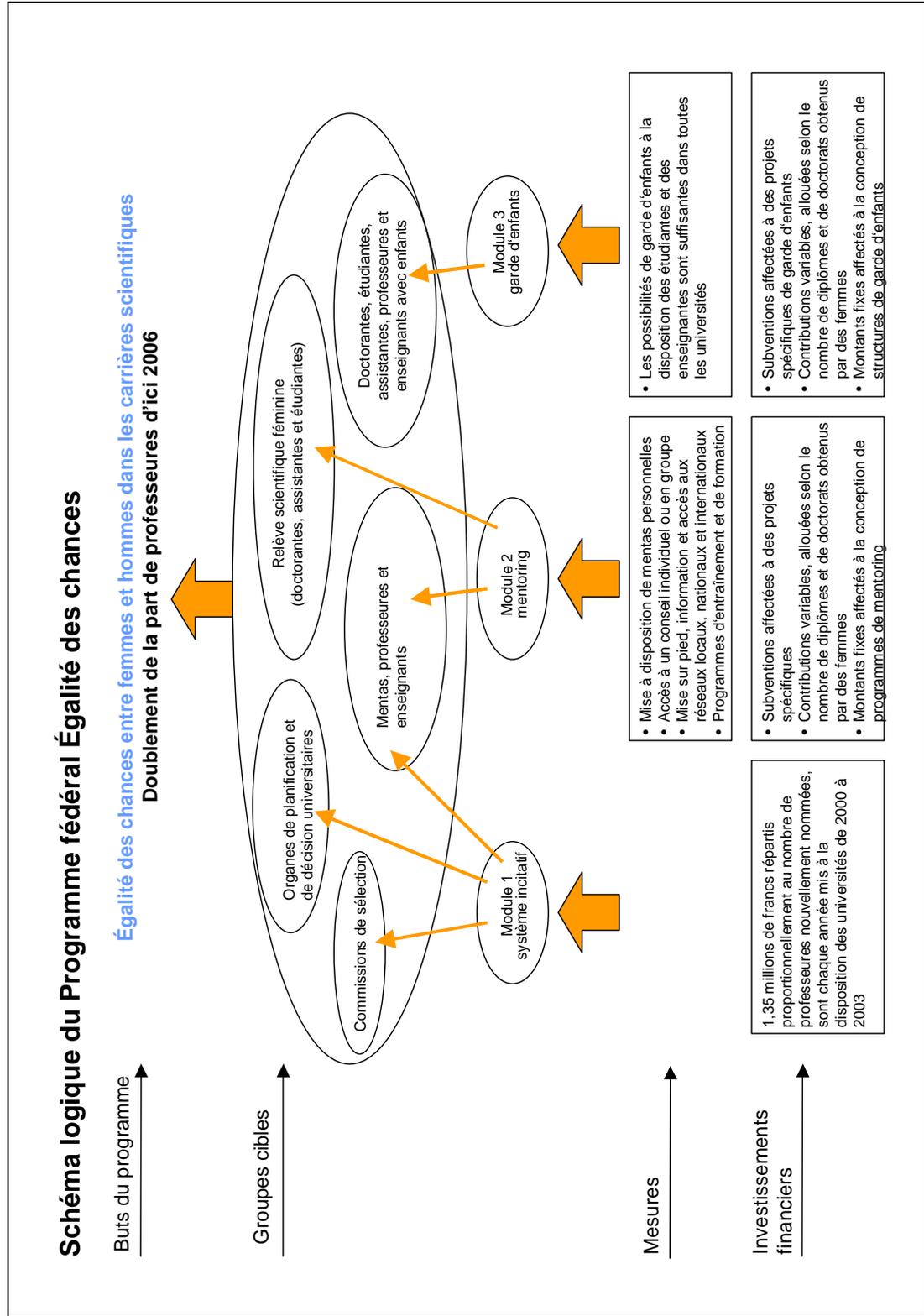
Le programme fédéral Égalité des chances a pour but de renforcer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu universitaire. L'objectif suprême du programme est de doubler la part des professeures d'ici 2006, à savoir de 7 à 14%. Les mesures prévues se répartissent en trois modules, à implémenter dans les Universités de Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, Saint-Gall, Zurich, Lucerne et du Tessin. Le module 1, le système d'incitation, doit motiver les universités à nommer davantage de femmes professeurs. 1,35 millions de francs seront distribués chaque année aux universités, en fonction du nombre de professeures nommées. Le module 2, le mentoring, met à disposition environ un million par an en faveur de l'extension des systèmes d'encadrement et de mise en réseau pour la promotion de la relève scientifique féminine. Le module 3, la garde d'enfants, investit un million par an pour l'accroissement de possibilités d'accueil des enfants. Le programme se focalise sur plusieurs groupes cibles : organes de décision universitaires, professeur-e-s, corps intermédiaire inférieur et supérieur des universités, ainsi que les femmes de la relève scientifique à différents stades de la formation (habilitantes, doctorantes, candidates au diplôme et étudiantes).¹

L'effet collatéral souhaité du programme est que les instruments servant à la promotion de l'égalité des chances connaissent un ancrage structurel dans toutes les universités.

Les effets collatéraux non désirés seraient d'une part, que des structures mises en place ou étayées pendant la durée du programme fédéral ne soient pas (plus) viables une fois le programme terminé et, d'autre part, que des femmes professeurs et scientifiques de la génération de la relève, qui ont fait leur début de carrière ou acquis les bases de leur carrière dans le cadre du programme, subissent un déclassement de leurs connaissances spécifiques.

¹ La désignation des groupes de personnes de la relève scientifique suit deux logiques. Elle peut se référer soit au stade de la formation, soit à la fonction de recrutement. Il peut aussi y avoir des recouvrements partiels.

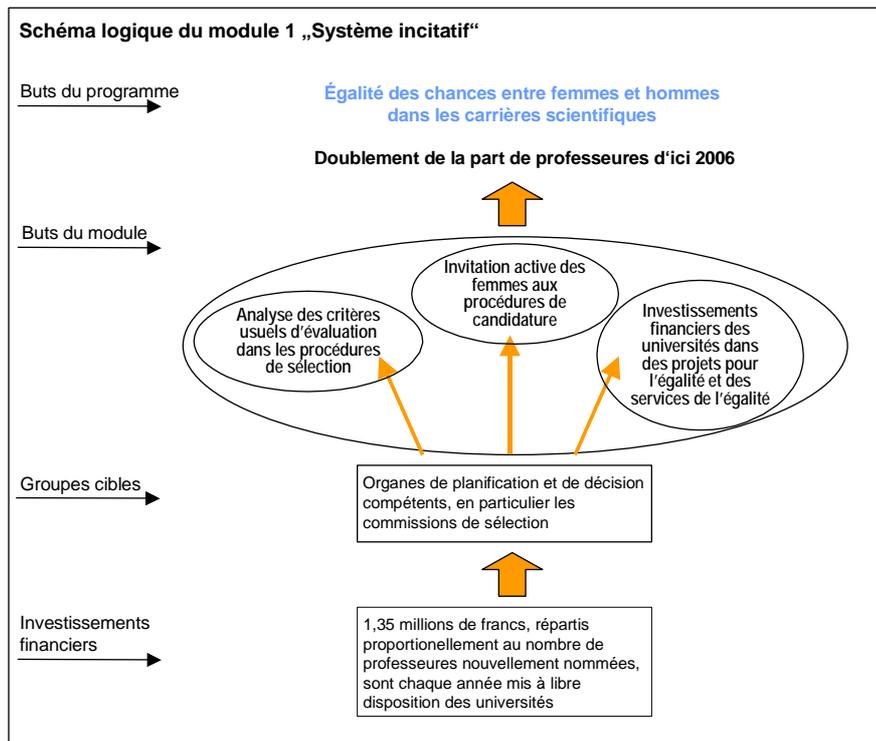
Figure 4 Modèle de causalité du programme fédéral Égalité des chances



4.2 Conception du module 1 „Système incitatif“

La figure 5 montre le modèle de causalité du module „Système incitatif“. Le module doit conduire les universités à favoriser la nomination de professeurs ordinaires et extraordinaires. Le résultat recherché est que les commissions de sélection invitent de façon active davantage de femmes à déposer leur candidature et que les critères usuels d'évaluation soient étudiés.

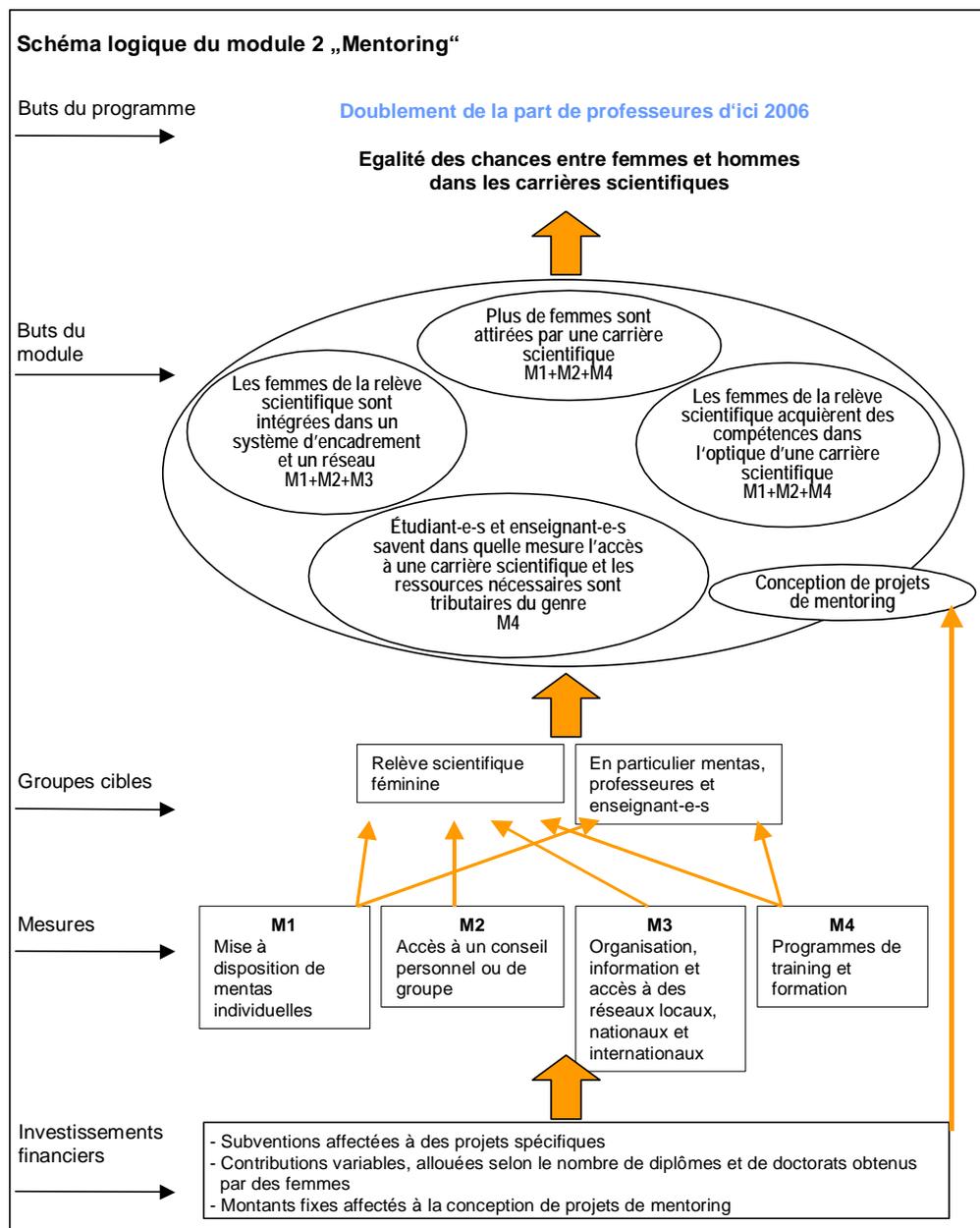
Figure 5 Schéma logique du module 1 „Système incitatif“



4.3 Conception du module 2 „Mentoring“

Le module mentoring fournit un système d'encadrement à la mise en réseau et au soutien des femmes de la relève scientifique. Les femmes de la relève scientifique doivent notamment pouvoir s'intégrer dans un système d'encadrement et un réseau leur permettant d'appliquer et d'élargir leurs compétences dans l'optique d'une carrière scientifique.

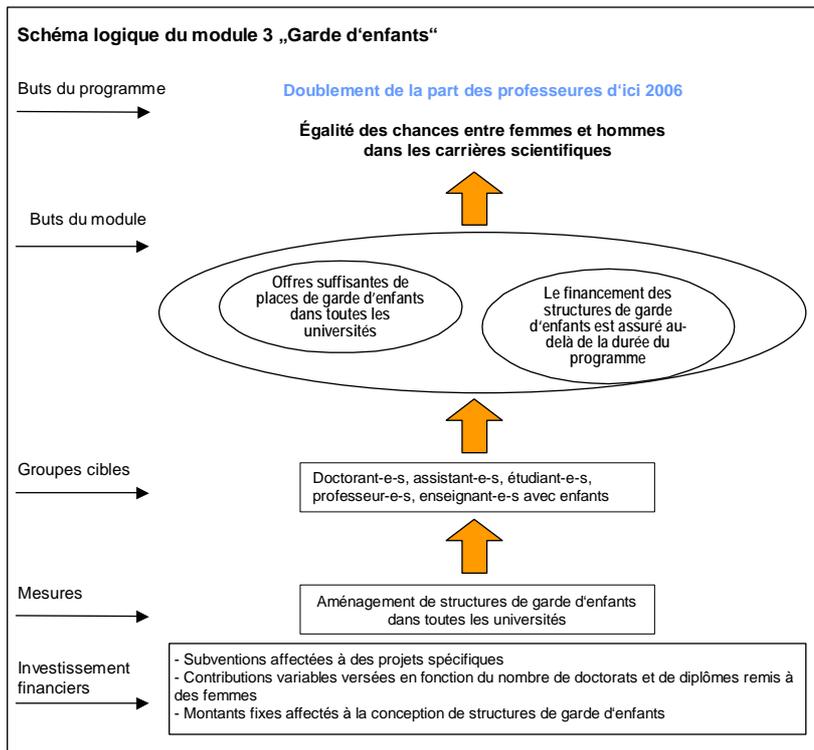
Figure 6 Schéma logique du module 2 „Mentoring“



4.4 Conception du module 3 „Garde d'enfants“

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

Figure 7 Schéma logique du module 3 „Garde d'enfants“



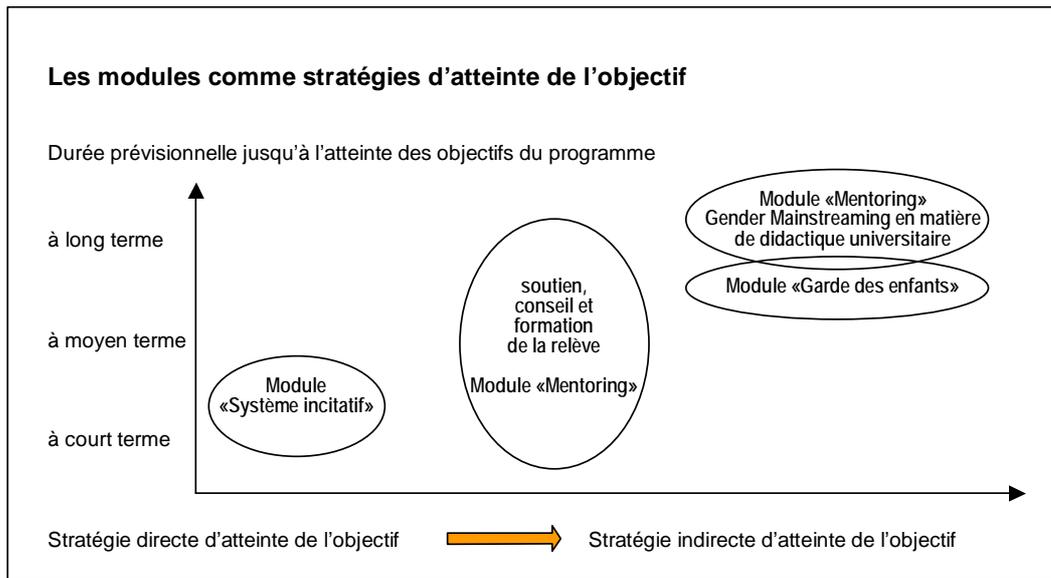
4.5 Pondération des questions de l'évaluation

Le programme fédéral a pour objectif suprême de doubler la part des professeurs d'universités, de 7 à 14 %, d'ici 2006. Cet objectif s'inscrit dans le cadre du but général du programme, qui est de promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le domaine universitaire.

Les trois modules prévus dans le programme ont chacun une approche différente, mais directe de l'objectif.

Nous considérons le module 1 comme une stratégie directe d'atteinte du but du programme „Doublement de la part de professeurs“ et les modules 2 et 3 plutôt comme des stratégies liées à l'atteinte du but principal de „L'égalité des chances entre femmes et hommes dans le milieu universitaire“.

Figure 8 Stratégies d'atteinte de l'objectif



L'évaluation pondère les questions des trois modules en fonction de la durée prévue pour l'atteinte de l'objectif.

- Les questions des modules 1 et 2 ont un poids important et leur approche doit se faire de manière aussi complète que possible. Nous attribuons un degré d'efficacité élevé aux deux premiers modules par rapport à la réalisation des buts du programme. Ils sont innovateurs et d'intérêt national.
- Pour le module 1, sont intéressantes, d'une part les différences d'implémentation (structures de décisions) et, d'autre part, la contribution de ce module à la réalisation de l'objectif dans les différentes universités et facultés, ainsi que l'utilisation des fonds.
- Le mentoring (module 2) dans le cadre du programme fédéral Égalité des chances est consciemment défini au sens large. Les projets de mentoring au sens strict (mise en place de relations d'encouragement entre mentee et mentor/menta ou au sein de groupes de pairs) et les projets de formation, d'entraînement des compétences de base pour le groupe cible des femmes de la relève scientifique, sont traités en priorité dans le cadre du module 2.
- Pour le module 3, la question intéressante est de savoir dans quelle mesure, grâce à l'aide initiale, l'ancrage de l'offre de garde nouvelle ou complémentaire réussit et permet d'en garantir la pérennité indépendamment du programme fédéral.
- Les questions concernant le programme global et l'interaction entre les trois modules revêtent un intérêt important. Sont intéressants, le succès de la mise en œuvre et de la réalisation, le niveau d'atteinte des objectifs et l'effet à long terme en ce qui concerne l'ancrage des mesures de promotion de l'égalité.
- La proposition d'un système d'indicateurs pour les activités d'évaluation futures et la gestion de la qualité dans le cadre du programme fédéral et de la thématique de l'égalité des chances dans le domaine universitaire en général, constituera un élément accessoire central de l'évaluation.

5 Approche méthodologique pour le recensement des données

Le programme fédéral Égalité des chances, avec ses trois modules, représente un modèle de causalité complexe. Il implique plusieurs acteurs tant au niveau de la mise en œuvre des mesures qu'au niveau des groupes cibles. Parallèlement, certaines personnes clés, comme par exemple les déléguées à l'égalité des universités, jouent un rôle essentiel dans presque tous les domaines d'application du programme. Différents instruments de recensement, tenant compte de cette situation, ont été développés afin de mesurer les divers résultats et effets du programme. Le tableau suivant donne une vue d'ensemble des différents instruments utilisés et des domaines dans lesquels ils permettent de collecter des données. Ces instruments ont une approche quantitative ou qualitative. Une description détaillée de la méthodologie et des instruments de recensement des données apparaît dans la partie du rapport consacrée à chacun des trois modules.

Figure 9 Instruments de recensement des données utilisés

	Analyse contextuelle	Module 1: système incitatif	Module 2: mentoring	Module 3: garde d'enfants
Entretiens semi-dirigés personnels avec toutes les déléguées à l'égalité des dix universités	X	X	X	X
Entretiens semi-dirigés personnels avec les recteurs et d'autres représentant-e-s de la direction des dix universités	X	X	X	X
Analyse de documents: Compte rendu des universités au programme fédéral, rapports annuels des universités, règlements universitaires, documentation de projets, etc.	X	X	X	X
Évaluation des statistiques existantes: statistiques suisses, domaine de la formation et des sciences, OFS 1992 - 2003	X	X		
Enquête écrite auprès des président-e-s des commissions de sélection		X		
Entretiens semi-dirigés personnels avec les chef-fe-s de projet des huit projets de mentoring sélectionnés			X	
Enquête écrite auprès des mentees des huit projets de mentoring sélectionnés			X	
Enquête écrite auprès de toutes les personnes qui ont obtenu un doctorat dans une université suisse en 2002 ²			X	
Enquête écrite auprès des chef-fe-s de projet des projets du module 3				X
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.				

² Dans le cadre de l'enquête réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS) auprès des nouvelles et des nouveaux diplômés des hautes écoles universitaires, les évaluatrices du programme fédéral Égalité des chances ont pu poser une série de questions sur la situation de la promotion de la relève pendant le doctorat. L'analyse des réponses obtenues sera disponible à la fin de l'année 2004.

Partie 2 Résultats de l'évaluation

1 Le contexte du programme fédéral Égalité des chances

1.1 Analyse du contexte

Le programme fédéral Égalité des chances est réalisé de façon décentralisée dans dix universités. Les universités et les acteurs et actrices responsables de sa mise en œuvre et de sa réalisation accomplissent leur travail dans des conditions très variées. Le développement des modules, les décisions au sujet des primes incitatives, des montants fixes et des contributions variables, les mesures définies, les stratégies choisies pour la mise en œuvre et réalisables, leur succès et leur durabilité dépendent du contexte universitaire et interagissent avec lui. Dans la première partie (cf. situation initiale), la différence de taille des universités a déjà été mentionnée et les chiffres relatifs à la ségrégation verticale et horizontale ont été présentés. Dans ce chapitre les dix universités seront présentées du point de vue de deux autres aspects contextuels. D'abord seront exposés l'institutionnalisation des services spécialisés de l'égalité et leur développement grâce au programme fédéral. Ensuite, l'influence des réformes des hautes écoles sur la réalisation du programme fédéral sera discutée.

- La description du contexte de la réalisation du programme repose sur le compte rendu et les entretiens semi-directifs avec des personnes clés, c'est-à-dire les directions universitaires et les déléguées à l'égalité. Les informations concernant le contexte spécifique à chaque module, comme par exemple l'organisation des procédures de sélection, seront présentées dans les chapitres correspondants.

1.2 Le rôle des services de l'égalité

La réalisation du programme fédéral et l'utilisation active des fonds mis à disposition pour les projets ne sont possibles qu'avec les compétences professionnelles et les ressources correspondantes. Un des objectifs du programme fédéral était de donner aussi aux petites universités les bases permettant de profiter effectivement du programme fédéral. Par la création ou le renforcement de services de l'égalité, les montants fixes et les contributions variables devaient aussi contribuer à améliorer les conditions générales relatives à l'organisation dans le domaine de la promotion de l'égalité à l'université. Le programme voulait ainsi prendre en compte les situations initiales variables selon les universités et ancrer la mission de promotion de l'égalité aussi dans les petites universités.

Avant le lancement du programme, cinq universités disposaient d'un bureau de l'égalité. Il s'agissait des Universités de Berne, Bâle, Fribourg, Genève et Zurich, le poste de l'Université de Genève n'était toutefois plus occupé depuis plusieurs années. Nous désignons ces universités comme universités *avec bureau de l'égalité établi*. Un service similaire manquait dans les Universités de Lucerne, Lausanne, Neuchâtel, Saint-Gall et à l'Université de Suisse italienne. Les montants fixes et les contributions variables du programme fédéral ont permis la création de bureaux de l'égalité dans ces cinq universités. Dans les analyses des différents modules, nous désignons ces cinq universités comme universités *avec bureau de l'égalité nouveau*.

Outre la création de bureaux de l'égalité, les montants fixes et les contributions variables ont permis l'accroissement en personnel et l'extension des bureaux de l'égalité déjà existants. Selon les calculs de la coordinatrice du programme, le pourcentage d'emploi des bureaux de l'égalité est passé, grâce au programme, de 445% en 1999 à 1588% fin 2002. Les nouveaux postes des services de l'égalité ou les bureaux de l'égalité créés ont été financés à l'aide des montants fixes et des contributions variables du module 2. L'Université de Lucerne et l'Université de Suisse italienne ont utilisé à cet effet, non seulement les montants fixes et les

contributions variables du module 2, mais aussi ceux du module 3 (voir aussi les chapitres correspondants du module 2 et du module 3).

Les bureaux de l'égalité sont les acteurs principaux de la mise en œuvre concrète et de la coordination du programme, même si dans la plupart des universités les décisions formelles concernant l'utilisation des primes sont prises par la direction de l'université. Il ressort des entretiens que les bureaux de l'égalité prennent une position extrêmement importante dans le démarrage et l'organisation des projets des modules 2 et 3. Dans plusieurs universités, les collaboratrices occupant les postes supplémentaires créés assurent la coordination du programme fédéral et/ou s'occupent spécifiquement de projets dans le cadre du programme. Les montants fixes et les contributions variables ont permis dans quelques universités, en plus des activités de base des bureaux de l'égalité, le financement d'activités spécifiques, comme par exemple la clarification des besoins et des projets ayant pour thème la promotion de l'égalité dans le domaine universitaire. Dans l'ensemble, les montants fixes et les contributions variables ont ainsi, par la création et l'extension des bureaux de l'égalité, apporté une contribution non négligeable à la réalisation du programme dans les petites comme dans les grandes universités.

L'avenir des bureaux de l'égalité et des postes récemment créés était encore très incertain au moment où ont eu lieu les entretiens : on peut affirmer qu'il existe une volonté claire de la part des directions universitaires de conserver les nouveaux bureaux de l'égalité et supposer que la plupart des universités avec bureau de l'égalité nouveau y réussiront. Pour ce qui est de l'extension des bureaux de l'égalité existants, les entretiens ne fournissent pas d'indication claire. Dans quelques universités les postes supplémentaires créés ne devraient pas être reconduits après la fin du programme.

1.3 Réformes des hautes écoles

Le programme fédéral a été lancé à un moment où les hautes écoles suisses se trouvaient dans une phase de restructuration et étaient confrontées à différents projets de réforme. Les réformes concernent la 'gouvernance' des universités (cf. Grin et al. 2000), comme par exemple l'augmentation de l'autonomie des universités et le contrôle au moyen de contrats de prestations et de budgets globaux, mais aussi les réformes de la politique de la Confédération au regard des hautes écoles. L'avancement des réformes universitaires est variable selon les universités : elles sont en partie terminées, en partie encore en cours.

La question se pose de savoir quelles synergies, quels obstacles et quelles influences sont induites pour le programme par d'autres processus de réforme : quelques universités ont reçu récemment leur base juridique ou la révise actuellement. D'après les entretiens, le programme apporte clairement une légitimité supplémentaire au thème de l'égalité dans ces processus de réforme. Dans le cadre des réformes universitaires et de la réforme de Bologne, le renforcement de l'ancrage de la promotion de l'égalité s'avère important dans toutes les universités : la perspective de l'égalité s'intègre ainsi plus fortement dans les intentions de réforme. Aucun obstacle entre le programme fédéral et les intentions de réforme n'est cité. Mais en même temps, on constate d'après les entretiens qu'il n'existe aucune synergie entre les réformes en cours et le programme fédéral du point de vue de l'encouragement de la relève.

A Évaluation du Module 1: Système incitatif

1 Description du module

Le module 1 est un système d'incitations financières visant à encourager l'engagement de professeurs ordinaires et extraordinaires. Chaque année 1,35 millions de francs sont mis à disposition et répartis entre les universités en fonction du nombre de professeurs nommées.

Le but du module 1 correspond au but fixé pour le programme : le doublement de la part de professeurs, de 7 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.

2 Plan de l'évaluation

2.1 Questions de l'évaluation

Le tableau suivant donne une vue d'ensemble des questions posées pour l'évaluation du module incitatif et des sources et instruments de collecte des données utilisés pour y répondre.

Figure 10 Tableau récapitulatif des questions et des outils de l'évaluation

Objet de l'évaluation	Questions et critères d'évaluation	Collecte /sources des données
Mise en œuvre des mesures	Prestations qualitatives des universités/facultés	
	Avec quels moyens et de quelle façon le système incitatif a-t-il été communiqué par les universités?	Enquête écrite auprès des commissions de sélection
	Comment les primes incitatives ont-elles été utilisées par les universités?	Compte rendu à la CUS et à l'OFES Entretiens avec des personnes clés
	Comment et où l'utilisation des primes a-t-elle été décidée?	Entretiens avec des personnes clés
	Prestations quantitatives des universités/facultés	
	Dans quelle mesure des femmes scientifiques ont-elles été invitées de façon ciblée aux procédures de candidature?	Enquête écrite auprès des commissions de sélection
	Dans quelle mesure des femmes scientifiques ont-elles été admises à la première sélection dans les procédures de nomination?	Enquête écrite auprès des commissions de sélection
	Dans quelle mesure des femmes ont-elles été nommées?	Compte rendu à la CUS et à l'OFES

Objet de l'évaluation	Questions et critères d'évaluation	Collecte /sources des données
Atteinte de l'objectif au niveau du module	Résultats qualitatifs	
	De nouveaux critères d'évaluation ont-ils été utilisés/adoptés dans les procédures de sélection des différentes universités/facultés?	Enquête écrite auprès des commissions de sélection
	Quels projets de promotion de l'égalité ont profité des primes ? Comment les bureaux de l'égalité ont-ils profité des aides financières?	Entretiens avec les déléguées à l'égalité, Compte rendu à la CUS et à l'OFES
	Résultats quantitatifs	
	La proportion de femmes titulaires de chaires professorales dans les universités suisses a-t-elle pu être augmentée (dans quelles facultés et universités)?	Compte rendu à la CUS et à l'OFES
	Quelle part des primes incitatives reçues a-t-elle été directement investie dans la promotion de l'égalité des chances?	Compte rendu à la CUS et à l'OFES
Effets collatéraux	Description qualitative	
	Quelles discussions et réactions a suscité ce module dans les différents organes de décision et dans les commissions de sélection, chez les personnes chargées de la promotion de l'égalité des chances, les professeur-e-s, les professeures nouvellement nommées et quelles répercussions ont eu ces discussions? (Règlements, brochures d'information, instruments de gestion de la qualité).	Enquête écrite auprès des commissions de sélection Entretiens avec des personnes clés
	Description quantitative	
	Comment a évolué la répartition femmes-hommes dans le corps intermédiaire?	Statistiques de l'OFS
Effets à long terme	Que se passe-t-il si les primes incitatives sont supprimées?	Entretiens avec des personnes clés
	Quels sont les effets sur les bureaux de l'égalité, les procédures de sélection?	Entretiens avec des personnes clés Enquête écrite auprès des commissions de sélection
	Comment est évaluée l'évolution à long terme de la proportion de femmes dans les universités?	Entretiens avec des personnes clés
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.		

2.2 Design de l'évaluation et méthode

Exploitation des données existantes

Les bases statistiques de l'OFS et des universités ont été analysées en fonction de la proportion de femmes dans toutes les facultés et universités.

Les données de l'OFS et la CUS relatives au nombre de professeur-e-s ont une importance significative pour l'évaluation du module 1. L'interprétation a été compliquée par le fait que ces données recensent des populations différentes,³ à des moments différents (fin de l'année académique et fin de l'année civile). Alors que les données de l'OFS sont disponibles pour les vingt dernières années, la CUS n'a commencé à recenser le nombre total de professeur-e-s

³ La désignation des différentes catégories (professeurs ordinaires, extraordinaires, assistants entre autres) varie d'une université à l'autre. L'établissement d'une concordance exacte avec les catégories I et II définies par l'OFS est en partie impossible.

qu'en 2002, c'est-à-dire après le lancement du programme. C'est pourquoi nous utilisons les données de la CUS comme base pour les nominations effectives, et celles de l'OFS, en particulier les données concernant la catégorie I, pour l'évolution du nombre total de professeur-e-s.⁴

Collecte de données

Les données relatives à la mise en œuvre, la réalisation de l'objectif, les effets collatéraux et à long terme ont été collectées par écrit dans toutes les universités et complétées par des entretiens pour certaines universités sélectionnées. La taille, la région linguistique et l'orientation des universités ont été prises en compte dans leur sélection, pour toutes les collectes de données.

1. Enquête auprès des commissions de sélection

Un questionnaire a été distribué aux personnes qui ont présidé une commission de sélection dont la procédure s'est achevée entre 2000 et 2002.

2. Enquête auprès de „personnes clés“

Les recteurs, les délégués à l'égalité et les responsables de programme de toutes les universités ont été interrogés en tant que personnes clés lors d'*entretiens semi-dirigés*.

3. Analyse de documents

Pour l'analyse de documents, nous avons étudié la présentation du module incitatif et les discussions qu'il soulevait non seulement dans les organes universitaires officiels mais aussi dans les annonces de manifestations en rapport avec le système incitatif, en particulier les présentations propres à l'université et dépassant l'information officielle du programme. Toutes les universités ont été prises en compte.

2.2.1 Démarche adoptée pour l'enquête auprès des présidents et présidentes de commissions de sélection

Il était important pour nous que la direction de l'université soutienne la démarche adoptée et l'enquête, et ceci si possible sous forme d'une lettre d'accompagnement officielle. Il était également important de trouver un mode d'envoi facile à mettre en œuvre pour les deux parties. Il est vite apparu à ce propos qu'il était difficile de développer une démarche unique, réalisable dans toutes les universités et à un coût raisonnable.

Du point de vue de la période de l'enquête, cela signifiait que pour certaines universités nous avons obtenu les données concernant les procédures de sélection des *années civiles* 2000 – 2002, et pour les autres, les données concernant les procédures achevées pendant *l'année académique* correspondante.

En ce qui concerne la mise à disposition des adresses, les noms des président-e-s de commissions de sélection étaient accessibles de façon centralisée dans certaines universités, alors que dans d'autres universités, elles l'étaient exclusivement par l'intermédiaire des décanats. Deux universités ont décidé d'organiser elles-mêmes et de centraliser l'envoi pour assurer la protection des données (ZH, FR). Dans les autres universités, les facultés ont défini la procédure administrative, nous ont fait parvenir les adresses ou ont organisé l'envoi elles-mêmes, avec parfois une lettre de soutien du doyen.

Le fait que dans certaines universités ou facultés la présidence soit assurée par le doyen dans toutes les commissions de sélection (GE, SG, USI, FR en partie) alors que dans les autres universités l'octroi de la présidence est indépendant de la fonction, constituait un défi particulier pour l'enquête. Cela signifiait que ces doyens avaient présidé plusieurs commissions au cours de la période de l'enquête et donc étaient consultés dans le cadre de plusieurs procédures. En

⁴ Les nominations de professeurs significatives pour les primes incitatives (et relevées par la CUS) sont définies de telle façon qu'elles ne correspondent ni à la catégorie I ni à la catégorie I+II de l'OFS. Cependant elles correspondent plutôt à la catégorie I de l'OFS. L'OFS ne mentionne pas la catégorie I séparément dans ses publications. Il a mis ces données à notre disposition pour l'évaluation du programme fédéral Égalité des chances.

considération de la charge de travail et de la capacité de mémorisation, nous avons demandé aux doyens de répondre aux questions pour les trois dernières procédures et de faire appel si possible à d'autres membres des commissions pour les procédures précédentes. Nous étions conscientes du surcroît de travail notable que cela occasionnait pour les doyens.

Une autre difficulté venait du fait que les facultés sont structurées de manière hétérogène (les sciences sociales étant incluses dans les facultés de sciences sociales et philosophiques ou de sciences sociales et économiques, le droit constituant une faculté propre ou faisant partie des sciences juridiques et économiques...) – contrairement aux groupes de disciplines de l'OFS comparables dans l'ensemble de la Suisse. Cependant, comme les procédures de sélection dépendent de façon immanente du règlement de la faculté, nous avons relevé la faculté d'origine des personnes interrogées dans les questionnaires. Pour des raisons de protection des données, nous n'avons pas demandé quelle était la discipline concernée par la procédure.

Taux de retour du questionnaire et couverture des procédures de sélection

Le fait que la méthode soit individualisée et adaptée aux particularités de chaque université implique une imprécision dans les données concernant le retour des questionnaires : le nombre exact des questionnaires envoyés n'est pas connu pour toutes les facultés; le nombre de procédures présidées n'est pas connu pour toutes les personnes. Afin de disposer cependant d'une référence pour le taux de retour ou de réponse, nous utilisons les données de la CUS concernant les professeur-e-s nommé-e-s entre l'automne 1999 et l'automne 2002. Les données de la CUS se réfèrent à l'année académique, celles de notre enquête à l'année civile.

Comme nous ne nous référons pas aux personnes contactées mais aux nominations effectives, nous ne parlons pas de taux de retour mais de **couverture des procédures de sélection** par le questionnaire par rapport aux nominations.

Figure 11 Couverture des procédures de sélection selon les universités

<i>Nominations, nombre de personnes ayant répondu, nombre de procédures traitées par ces personnes, nombre moyen de procédures par personne, couverture calculée à partir des nominations de sept. 1999 - août 2002 (données CUS)</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Nombre de nouvelles nominations	47	38	19	76	46	14	15	19	68	17	359
Nombre de personnes ayant répondu	20	22	6	18	10	5	8	3	31	2	125
Nombre de femmes/hommes ayant répondu	1/19	3/19	1/5	1/17	0/9 ¹	0/5	1/7	0/3	4/27	0/2	11/113 ¹
Nombre de procédures traitées	29	24	6	23	28	5	13	5	45	3	181
Nombre de procédures par personne	1,5	1,1	1	1,3	2,8	1	1,6	1,7	1,5	1,5	1,4
Couverture par rapport aux nouvelles nominations	62%	63%	32%	30%	61%	36%	87%	26%	66%	18%	50%

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

Une personne à Lausanne a mis une croix pour les deux sexes et ne peut donc pas être prise en compte.

En considération de la lourde charge de travail occasionnée pour les personnes interrogées, le taux de couverture de 50% dépasse nos attentes. La couverture a tendance à être inférieure dans les universités où le doyen assure systématiquement la présidence (GE, SG, USI, FR en partie, LU). Lausanne constitue une exception, avec un doyen qui rend compte de 19 procédures différentes (cf. Figure 11).

Figure 12 Couverture des procédures de sélection selon les disciplines / facultés

Couverture des procédures de sélection de l'enquête par rapport aux nominations de sept.1999 - août 2002 : nombre de personnes ayant répondu, nombre de procédures traitées, nombre de nouvelles nominations (données CUS).							
	Humaines et sociales	Économie	Droit	Naturelles Techniques	Médecine Pharm.	Interdisc. Central. inconnue	Total
Nombre de nouvelles nominations	97	54	27	66	93	22 ¹	359
Nombre de personnes ayant répondu	48	26	8	9	34		125
Nombre de femmes/hommes ayant répondu	7/41	2/23 ²	1/7	0/9	1/33		11/113 ²
Nombre de procédures traitées dans l'enquête	57	31	17	38	38		181
Nombre de procédures par personne	1,2	1,2	2,1	4,2	1,1		1,4
Couverture par rapport aux nouvelles nominations	59%	57%	63%	57%	41%	0%	50%

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

¹ Pour 9 procédures, achevées entre 1999 et 2001, la discipline n'est pas connue.

Une personne venant du domaine de l'économie a mis une croix pour les deux sexes et ne peut donc pas être prise en compte.

La couverture est supérieure à 50% dans toutes les disciplines à l'exception de la médecine et de la pharmacie (cf. Figure 12)

À propos de la couverture, il faut souligner que pour les nominations effectives la discipline de la nomination est prise en compte, alors que pour les réponses et les procédures traitées, il s'agit de la faculté à laquelle appartient la personne qui répond. Ceci explique pourquoi il n'y a aucune réponse pour les domaines central et interdisciplinaire.

Catégories d'analyse utilisées pour l'interprétation du questionnaire

Le programme fédéral Égalité des chances a aussi pour objectif un changement organisationnel. Par le biais de ses trois modules, il intervient sur les plans structurel, culturel et personnel dans les universités en tant qu'organisations. Nous partons du principe que, du point de vue de l'égalité des chances, le fait qu'un bureau de l'égalité ait été institutionnalisé à l'université depuis longtemps déjà ou qu'il ait seulement été créé dans le cadre du programme fédéral joue un rôle important. De plus, nous supposons que le module incitatif a été perçu de façon variée dans les unités organisationnelles universitaires et les facultés et que de ce fait celles-ci réagissent au programme de diverses manières. Nous pensons en outre que les différences culturelles entre les facultés sont marquées entre autres par la discipline et la proportion de femmes parmi les étudiant-e-s et les professeur-e-s. Et tout changement organisationnel et toute implémentation a besoin de temps pour agir.

Sur la base des considérations précédentes, nous avons choisi les trois catégories d'analyse suivantes.

a) Durée d'institutionnalisation des bureaux de l'égalité (BE) :

Groupe 1: **Unis avec BE établi** : Ces universités disposaient déjà d'un bureau de l'égalité établi avant le lancement du programme fédéral Égalité des chances. Ce sont les Universités de Bâle, Berne, Fribourg, Genève et Zurich.

Groupe 2: **Unis avec BE nouveau** : Ces universités ont créé des bureaux de l'égalité à l'occasion du lancement du programme fédéral Égalité des chances. Il s'agit de Lausanne, Lucerne, Neuchâtel, Saint-Gall et de l'Université de la Suisse italienne au Tessin.

- b) Groupes de disciplines,⁵ constitués en fonction de la proportion de femmes parmi les étudiant-e-s et les professeur-e-s dans les disciplines de l'OFS :
- Groupe 1 : **Soc-Phil-Jur 50/10** : Ce groupe comprend les sciences sociales et humaines, la théologie et le droit. La proportion de femmes y est de près de 50% et plus chez les étudiant-e-s et de plus de 10% chez les professeur-e-s.
- Groupe 2 : **Med-Pharm 50/5** : Il comprend les domaines de médecine humaine, dentaire et vétérinaire ainsi que la pharmacie. La proportion de femmes est de plus de 50% chez les étudiant-e-s et de moins de 5% chez les professeur-e-s.
- Groupe 3 : **Éco-Nat-Tech 40/5** : Il comprend l'économie politique et la gestion d'entreprise, les sciences naturelles et techniques. La proportion de femmes est de moins de 40% chez les étudiant-e-s et de moins de 5% chez les professeur-e-s.
- c) Date de la procédure de sélection :
- Groupe 1: Procédures de sélection achevées **avant fin 2001**, c'est-à-dire avant ou pendant le lancement du programme fédéral.
- Groupe 2: Procédures de sélection achevées **en 2002**, donc au moins un an et demi après le début du programme.

Des indications détaillées au sujet de l'interprétation des données empiriques se trouvent dans l'annexe au module 1.

3 Résultats

3.1 La réalisation du module incitatif

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

Il ressort des entretiens avec les personnes clés (recteurs, délégués 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 d'information 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 quelconques. La question était plutôt, que faisons-nous de cet argent, et non, comment faire en sorte que plus de femmes soient nommées professeures?„ Dans certaines universités les services de l'égalité ont pris des mesures ciblées. Celui de l'université de Saint-Gall a édité une brochure sur l'égalité des chances dans les procédures de sélection avec le soutien de la direction de l'université. Ce bureau donne des informations sur le système d'incitation au sénat et présente la brochure qui, par décision du sénat, est distribuée à chaque membre de la commission de sélection.

L'enquête écrite auprès des président-e-s de commissions de sélection montre que ceux-ci n'ont été directement informés du système d'incitation que de façon sporadique et qu'il n'ont quasiment pas reçu de directives ou d'encouragements de la part de la direction de

⁵ Les personnes interrogées ont été réparties dans les disciplines en fonction de leur faculté d'appartenance.

l'université à ce sujet. Peu importe qu'il s'agisse d'une université dotée d'un bureau l'égalité bien établi et peu importe la discipline en question. L'un et l'autre ne jouent ici aucun rôle (cf. Figure 13). Dans l'ensemble un tiers des personnes, exerçant des fonctions diverses (p. ex. doyen, président-e de commission, membre de la faculté ou de l'université), ont reçu des informations écrites sur le système d'incitation. 14 personnes (11%) ont indiqué avoir appris l'existence du module incitatif grâce au questionnaire.

Figure 13 *Comment les universités ont-elles communiqué l'existence du système incitatif?*

<i>Comment les présidents et présidentes des commissions de sélection ont-ils été informés dans les universités avec bureau de l'égalité établi resp. nouveau ? Ont-ils connaissance de l'utilisation des primes incitatives ?</i>				
	Unis avec BE établi	Unis avec BE nouv.	Seuil de signification	Total
	N = 97	N = 28		N = 125
Par écrit en tant que président-e de commission (dm=15)	10%	7%		10%
Ont reçu une information écrite au total (dm=0)	33%	39%		34%
Ont reçu des directives au sujet du système incitatif (dm=6)	17%	18%		17%
Connaissent l'utilisation des primes incitatives (dm=13)	14%	29%	*	18%

N = Nombre de cas, dm = données manquantes, **** = très forte influence des variables, *** = forte influence, ** = influence faible, * = influence possible des variables
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

Exemple de lecture : il n'y a pas de différences significatives entre les universités avec bureau de l'égalité établi et les universités avec bureau de l'égalité nouveau pour ce qui concerne l'information écrite au sujet du module 1. L'ancienneté du bureau de l'égalité n'a donc pas d'influence sur la pratique d'information. L'ancienneté du bureau de l'égalité a cependant tendance à influencer sur le fait que les personnes interrogées sachent de quelle façon les primes incitatives sont utilisées ou non. Les personnes venant d'universités où le bureau de l'égalité est nouveau en sont plutôt mieux informées.

À peine un cinquième des président-e-s ayant répondu au questionnaire savent de quelle manière les primes d'incitation sont utilisées à l'université ou à la faculté, ce pourcentage est nettement supérieur dans les universités où le bureau de l'égalité est récent. À l'inverse les président-e-s de commissions ont assuré dans seulement 10 %, respectivement 2 %, des procédures que les membres des commissions avaient été informés du système incitatif et de l'utilisation des primes d'incitation (cf. Figure 14). Dans quelques universités, une information orale a été effectuée par les déléguées à l'égalité présentes. Le processus d'information est indépendant de la date du travail de la commission.

Figure 14 *Comment les présidents et présidentes de commission ont-ils informé les membres des commissions ?*

<i>Information au sujet du module incitatif et de l'utilisation des primes incitatives au sein de la commission</i>			
	Date de clôture des procédures de sélection		
	1999 - 2001	2002	Toutes 1999 - 2002
N = 181	N = 98	N = 70	N = 168; dm = 13
Informations concernant le module incitatif transmises à la commission		13%	10%
Informations concernant l'utilisation des primes transmises à la commission	3%	1%	2%

N = Nombre de cas, dm = données manquantes, **** = très forte influence des variables, *** = forte influence, ** = influence faible, * = influence possible des variables
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

Moins les président-e-s 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.

3.1.2 Organes et modes de décision

Comment sont prises les décisions concernant l'utilisation des primes de promotion de l'égalité dans les universités? Quels nouveaux modes de décision ont été créés pour les primes incitatives ?

En principe la direction de l'université/le rectorat décide de l'utilisation des primes, le plus souvent sur proposition ou après discussion avec le bureau de l'égalité ou la commission de l'égalité. Le tableau suivant montre quelles personnes, organisations ou instances disposent de l'argent et dans quel but.

Figure 15 Organes de décision et affectation

	Instances auxquelles est confiée la décision concernant l'utilisation des primes	Affectation à l'égalité des chances fixée en principe	Autre affectation ou pas d'affectation
BS	Femmes nommées professeures Le rectorat prend les décisions pour ce qui est de l'argent restant.	Recommandation du rectorat aux professeures pour l'utilisation de l'argent pour la promotion de l'égalité des chances. Argent restant au rectorat : en partie destiné à la mise en œuvre de mesures du programme fédéral Égalité des chances, ou encore au programme pour l'égalité des chances, Balance, propre à l'université.	Argent restant au rectorat : en partie destiné à la mise en œuvre de mesures contenues dans le rapport sur le corps intermédiaire.
BE	Centre interdisciplinaire pour les questions féminines et les études Genre	Affectation déterminée par le Centre	
FR	„Graduierntenkolleg“: „Shifting Gender Culture“	Affectation déterminée par le „Graduierntenkolleg“	
GE	Direction de l'université (50%) Facultés ayant nommé des femmes (50%)	Travaux préparatoires pour le rapport quadriennal à l'attention du Conseil d'État Allègement d'horaire pour la Délégation aux questions féminines	Fonds des facultés
LS	Rectorat	Oui, différents projets	
LU	Rectorat en collaboration avec la commission de l'égalité	Oui, différents projets	
NE	Bureau de l'égalité	Affectation décidée par le bureau de l'égalité	
SG	Commission aux questions féminines	Affectation selon les directives du rectorat et du bureau de l'égalité	
ZH	Femmes nommées professeures Le rectorat décide de l'affectation de l'argent restant	Argent restant affecté sur proposition de la commission de l'égalité	Professeures: pour l'organisation de la chaire et d'un réseau professionnel
USI	Conseil d'université		

Source : Entretiens avec des personnes clés, Compte rendu des universités à la CUS
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

Toutes les universités suivent les recommandations du programme fédéral relatives au module 1, 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.

3.1.3 Comment le module incitatif est-il jugé?

70% des personnes interrogées 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 pour 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.

Figure 16 Opinions concernant les buts et les effets du module incitatif

<i>Comment est jugé le module incitatif? Accord avec les déclarations concernant les buts et les effets du module incitatif. Réponses multiples</i>	
	N = 125
Le module incitatif est légitime (dm = 8)	71%
Ni utile ni préjudiciable (dm= 12)	58%
Le module constitue un encouragement (dm= 8)	44%
Des mesures plus contraignantes sont nécessaires pour l'égalité des chances (dm=14)	35%
Stigmatisant pour les femmes nommées (dm= 10)	30%
Nuit à la communauté académique (dm = 7)	55%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.	

Mode de lecture : 71% des 125 personnes interrogées jugent légitime le souhait du module (augmentation de la part de professeures). Huit personnes ne s'expriment pas à ce sujet.

Profil 1 (N=17): Le module incitatif est „**inutile et contre-productif**“. Les personnes de ce groupe pensent que l'objectif du module n'est pas légitime. Le module incitatif est, de leur point de vue, stigmatisant pour les femmes nouvellement nommées professeures et préjudiciable pour la communauté académique.

Profil 2 (N=15): „**légitime mais contre-productif**“. Ces personnes trouvent que l'objectif est légitime mais que le module dessert ce but. Ils jugent le module stigmatisant pour les femmes nouvellement nommées professeures et préjudiciable pour la communauté académique.

Profil 3 (N=27): „**préjudiciable pour peu d'efficacité**“. Pour les personnes de ce groupe, l'objectif exprimé par le module est légitime, mais le module incitatif nuit en premier lieu à la communauté académique et agit peu en faveur de l'égalité des chances.

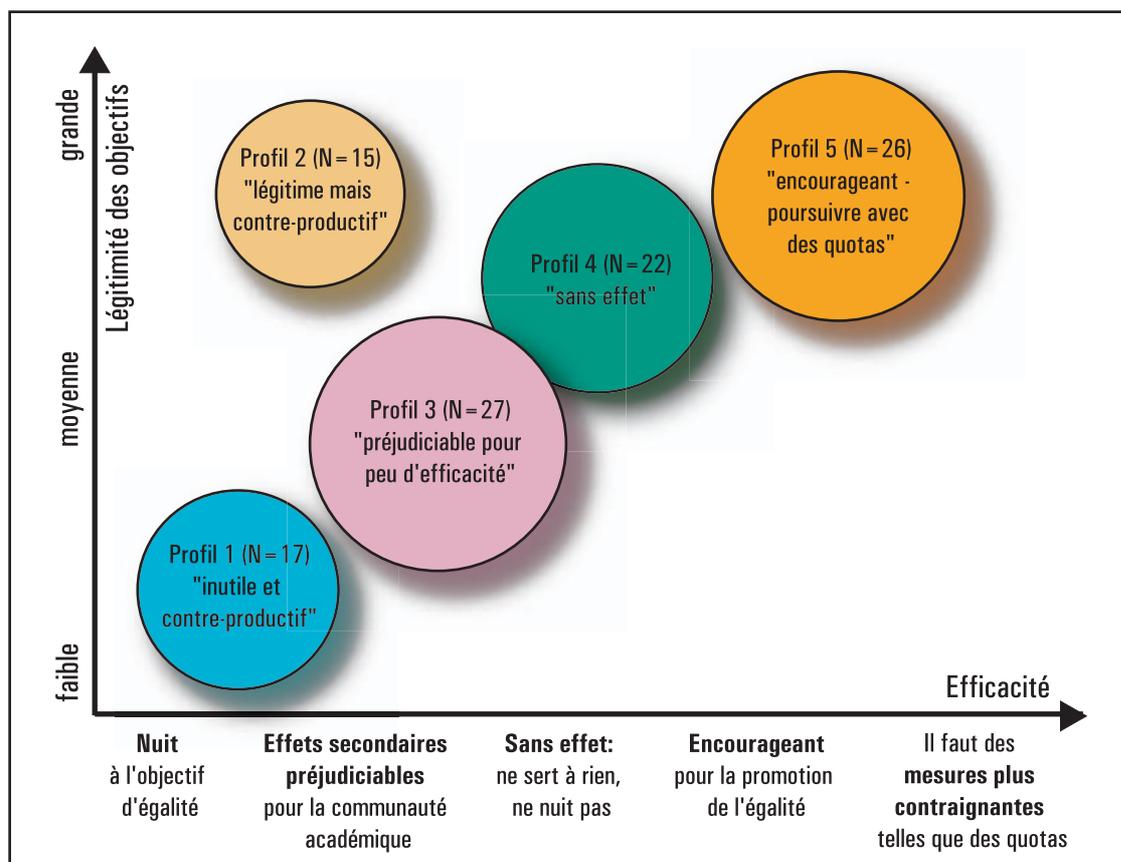
Profil 4 (N=22): „**sans effet**“. Ces personnes estiment le module légitime. Ils pensent qu'il n'est ni préjudiciable ni utile.

Profil 5 (N=26): „**encourageant – poursuivre avec des quotas**“. Ce groupe peut s'identifier largement au module. Pour ces personnes, l'objectif est légitime et agit en encou-

rageant la prise de mesures favorisant la promotion de l'égalité des chances. Elles insistent en outre sur la nécessité de fixer des buts plus contraignants pour la promotion de l'égalité des chances. Elles représentent un cinquième des personnes interrogées.

18 personnes (14%) ne sont classées dans aucun profil car elles ne se sont pas exprimées sur tous les points. Parmi les 86% restants, le groupe qui soutient clairement le module représente à peu près un quart (24%). Si on y ajoute le groupe qui approuve les objectifs du module tout en se montrant indifférent à ses effets, cela signifie que 45% des personnes ayant répondu soutiennent le module. Trois groupes plutôt sceptiques leur sont opposés (55%). Le groupe „légitime mais contre-productif„ (14%) serait le plus facile à gagner comme groupe de soutien, puisque lui aussi reconnaît tout à fait le caractère encourageant du module. Un groupe relativement peu important (16%) est très défavorable au module, que ce soit dans son objectif ou dans ses effets (inutile et contre-productif) (cf. Figure 17).

Figure 17 Répartition des profils de réponse



Nous nous sommes intéressées à la répartition des profils de réponse selon les disciplines (voir Figure 18). Deux différences apparaissent. Le groupe favorable aux mesures (encourageant-poursuivre avec des quotas) est le plus représenté en sciences sociales, philosophie et droit (respectivement 33%, 22% et 14%), 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 (préjudiciable pour peu d'efficacité : 30% et 31% contre 18%).

Figure 18 Répartition des profils de réponse selon les disciplines

Comment a été jugé le module? Répartition des profils de réponse selon les disciplines				
	Soc-Phil-Jur 50/10 N=45	Med-Pharm 50/5 N=27	Éco-Nat- Tech 40/5 N=35	Total N=107 ¹
Profil 1 (N=17): module incitatif „inutile et contre-productif“	13%	19%	17%	16%
Profil 2 (N=15): module incitatif „légitime mais contre-productif“	13%	15%	14%	14%
Profil 3 (N=27): module incitatif „préjudiciable pour peu d'efficacité“	18%	30%	31%	25%
Profil 4 (N=22): module incitatif „sans effet“	22%	15%	23%	21%
Profil 5 (N=26): module incitatif „encourageant – poursuivre avec des quotas“	33%	22%	14%	24%

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

¹ 18 personnes, qui n'ont pas répondu aux questions posées pour l'élaboration des profils dans leur totalité, n'ont été affectées à aucun profil.

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“. La déclaration d'un recteur : „ Nous sommes contre le module mais nous ne nous laisserons pas entraîner à une réaction de résistance“ explique et justifie la grande réserve des universités dans leur politique d'information au sujet du module 1. 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.

3.2 Mesures de garantie de l'égalité des chances dans les procédures de sélection

3.2.1 Mesures structurelles permettant de garantir l'égalité des chances dans les procédures de sélection au sein des universités

Les règlements concernant les sélections varient aussi bien entre les universités que d'une faculté à une autre au sein de celles-ci.

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. La figure 19 suivante montre les moyens mis en œuvre par les universités pour garantir l'égalité des chances.

C'est principalement dans les universités qui disposaient déjà d'un bureau de l'égalité avant le lancement du programme que des moyens de promotion de l'égalité des chances sont ancrés systématiquement. Certaines universités (BE, BS, GE, ZH), indépendamment du programme fédéral Égalité des chances, ont mené des discussions intensives relatives à l'égalité des chances dans les procédures de sélection et ont aussi établi de nouvelles règles. L'université de Berne est la seule qui exige de toutes les facultés et de tous les instituts qu'ils formulent des objectifs et des mesures pour la promotion de l'égalité des chances.

Figure 19 Mesures structurelles de promotion de l'égalité des chances dans les procédures de sélection

Uni	Incitation dans les annonces de postes ¹	Compétence des bureaux et commissions de l'égalité dans les procédures	Préférence donnée aux femmes à qualification égale / Fixation de buts pour l'égalité des chances	Autres
BS	Oui	Aucune		Prise de position explicite au sujet des aspects liés au genre dans les rapports des commissions de sélection
BE	Oui	Droit de siéger sans droit de vote pour les BE ; Co-rapport du BE au rectorat et à la direction de l'éducation (Règlement concernant la promotion des femmes et le statut de l'université)	Oui, règle de la préférence dans le règlement concernant la promotion des femmes Les facultés et instituts sont tenus d'établir des objectifs annuels relatifs à la promotion des femmes	Le BE informe les candidates potentielles, déterminées à l'aide de banques de données, des mises au concours Brochure : Recommandations aux étudiant-e-s et au corps intermédiaire pour la collaboration aux commissions de sélection
FR	Non			L'une des tâches du bureau de l'égalité : s'assurer que les candidates sont prises en considération de manière appropriée lors des procédures de sélection
GE	Oui	Siège de la Délégation du rectorat aux questions féminines	Oui, règle de la préférence dans le règlement de l'université	Fixation de buts au sein de plans quadriennaux pour toutes les catégories de postes
ZH	Non	Nouveau : le BE a le droit de demander des renseignements, pas de siéger ni de participer au rapport.	Règle de la préférence mise en œuvre dans certaines facultés	Le rectorat demande des informations quand les femmes ne sont pas en première place
LS / BE nouv.	Oui	Examen des documents relatifs aux procédures. Droit de prendre position contre la faculté ou le rectorat		En projet: recommandations écrites du rectorat et du BE à l'intention des commissions de sélection
LU / BE nouv	Oui	Siège de déléguées aux questions féminines sans droit de vote, dans la pratique siège du BE, co-rapport à la faculté et au sénat		Les facultés sont attentives à respecter une proportion adéquate de femmes parmi les membres des commissions de sélection; information relative au rôle du BE dans les procédures de sélection
NE / BE nouv	Non ²			
SG / BE nouv	Oui	Aucune; les intérêts de l'égalité des chances sont représentés par un membre de la commission désigné par le président de la commission.		Brochure „Recommandations de travail pour les commissions de sélection“ distribuée à tous les membres de la commission au début d'une procédure. Obligation de rapport de la commission vis-à-vis du rectorat, entre autre au sujet de la prise de contact active avec les candidates potentielles. Considération de la proportion de femmes dans les commissions
USI / BE nouv	Non ³	Siège de déléguées aux questions féminines sans droit de vote		Contact de candidates potentielles sur recommandation du BE

Sources: entretiens avec des personnes clés; règlements universitaires, compte rendu des universités à la CUS, enquête écrite auprès des commissions de sélection
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

BE= Bureau de l'égalité

¹ Oui, si 80% ou plus des présidents et présidentes interrogés lors de l'enquête écrite indiquent qu'une incitation aux candidatures féminines a eu lieu lors de la mise au concours.

² Selon le compte rendu du rectorat de l'Université de Neuchâtel à la CUS, les mises au concours des postes incitaient tout particulièrement les femmes à présenter leur candidature.

³ Selon le compte rendu du rectorat de l'Université de Suisse italienne, les mises au concours des postes incitaient tout particulièrement les femmes à présenter leur candidature.

3.2.2 La garantie de l'égalité des chances lors des procédures de sélection dans la pratique, d'après les données recueillies grâce au questionnaire

Nous avons interviewé les président-e-s de commissions de façon détaillée sur la pratique des procédures de sélection, en particulier sur les aspects relatifs à l'égalité des chances.

Mise au concours

Dans 70% de toutes les procédures couvertes par l'enquête, les femmes sont explicitement invitées dans les mises au concours à présenter leur candidature (cf. Figure 20). La possibilité de travail à temps partagé est indiquée dans 15% des mises au concours. Des différences nettes apparaissent, dans les facultés de médecine surtout, il n'est pas question de partage du travail dans les mise au concours (cf. Figure 20). Souvent, ce ne sont pas les commissions de sélection qui sont responsables de la rédaction des mise au concours, mais d'abord des „commissions structurelles“ de décision.

Activités de la commission

Dans 18% des procédures, la commission décide d'inviter personnellement des candidat-e-s satisfaisant aux exigences à présenter leur candidature, et cela à peu près aussi souvent pour un homme que pour une femme. Cependant, dans les disciplines „Médecine et Pharmacie“ et „Économie-Sciences naturelles et techniques“, des matières où, précisément, les femmes sont particulièrement peu représentées, des hommes sont plus souvent invités directement à se présenter (cf. Figure 20). Les commissions s'expriment en faveur de l'option du travail partagé dans 10% des procédures et sont favorables au fait de donner la préférence à une femme en cas de qualification équivalente dans 52% des cas. Dans 53% des procédures, des discussions sur les modèles de carrière spécifiques selon le sexe ont vu le jour. Ces discussions sont un peu plus fréquentes dans les universités où le bureau de l'égalité est nouveau. (63% contre 49%, cf. Figure 21). Cependant quand il s'agit d'inviter des femmes à un entretien de présentation ou de les inscrire sur une liste de trois noms, le rapport est inverse, ceci est plus fréquent dans les universités à bureau de l'égalité établi.

Souhaits des candidat-e-s

Les femmes tout comme les hommes expriment rarement leurs souhaits de travail partagé ou d'embauche du partenaire (10%, cf. Figure 20).

Candidatures

Des femmes ont présenté leur candidature dans presque 90% des procédures (cf. Figure 20). Dans 62% des cas, des femmes ont été invitées à un entretien de présentation ou à une leçon probatoire. Et des femmes sont présentes sur la liste de trois noms dans 38% des procédures. Des différences nettes apparaissent, surtout pour les facultés de médecine. Moins de femmes s'y présentent – peut-être justement à cause de la lourde charge de travail. Quand des femmes se présentent, elles ont de grandes chances d'être invitées et les chances d'être inscrites sur la liste de trois noms⁶ sont aussi élevées que pour les domaines „Soc-Phil-Jur“. Ce sont dans les domaines „Éco-Nat-Tech“ que les femmes rencontrent les plus grands obstacles, elles sont moins de chances d'être invitées à un entretien et d'être nommées. Le recteur de l'Université de Zurich évoque, pendant l'entretien, des statistiques internes, selon lesquelles 34% de femmes sont invitées à se présenter, pour une proportion de 13% de femmes dans les candidatures.

Les données de la CUS montrent que, de septembre 1999 à août 2002, une femme a été choisie dans 18% des procédures. Les entretiens avec les recteurs nous ont donné l'impression que souvent il n'existait pas du tout de candidature féminine satisfaisant aux qualifications requises. Cependant les résultats du questionnaire montrent une autre image. Dans 88% des procédures de sélection, il existe au moins une candidature féminine. Une explication possible est que les procédures auxquelles des femmes qualifiées ont participé sont particulièrement bien représentées dans notre enquête. La comparaison avec les données de la CUS montre que, pendant la période de recensement, 69, c'est-à-dire 18,7%, de femmes ont effectivement été nommées. S'il n'existe aucun biais dans notre enquête en ce qui concerne la partici-

⁶ Toutes les universités ne présentent pas une liste de trois noms en dernière instance de nomination.

pation de femmes qualifiées aux procédures, cela signifierait que les femmes inscrites sur une liste de trois noms ont 50% de chances d'être effectivement choisies. Cela semble tout à fait plausible.

Figure 20 Représentation des procédures de sélection du point de vue de l'égalité des chances dans les différentes disciplines

<i>Comment les moyens garantissant l'égalité des chances dans les procédures de sélection ont-ils été utilisés dans les différentes disciplines? Quelles sont les chances des candidatures féminines?</i>						
	Soc-Phil- Jur 50/10 N=75	Méd- Pharm 50/5 N=38	Éco-Nat- Tech 40/5 N=68	Seuil de signifi- cation	Nombre total % N=181	
Mise au concours						
Femmes spécialement invitées à poser leur candidature (dm=6)	77%	53%	77%	**	72%	130
Évocation du travail partagé (dm=5)	17%	0%	3%	****	8%	15
Activités de la commission						
Homme invité à se présenter par prise de contact (dm=5)	11%	26%	21%	*	18%	32
Femme invitée à se présenter par prise de contact (dm=6)	13%	21%	15%		16%	28
Commission en faveur du partage du travail (dm=9)	17%	8%	3%	**	10%	18
Commission en faveur du choix d'une femme à qualification équivalente (dm=12)	47%	34%	47%		44%	80
Discussion sur les modèles de carrière spécifiques au genre (dm=11)	57%	47%	52%		53%	96
Souhaits des candidats						
Souhait de travail partagé venant de femmes (dm=14)	11%	0%	7%		7%	13
Souhait de travail partagé venant d'hommes (dm=7)	11%	0%	7%		7%	13
Souhait d'embauche du partenaire venant de femmes (dm=10)	3%	21%	4%	****	7%	13
Souhait d'embauche de la partenaire venant d'hommes (dm=6)	1%	29%	9%	****	10%	18
Candidatures et sélection						
Il existe des candidatures féminines (dm=4)	99%	66%	90%	****	88%	160
Des femmes sont invitées à un entretien de présentation (dm=6)	83%	47%	46%	****	62%	114
Des femmes sont sur la liste de trois noms (dm=14)	55%	29%	25%	****	38%	69
Nombre de procédures avec des femmes présentes sur la liste de trois noms (dm=14)	41	11	17			69
Données de la CUS pour 337 procédures, de sept. 99 à août 02						
Nombre de professeures sélectionnées	36	17	11			64
Pourcentage de femmes sélectionnées	29%	14,2%	11,8%		19%	
Hypothétique: Nombre de femmes sélectionnées pour 181 procédures ²	22	5	8.			34
Hypothétique: Chances d'être sélectionnée après inscription sur liste de trois noms	53%	49%	47%4		50%	
Hypothétique: Chances d'être sélectionnée après candidature	29%	22%	13%		21%	

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

¹ Pour 9 des 359 procédures, la discipline n'est pas connue. 13 concernent des études interdisciplinaires et le domaine central. C'est pourquoi seules 337 procédures sont prises en compte.

² L'enquête a porté sur 181 procédures.

Si nous comparons les réponses des universités avec bureau de l'égalité établi et celles avec bureau de l'égalité nouveau, peu de différences apparaissent dans l'ensemble. Les discussions au sujet des aspects spécifiques à chaque genre ont tendance à avoir plutôt lieu dans les universités avec bureau de l'égalité nouveau (p.ex. des volumes de publications différents en raison d'un déroulement différent de la carrière dû aux phases familiales ou d'activité extérieure à l'université). Dans les universités à bureau de l'égalité établi, les femmes sont plus souvent invitées à un entretien de présentation ; pour le placement sur la liste de trois noms il n'y a pas de différence significative (68% contre 50%; 42% contre 30%; cf. Figure 21).

Figure 21 Représentation des procédures de sélection du point de vue de l'égalité des chances dans les universités à bureau de l'égalité établi resp. nouveau

<i>Comment les moyens garantissant l'égalité des chances dans les procédures de sélection ont-ils été utilisés ? Quelles sont les chances des candidatures féminines?</i>					
	Unis avec BE établi	Unis avec nouv. BE	Seuil de significa- tion	Total %	Nombre total
	N = 127	N = 54		100%	N = 181
Activités de la commission					
Discussion sur les modèles de carrière spécifiques au genre (dm=11)	49%	63%	*	53%	96
Candidatures et sélection					
Il existe des candidatures féminines (dm=4)	87%	91%		88%	160
Des femmes sont invitées à un entretien de présentation (dm=6)	68%	50%	**	62%	114
Des femmes sont sur la liste de trois noms (dm=14)	42%	30%		38%	69
Nombre de procédures où des femmes sont présentes sur la liste de trois noms (dm=14)	53	16			69
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.					

3.2.3 Appréciation des règlements de sélection et des procédures

Sur la base de leur expérience en tant que président-e-s d'une commission de sélection, 50% estiment que les directives et les dispositions en matière de procédures de sélection actuellement en vigueur garantissent pleinement l'égalité des chances. Seulement 20% sont d'avis que les directives en vigueur ne garantissent pas l'égalité des chances, 30% estiment l'égalité des chances partiellement garantie. Dans les universités où le bureau de l'égalité est établi depuis plus longtemps et où, également, des mesures concrètes ont déjà été prises auparavant, la part de ceux qui estiment l'égalité des chances pleinement garantie par les règlements actuels est nettement supérieure (57% contre 28% ; cf. Figure 22).

Figure 22 Appréciation des règlements de sélection selon les disciplines

<i>Comment les président-e-s de commission de sélection jugent-ils la capacité des règlements actuellement en vigueur à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les procédures de sélection?</i>				
	Unis avec BE établi	Unis avec BE nouveau	Seuil de signification	Total
(dm=11)	N = 90	N = 25		N = 115
Les règlements garantissent pleinement l'égalité des chances	57%	28%	**	50%
Les règlements garantissent partiellement l'égalité des chances	26%	44%	**	30%
Les règlements ne garantissent pas l'égalité des chances	17%	28%		20%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.				

Les personnes interrogées mentionnent les difficultés suivantes en ce qui concerne la garantie de l'égalité des chances dans les procédures de sélection:

- Absence de concept et de volonté pour la mise au concours de chaires à temps partiel
- Manque de transparence de l'évaluation des critères des mises aux concours, certaines exigences sont privilégiées de façon partielle
- Absence de ligne directrice et pas de buts fixés pour la promotion de l'égalité des chances spécifiques aux différentes disciplines
- Facteurs extérieurs aux procédures de sélection tels que le manque de femmes possédant les qualifications requises dans certaines disciplines, l'absence de concept de promotion de la relève pour les femmes, absence de concepts et manque de structures permettant de concilier famille et carrière professionnelle

Alors que pour certaines personnes interrogées, l'égalité des chances devra être atteinte par le biais de la promotion de la relève plutôt que par des directives et des règlements supplémentaires, les autres se prononcent nettement en faveur de: directives universitaires générales et d'objectifs clairement fixés visant à promouvoir l'égalité des chances, directives pour la composition des commissions de sélection, directives au sujet des chaires à temps partiel, recommandations aux membres des commissions pour une évaluation différenciée de qualifications équivalentes.

3.3 Quels effets immédiats a eu le système incitatif dans le domaine universitaire et dans les procédures de sélection?

La moitié des personnes interrogées admet que, dans leur faculté, le module a donné lieu à des discussions sur le respect de l'égalité des chances dans les procédures de sélection; un sixième répond que ces discussions ont conduit à l'établissement de nouvelles règles pour les procédures de sélection. C'est dans les facultés de médecine que ce cas de figure est le plus fréquent. Les nouvelles règles concernent le plus souvent la composition des commissions de sélection. Il n'y a pas de différence entre les universités avec bureau de l'égalité établi et celles où le bureau de l'égalité est nouveau (cf. Figure 23).

Figure 23 *Incitation à la réflexion au sujet des procédures de sélection ou nouvelles réglementations des procédures de sélection selon les disciplines*

<i>Le système incitatif a-t-il donné lieu à des réflexions concernant les procédures de sélection ou à l'établissement de nouvelles règles au niveau de la faculté?</i>				
	Soc-Phil-Jur 50/10 N = 56	Med-Pharm 50/5 N = 34	Éco-Nat-Tech 40/5 N = 35	Total N = 125
Réflexion au sujet de l'égalité des chances dans les procédures de sélection	43%	68%	49%	51%
Nouvelles réglementations des procédures de sélection dans le but de garantir l'égalité des chances	11%	32%	11%	17%

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

3.3.1 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 professeur-e-s : les femmes représentent en moyenne 18% des nominations (26 % pour l'année 2000; 14 % en 2001; 17 % en 2002 et 16 % en 2003).

Figure 24 Nominations entre le 1^{er} septembre 1999 et le 31 août 2003 par université

Nominations entre le 1 ^{er} septembre 1999 et le 31 août 2003 selon le recensement de la CUS											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Nombre de nominations	61	59	32	107	65	16	18	25	92	23	498
Nombre de femmes nommées	15	13	9	16	10	4	3	2	16	1	89
% de femmes nommées	24,6%	22%	28,1%	15%	15,4%	25%	16,7%	8%	17,4%	4,3%	17,9%
% Professeures au 31.8.03	9,1%	10,3%	4,7%	12,7%	9,5%	18,5%	10,1%	3,9%	9,1%	2,4%	9,6%
Nombre total ¹ de professeures au 31.8.03	26	28	7	52	31	5	12	3	32	1	197
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.											

¹ Le nombre total de professeur-e-s n'est recensé par la CUS que depuis 2002. Il n'est donc pas possible de donner des indications sur la situation au début du programme.

Seule l'Université de Lucerne, avec 18,5%, a déjà atteint l'objectif, à savoir, une proportion de femmes de 14%. Il faut tenir compte du fait que les universités ont des profils différents. L'Université de Genève est la seule à permettre des études dans toutes les disciplines et les Universités de BS, BE, LS et ZH offrent des études dans tous les domaines sauf celui des sciences techniques. Alors que l'Université de LU est spécialisée dans des disciplines où la part des femmes est traditionnellement élevée, droit et sciences humaines et sociales, les Universités de USI et SG sont spécialisées dans des domaines d'études où les femmes sont traditionnellement plutôt peu représentées (sciences techniques resp. économiques). En effet, si on compare la proportion de femmes à USI et à SG avec la proportion de femmes dans les nominations spécifique aux disciplines à l'échelle de toute la Suisse, ainsi qu'avec la part de femmes absolue, aussi bien SG, avec 8% resp. 3,9%, que USI, avec 4,3% resp. 2,9%, sont nettement en dessous des moyennes suisses dans le domaine des sciences économiques, c'est-à-dire 14% resp. 7,6% (cf. Figure 25 et Figure 27). Lucerne au contraire dépasse la moyenne suisse pour les domaines des sciences humaines et sociales et du droit. LU et USI ont utilisé de façon différente les possibilités qui leur étaient offertes en tant que jeunes universités (c'est-à-dire de pouvoir intégrer dès le début la question de l'égalité des chances lors des sélections).

Figure 25 Nominations du 1.9.1999 au 31.8.2003 par groupes de disciplines

Nominations selon les données de la CUS entre le 1 ^{er} septembre 1999 et le 31 août 2003									
	Humaines+ Sociales	Économie	Droit	Exactes + Nature	Médecine + Pharma	Techniques	Domaine central	Inter-disc.	Total
Nombre de nominations 00-03	138	73	42	93	122	8	10*	12	498
Nombre de femmes nommées 00-03	40	10	12	8	16	1*	0	2	89
% femmes nommées 00-03	29%	14%	29%	9%	13%	0%	0%	17%	18%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.									

* Pour l'Université de Neuchâtel seules les données de 2000 et 2002 sont disponibles par faculté, les nominations de 2001 sont comptabilisées sous Domaine central.

3.3.2 Pourcentages et valeurs absolues comparés aux objectifs fixés

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 (EPFZ et EPFL incluses). Sans compter l'EPFZ et

l'EPFL, 137 femmes occupaient la fonction de professeure ordinaire ou extraordinaire au 31.12.1999 avant le début du programme (7,4% des 1855 professeur-e-s de catégorie I au total)⁷. Si nous partons de l'hypothèse que 1950 professeur-e-s (hors EPFZ/EPFL) travailleront à l'université en 2006, le pourcentage de 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 % de femmes en moyenne ont été nommées professeures.

Figure 26 Objectifs concernant le nombre de professeur-e-s nommé-e-s en 2006 et état intermédiaire au 31.12.2002

<i>Évolution du nombre de professeures de catégorie I selon OFS¹ en 7 ans (de fin 1999 à fin 2006)</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Réel 31.12. 99	20	20	5	37	15	2	9	2	27	0	137
Objectif 31.12.02 (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 en % Objectif intermédiaire atteint	9,3% non	9,1% non	6,3% non	12% oui	7,4% non	16,7% oui	10,4% oui	4% non	9% non	3,2% non	8,9% 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%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.											

¹ voir note 7

*écart d'arrondi

⁷ 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.

Figure 27 Buts et évolution selon les disciplines

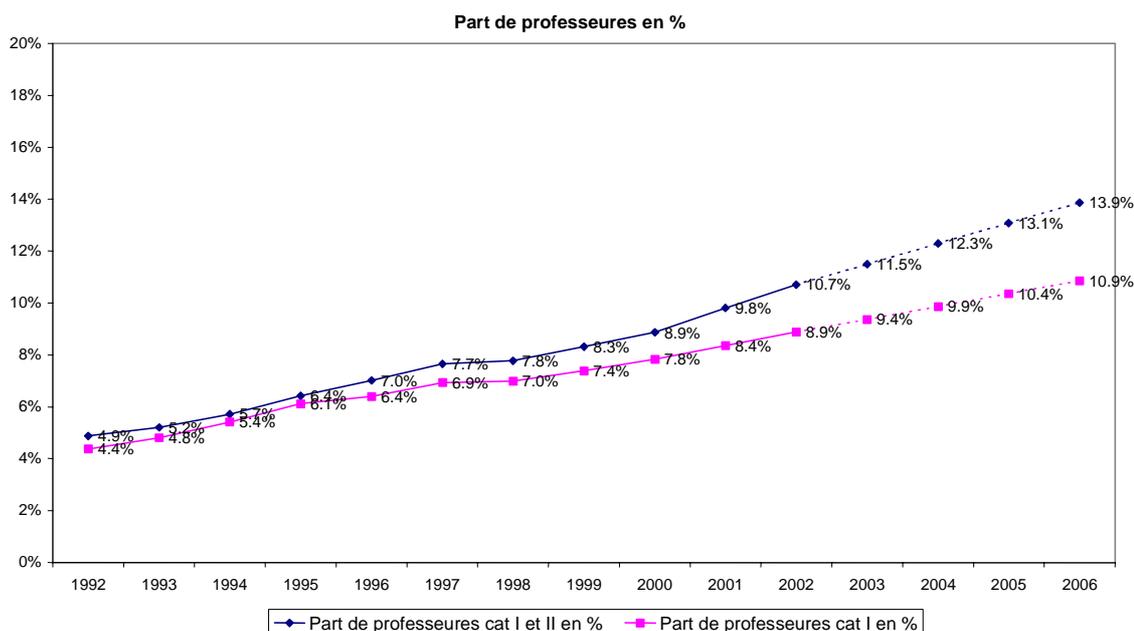
Évolution du nombre de professeures de catégorie I selon OFS ¹ en 7 ans (de fin 1999 à fin 2006)									
	Hu- maines + So- ciales	Écono- mie	Droit	Exactes + Nature	Médecine + Pharma	Tech- niques	Do- maine central	Inter- disc.	Total
Réel 31.12. 99	70	11	18	16	20	0	0	2	137
Objectif 31.12.2002 (10%)	60	28	18	35	44	2	1	2	189*
Réel 31.12. 2002	78	21	26	19	22	0	0	2	168
Réel 31.12.2002 en %	13%	7,6%	14,5%	5,5%	5%	0%	0%	12,5%	8,9%
Nombre théorique in- termédiaire atteint	oui	non	oui	non	non	non	non	oui	non
Évolution 99 - 02									
Augmentation du % de femmes	1%	2,5%	3,1%	1,3%	0,7%	0%	0%	3%	1,5%
% d'augmentation du nombre de femmes	11%	90%	44%	19%	10%	0%	0%	0%	23%
% d'augmentation femmes et hommes	- 3%	27%	14%	- 10%	- 5%	21%	0%	- 24%	2%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.									

¹ voir note 7

*écart d'arrondi

Les Universités de GE, LS et ZH arrivent en première place dans le domaine de l'économie, avec plus de 10%, l'Université de Bâle, en médecine et pharmacie, avec 7%. Les Universités de BE, GE et NE ont la plus grande proportion de femmes en sciences exactes et naturelles avec 7%.

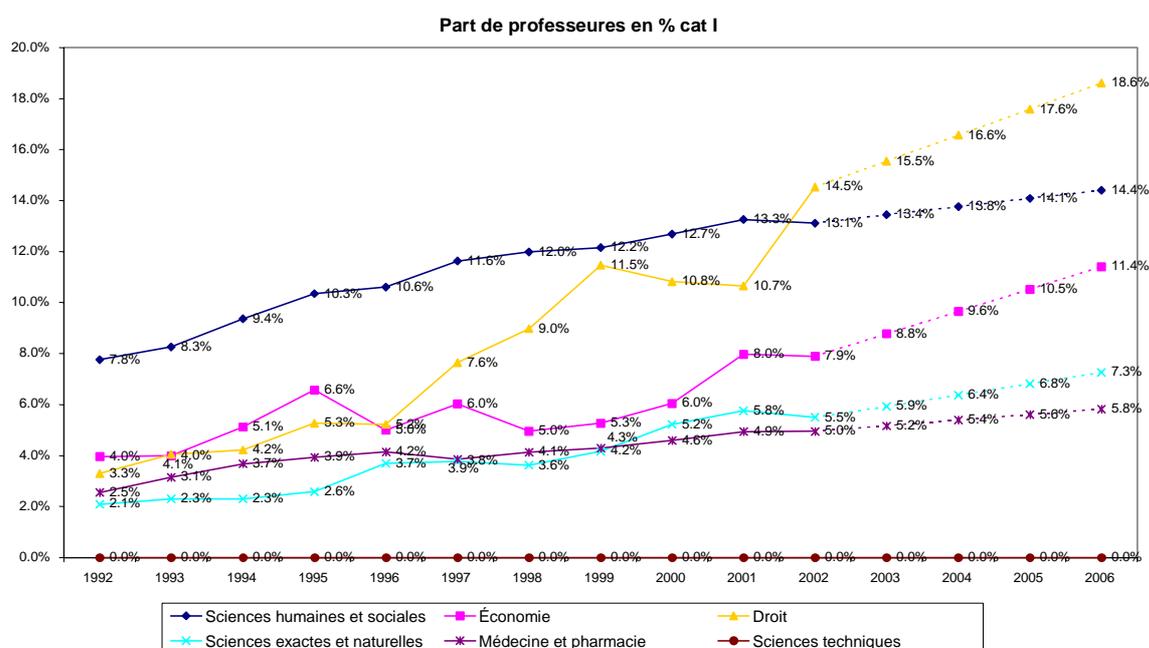
Figure 28 Part des femmes dans les catégories I et II de l'OFS dans l'ensemble de la Suisse de 1992 à 2006



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

La proportion de professeurs de catégorie I et II s'accroît continuellement de 1992 à 2002, même en cas d'augmentation de la croissance du corps professoral (cf. Figure 28). Le nombre de professeur-e-s croît de 6% au total et de 37% pour les femmes entre 1999 et 2002 (en moyenne resp. de 2% et de 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 annuelle au cours des dix dernières années est de 1% en général et de 14% chez les femmes.

Figure 29 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 observé 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.

3.4 Quels sont les effets indirects du module incitatif ?

3.4.1 Comment les primes incitatives ont-elles été utilisées dans les universités? Dans quelle mesure les primes servent-elles les attentes en matière de promotion de l'égalité?

Nous nous sommes demandé à quel point les primes avaient été effectivement utilisées dans l'esprit du message du module 1. Nous avons distingué les catégories suivantes :

- Procédures de sélection : les primes sont mises en jeu pour influencer sur les procédures de sélection.
- Promotion de la recherche : les primes sont affectées à la réflexion thématique sur l'égalité des chances ou à la recherche genre.
- Encouragement personnel : les primes sont mise à la disposition de femmes pour leur carrière scientifique (bourse, réduction de la charge de travail, aménagement de chaire professorale).
- Mesures structurelles : les primes sont utilisées pour la création de bureaux de l'égalité.

Figure 30 Utilisation des primes incitatives

Uni	Mesures en faveur de l'égalité des chances, en faveur des femmes ou de la recherche genre				Autres
	Procédures de sélection	Promotion de la recherche, genre ou égalité	Encouragement personnel	Mesures structurelles / controlling de l'égalité	
BS	Les primes, qui sont données aux professeurs nouvellement nommés, doivent inciter à présenter une candidature		Les primes vont aux professeurs nommés	Collecte de données statistiques	
BE		Centre interdisciplinaire pour la recherche genre			
FR		Bourse de thèse en vue de la promotion au Centre pour la recherche genre	7 mois de réduction de la charge de travail pour une candidate à l'habilitation, lui permettant de terminer l'habilitation		
GE	Fonds du rectorat pour le dédommagement de la Délégation du rectorat aux questions féminines, entre autre pour l'accompagnement des procédures de sélection dans la perspective de l'égalité	Fonds des facultés pour le projet de recherche „Les carrières féminines à la faculté“.	Argent donné aux professeurs nommés	Fonds du rectorat : mandat des autorités cantonales pour la rédaction d'un rapport sur l'égalité des chances	Fonds des facultés retournés pour l'organisation d'un symposium sur la constitutionnalité des primes incitatives
LS			Aux femmes scientifiques de la relève pour la participation à des conférences	Création du bureau de l'égalité ; Soutien de l'Association d'étudiantes en fac. Médecine	
LU		Lancement d'un livre	Coaching pour professeurs	Préfinancement d'un projet de crèche	
NE				Création du bureau de l'égalité	
SG	Brochure de recommandations pour le travail des commissions de sélection développée et adoptée, puis distribuée à toute commission nouvellement constituée				
ZH	Les primes, qui sont données aux professeurs nouvellement nommés, doivent inciter à présenter une candidature		Les primes vont aux professeurs nommés pour l'aménagement de la chaire et la création d'un réseau professionnel		
USI	Aucune prime incitative reçue				

Source : Compte rendu des universités à la CUS
 © Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.

Toutes les universités ont suivi les recommandations du module 1 et affectent la majeure partie des primes incitatives reçues à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Deux universités citent des activités en rapport avec les procédures de sélection : Genève et Saint-Gall. Bâle et Zurich attribuent une part fixe des primes incitatives aux professeures nouvellement nommées. Les universités considèrent cette pratique comme étant également susceptible d'inciter d'autres femmes à présenter leur candidature à une chaire professorale.

La faculté de droit de Genève a retourné l'argent en recommandant l'organisation d'un symposium national sur la constitutionnalité des primes incitatives.⁸ Ceci est la seule mention d'une discussion fondamentale liée au module 1 dans le compte rendu des universités.

3.5 Bilan et utilité à long terme du module Système incitatif pour l'égalité des chances du point de vue des personnes interrogées

Figure 31 Utilité du module incitatif pour la promotion de l'égalité des chances

<i>Comment les président-e-s des commissions de sélection évaluent-ils l'utilité du module "Système incitatif" pour la promotion de l'égalité des chances?</i>			
(dm=11)	Unis avec BE établi N = 88	Unis avec BE nouveau N = 26	Total N = 114
Influence plutôt négative	15%	8%	13%
Pas d'influence	63%	65%	63%
Influence plutôt positive	23%	27%	24%

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

Seulement un quart des personnes interrogées attribuent au module incitatif une influence positive sur la promotion de l'égalité des chances. Ces 24% correspondent à peu près à la taille du groupe „encourageant – poursuivre avec des quotas" (cf. Figures 17 et 31).

13% voient une influence plutôt négative. Il n'y a pas de différences d'appréciation pour les personnes venant d'universités avec bureau de l'égalité établi ou nouveau et entre les disciplines.

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 recteurs. 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).

⁸ Une publication correspondante, rassemblant les contributions du congrès est en préparation à la CUS.

4 Discussion des résultats et recommandations

4.1 Discussion des résultats du module incitatif du point de vue de la réalisation des objectifs

Objectif du programme : Élever la part de professeures de 7 à 14%

La part de professeures n'augmente pas dans la proportion souhaitée. Au 31.12.2002, 8,9 % des professeur-e-s 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 l'objectif fixé, ce chiffre devrait être de 23%. Il existe des différences considérables entre les universités et les disciplines.

Premier objectif du module : 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.

Deuxième objectif du module : 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, plutôt que de la façon dont le processus de sélection et les buts du module pourraient être mieux soutenus. Les enquêtes auprès des président-e-s de commissions constituaient dans quelques universités la première „mission" en liaison avec le module incitatif.

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% qui estiment 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).

Les universités avec bureau de l'égalité établi ont plus tendance à inviter des femmes aux entretiens de présentation, tout en menant moins de discussions sur l'égalité des chances. En conclusion, la création d'un bureau d'égalité induit une plus grande évidence de la promotion de l'égalité, que ce soit dans l'attitude ou par un meilleur ancrage structurel des réflexions sur l'égalité des chances dans le déroulement des sélections.

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.

Troisième objectif du module : créer une dynamique en faveur de l'égalité des chances dans les universités

Aucune direction universitaire et aucune 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 appropriés. 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 et le manque de revendication de leadership des recteurs en matière d'égalité des chances. C'est précisément cette grande réserve de la direction universitaire en matière d'égalité des chances qui montre combien il est important que cette question soit ancrée structurellement à tous les niveaux.

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 fixation 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 à l'égard 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 à l'initiative des bureaux de 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.

4.2 Recommandations

Modèles pour les primes incitatives spécifiques aux disciplines

Le Comité de pilotage doit développer de nouveaux modèles pour les primes d'incitation du module 1 en collaboration avec les recteurs. Ceux-ci ne doivent plus tenir compte des universités dans leur ensemble, mais désormais, des prestations des facultés dans le domaine de la nomination de femmes. La concurrence entre les disciplines doit être stimulée, p.ex. à l'aide de prix d'une somme proportionnelle de 50'000 francs pour 10'000 étudiant-e-s en sciences humaines et sociales et en droit, de 60'000 francs pour 10'000 étudiant-e-s en économie et en sciences exactes et techniques, et de 70'000 francs pour 10'000 étudiant-e-s en médecine, médecine vétérinaire et pharmacie. Le prix serait accordé à la faculté à laquelle appartient la discipline en question et qui présente la part la plus élevée de femmes nommées dans cette discipline. De plus les universités et les disciplines doivent être récompensées par des montants fixes et des contributions variables pour les prestations qu'elles ont fournies antérieurement et en fonction de la part (en valeur absolue) de femmes parmi leurs professeur-e-s de la catégorie I.

Engagement plus actif en faveur de la promotion de l'égalité des chances dans les facultés

Les universités ou les facultés doivent développer des instruments spécifiques aux différentes disciplines pour le soutien de procédures de sélection équitables pour les deux genres, là où il n'en existe pas.

Les directions universitaires doivent exiger la fixation d'objectifs spécifiques aux groupes de disciplines dans l'optique d'une proportion adéquate de femmes à tous les niveaux de la hiérarchie. Ces objectifs sont significatifs à moyen terme pour un financement mesuré en fonction des prestations.

Modèles et directives pour des chaires professorales à temps partiel

Les universités doivent développer des directives pour l'occupation d'emplois à temps partiel. La CUS doit en outre concevoir des incitations aux modèles de travail à temps partiel, p.ex. en développant un projet "Retraites partielles pour les hommes grâce à des postes de professeur-assistantes à temps partiel pour les femmes". Un tel modèle permet d'une part aux femmes de franchir les étapes de qualification importantes pour une carrière scientifique et d'autre part aux instituts d'entreprendre plus tôt une diversification intéressante.

Unification de la collecte des données pour un controlling durable de l'égalité des chances

Le controlling de l'égalité des chances dans le domaine des nominations et de la proportion de professeur-e-s doit être unifié et orienté vers la durabilité. Une unification est sensée en particulier du point de vue des catégories recensées et aussi de la date de collecte des données. L'OFS et la CUS doivent se mettre d'accord sur un système qui puisse être gardé à long terme. Le controlling des procédures de sélection doit être différencié en ne recensant pas seulement les nouvelles nominations mais aussi le nombre de candidatures, le nombre d'invitations à des cours probatoires et d'inscriptions sur les listes de dernière instance de décision en fonction du sexe des personnes concernées.

B Évaluation du module 2 : Mentoring

1 Description du module

Le module 2 du programme fédéral Égalité des chances vise à améliorer les conditions préalables permettant un bon déroulement de la carrière académique des femmes de la relève scientifique dans les dix universités suisses. Pour atteindre ce but, la stratégie du programme est la suivante : 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.

Les responsables du programme considèrent le module 2 comme un „vaste récipient“ au sein du programme global. 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 pour atteindre l'objectif. En conséquence, les 32 projets approuvés (dont neuf assurent la reconduction de projets déjà existants) sont très variés quant à la forme, au contenu et à leurs groupes cibles.⁹ Dans tous les projets acceptés, les universités étaient tenues d'apporter en règle générale 50% en prestations propres.

2 Plan de l'évaluation

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.

⁹ Pour plus de détails voir : Bachmann R., Rothmayr Ch., Spreyermann Ch. (2002): Évaluation du programme fédéral Égalité des chances , rapport intermédiaire basé sur le reporting des universités 2001.

2.1 Questions

Les questions concrètes de l'évaluation sont classées selon cinq objets d'évaluation.

Lancement et réalisation du module:

- Quelle était la situation avant le lancement du programme ?
- Par qui les projets ont-ils été lancés et réalisés?
- Les projets auraient-ils été réalisés en l'absence du programme?
- Les montants fixes et les contributions variables ont-ils contribué à la création/ l'aménagement des services de l'égalité?

Résultats obtenus grâce au module (Output):

- Quelles formes d'offres ont été créées?
- Quels étaient les objectifs de ces offres?
- Quelles sont les publics cibles et la couverture géographique de ces offres?
- Quelle est l'ampleur de l'offre et de la demande?

Réalisation des objectifs au niveau du module (Impact):

- Quels groupes cibles les projets ont-ils atteint?
- Comment se sont déroulées les relations de mentoring?
- Dans quels domaines les participantes ont-elles reçu un soutien?
- Quels sont les effets sur les différentes étapes de qualification scientifique et sur la carrière académique?

Effets à long terme (Outcome):

- La durabilité des projets est-elle assurée?
- Quels sont les potentiels de transfert?

2.2 Design de l'évaluation

2.2.1 Niveaux de comparaison

Dans le cadre de l'évaluation du module 2, des comparaisons „état réel - état souhaité“ sont effectuées : les objectifs, que l'on cherche à atteindre sur le plan politique ainsi qu'au niveau du processus de mise en œuvre, sont comparés avec les résultats réels.

2.2.2 Sélection des projets soumis à l'évaluation

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 (one-to-one mentoring et peer mentoring). Huit des neuf projets de mentoring soutenus ont été sélectionnés.¹⁰ 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.

2.2.3 Collecte des données

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, des questions spécifiques au module 2 et aux activités

¹⁰ 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 géographique“ a débuté seulement courant 2002 et n'a donc pas pu être pris en compte dans l'évaluation.

de l'université qui y sont liées, ont été abordées. De plus, les cheffes de projet ont été interviewées (dans quelques projets ces groupes de personnes se recourent).

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 sites internet relatifs 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 Résultats

3.1 Lancement et réalisation du module 2

3.1.1 Situation lors du lancement du programme

Dans quel contexte les activités des universités liées au module 2 ont-elles pris naissance? 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'à l'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“, à l'initiative de l'association „Feministische Wissenschaften Schweiz“. ¹¹ La conférence s'adressait aux spécialistes de la question de l'égalité des chances et aux personnes intéressées, et avait 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. La date de remise des dossiers était fixée au 20 juin 2000 : le délai accordé pour le dépôt des premières esquisses de projets était donc très court. À 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.

3.1.2 Lancement et mise en œuvre du module

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. ¹² 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

¹¹ La conférence était organisée par l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche, 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“.

¹² Selon le programme, seules les universités pouvaient remettre des projets, puisqu'en règle générale une participation financière de 50% leur était demandée.

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 (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 postes 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.

Les nouvelles déléguées à l'égalité ont adressé leurs premières requêtes dans la deuxième ou la troisième phase de mise au concours, à l'exception de l'Université de Saint-Gall. Les déléguées à l'égalité y étaient en fonction dès février 2000 et ont présenté un projet lors de la première phase de mise au concours. Dans les Universités de Lausanne, Lucerne et Neuchâtel,¹³ certains instituts ont participé et ont aussi présenté des projets lors de la première phase. Le rectorat de l'Université de Genève a participé avec une esquisse de projet.

3.1.3 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. Les bureaux de l'égalité assurent 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.

3.1.4 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“.

¹³ Ces projets ont été finalement rejetés par le Comité de pilotage.

3.1.5 Les montants fixes et les contributions variables ont-ils contribué à la création/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 (parfois avec une partie des contributions du module 3 : BE, LU, USI). 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. Ces dernières allaient d'activités d'information à la participation aux frais de voyage, en passant par la clarification des besoins. Les Universités de Bâle, Berne, Genève et Neuchâtel utilisent aussi une partie des contributions pour des offres de cours ou des projets de mentoring. Les Universités de Genève et de Fribourg ont financé des études scientifiques concernant la situation et les possibilités de carrière des femmes de la relève académique dans leur université à l'aide des montants fixes et des contributions variables.

3.2 Résultats obtenus grâce au module

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. Dans le rapport intermédiaire, les différents projets soutenus ont été classés selon des critères distinctifs définis au préalable.¹⁴ Les quatre critères de classement principaux, qui ont été repris ici, sont la forme, les buts, les groupes cibles ainsi que le mode d'accès aux différentes offres.

3.2.1 Quelles formes d'offres ont-elles été créées?

Pour avoir une vue d'ensemble et pouvoir comparer les divers projets entre eux, nous avons défini cinq catégories de projets. La distribution est basée sur le critère de "forme de setting" d'une part et sur celui de "qualité des contacts" (dimension "engagement, intensité, continuité") d'autre part. Dans ce contexte, les projets peuvent être rassemblés dans les groupes suivants :

Figure 32 Vue d'ensemble des projets selon la catégorie (situation fin 2003)

Catégories de projet	Nombre de projets ****	Nombre de participants*	Contributions du programme en francs**
Projets de mentoring (one-to-one und peer mentoring)	9	env. 380	1'747'973
Cours et coaching de groupe	7	env. 520	506'375
Conférences et meetings	3	env.600***	90'000
Journées d'information pour les gymnasiennes	2	env. 550	112'200
Plate-forme de communication et de mise en réseau, création de banque de données	2	-	363'556
TOTAL	23	env. 2'050	2'820'104

* Source : Reporting des projets, 2001, 2002.

** En règle générale une participation financière de 50% est demandée aux universités.

*** Participants inclus (tous les chiffres ne sont pas disponibles).

**** Sans les neuf reconductions de projet.

¹⁴ Voir à ce sujet : Bachmann R., Rothmayr Ch., Spreyermann Ch. (2002): Évaluation du programme fédéral Égalité des chances ; Rapport intermédiaire basé sur le reporting des universités 2001.

Projets de mentoring

Parmi les différents projets du module 2, sont comptabilisés dans la catégorie projets de mentoring, les neuf projets qui sont basés sur des systèmes relationnels organisés et institutionnalisés. Dans le cadre de ces systèmes, les femmes de la relève scientifique doivent être soutenues dans leur carrière académique et intégrées dans des réseaux. Parmi les projets encouragés, on trouve deux formes de mentoring de principe différent. Il s'agit d'une part du mentoring individuel (one-to-one), entre un ou une scientifique expérimenté-e (mentor/menta) et une scientifique possédant moins d'expérience professionnelle (mentee). La plupart de ces projets comportent en outre un programme cadre pour les mentees, qui concerne en particulier la préparation et l'accompagnement des contacts et la construction des réseaux de mentees. D'autre part, un projet de peer mentoring, concernant neuf groupes de pairs, a été mis en place à l'Université de Zurich. Cette forme est basée sur des réseaux institutionnalisés mettant en relation des femmes de la relève scientifique de niveau de qualification égal ou équivalent et ayant les mêmes aspirations mais aussi sur un accompagnement par des conseillers-ères scientifiques. Il est construit sur le principe de l'auto-organisation des femmes de la relève scientifique. En principe, les deux formes de mentoring visent les mêmes objectifs.

Cours et coaching de groupe

Les Universités de Berne, Bâle, Zurich, Lucerne et Saint-Gall ont aménagé des offres de cours et de coaching de groupe, plus ou moins développées, pour les femmes de la relève scientifique. Les cours durent de un à trois jours. En plus de la mise en réseau, qui représente une attente centrale pour toutes ces offres, on peut distinguer trois types d'objectifs :

- Compétence méthodologique: p.ex. rhétorique, gestion de projet, capacité de direction, préparation aux candidatures, rédaction d'une thèse.
- Compétence professionnelle (savoir spécifique à la carrière): informations concernant la carrière académique, concilier carrière scientifique et famille.
- Compétence personnelle: développement personnel, entretiens avec les collaborateurs/collaboratrices, planification et réflexion au sujet de la carrière, gestion du stress et des conflits.

Conférences et meetings

Les conférences (ou séries de conférences) et les meetings abordaient les mêmes questions que les cours ou bien des thèmes spécifiques aux études Genre. Ces manifestations avaient également pour but la mise en réseau des femmes de la relève scientifique, objectif soutenu en partie par un programme cadre. Certaines manifestations offraient aux personnes intéressées des possibilités d'approfondissements lors d'une journée de cours ou d'un séminaire.

Journées d'information pour les gymnasiennes

Deux universités ont organisé des journées d'information pour les gymnasiennes. Ces journées d'initiation s'adressaient à des élèves de gymnases et de lycées et avaient pour but de les motiver à choisir une discipline atypique pour les femmes.

Plates-formes de communication et réseaux

Un des projets soutenus a monté un laboratoire inter-universitaire pour les études Genre. Au moyen d'un site internet, d'une lettre d'information, d'un guide annuel sur ce thème et d'un périodique, le réseau aide les personnes désireuses d'intégrer l'aspect genre dans leur projet scientifique. Un autre projet soutenu par le programme fédéral est la banque de données des

expertes féminines suisses „femdat“. Les universités, institutions de recherche, commissions etc. qui recherchent des femmes spécialistes peuvent utiliser ce site internet.¹⁵

Dans la figure 33, nous décrivons les projets du point de vue des objectifs, du public-cible et de la couverture géographique. Les descriptions sont basées sur l'activité principale des projets, les éventuelles activités annexes ne sont pas inventoriées dans cette vue d'ensemble.

3.2.2 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).

3.2.3 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 également accessibles 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 propose 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).

¹⁵ Le projet „Femdat“, dont les objectifs sont foncièrement différents de ceux des autres projets, ne sera plus mentionné dans la suite des descriptions.

Figure 33 Objectifs, groupes cibles et modes d'accès des projets du module 2

Projets	Critères de distinction											Caractéristiques spécifiques
	Objectifs premiers du projet				Groupes cibles				Accès			
	Soutien spécifique carrière (Réseaux, compétences individuelles et méthodologiques)	Compétences Genre	Choix des études	Aide spécifique à une discipline	Candidates doctorat/ habilitation	Enseignantes	Étudiantes	Gymnasiennes	Institut/Faculté	Université	Région	
Projets de mentoring												
Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, BS	X			X	X				X			One to one
Mentoring Deutschschweiz, BE	X				X						X	One to one
WoMentoring, BE	X						X			X		One to one, les mentas sont des assistantes ou des étudiantes avancées
Mentoring Geografie, BE	X				X						X	One to one
Réseau romand de mentoring pour femmes, FR	X				X						X	One to one
Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, GE	X				X					X		One to one, deux professeurs de l'Université de GE font office de mentas
Elektronisches Mentoring, LU	X				X						X	One to one, prise de contact, „matching“ et communications se font de façon électronique
Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI	X				X				X			One to one
Mentoring-Werkstatt, ZH	X				X				X			Peer mentoring, accompagnement assuré par des conseillères scientifiques et des intervenantes extérieures
Cours et coaching de groupe d'une durée de un à trois jours												
Das Feld eröffnen, BS		X				X				X		
Plan de carrière pour les femmes en études de médecine, BS	X				X				X			
Offre de cours pour la relève féminine, BS	X				X					X		
Offre de cours pour la relève féminine, BE	X				X					X		
Cours et ateliers, LU	X				X					X		
Coaching et plan de carrière, SG	X				X					X		
ProWiss (Cours et conférences), ZH	X				X	X	X			X		
Conférences et meetings												
Physik ist mein Fach, BS	X				X		X				X	Rencontres ayant pour objectifs la mise en réseau et la formation de paires pour le mentoring
Körpersinne, LU	X			X	X	X	X			X		Thématique : études Genre
Plattform Gender, SG	X			X	X	X	X			X		Thématique : études Genre
Plates-formes de communication, réseaux et banques de données												
LIEGE, LS	X			X	X		X				X	Réseau de chercheuses en études Genre, 230 membres
Femdat, BE											X	Banques de données d'expertes : 1900 références
Journées d'information pour les gymnasiennes												
Warum nicht Mathematikerin, BE			X					X	X			
WINS, FR			X					X	X			

3.2.4 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 (cf. Figure 32). 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 encore 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/coaching 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).¹⁶ Cette même année, 5624 femmes exerçaient la fonction de collaboratrice scientifique ou d'assistante dans les dix universités suisses.¹⁷ 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.

3.3 Efficacité du module pour les groupes cibles – Résultats du questionnaire des participantes aux projets de mentoring

3.3.1 Questions, méthode et taux de retour

Les déclarations concernant l'efficacité du module 2 reposent sur le questionnaire adressé aux femmes qui ont participé aux huit projets de mentoring (voir à ce sujet le chapitre 2.2.2, Sélection des projets soumis à l'évaluation).

Les questions principales de l'évaluation sont :

- Quels groupes cibles les projets ont-ils atteint?
- Comment ont été menés les contacts de mentoring?
- Dans quels domaines les participantes ont-elles reçu un soutien?
- Quels sont les effets sur les niveaux de qualification scientifique et sur la carrière académique ?

Des résultats supplémentaires ainsi que des analyses détaillées des raisons de la participation à un projet de mentoring, de l'organisation et des modalités des contacts, des domaines

¹⁶ 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.

¹⁷ Source : Office fédéral de la statistique, Personnel des Hautes écoles universitaires 2000, Neuchâtel 2001.

de soutien et des estimations des propres perspectives d'avenir des participantes peuvent être consultés dans l'annexe 2, module 2.

Les huit projets de mentoring sélectionnés ont débuté au plus tard au premier trimestre 2002 et ont duré un an (cf. Figure 34), à l'exception du peer mentoring (MentoringWerkstatt) dont la durée était fixée à deux ans (cf. Figure 34). Un questionnaire a été distribué à toutes les participantes, entre deux et quatre mois après la fin officielle du projet. Le taux de retour est de 60,1%, réparti de la façon suivante selon les projets :¹⁸

Figure 34 Projets de mentoring, taux de retour

<i>Auquel des projets de mentoring suivants avez-vous participé?</i>			
	Envoi¹	Retour²	Taux
Mentoring Deutschschweiz, BE, Duo	44	32 (4)	72,7
Réseau romand de mentoring pour femmes, FR, Duo	20	14 (2)	70,0
E-Mentoring, LU, Duo	24	14	58,3
Mentoring-Werkstatt, ZH, Peer	136	82 (5)	60,3
Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, GE, Duo	16	8 (1)	50,0
WoMentoring, BE, Duo	16	8	50,0
Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI, Duo	6	0	0
Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, BS, Duo	2	2	100,0
Données manquantes (projet)		4	
Total	263	158	60,1

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

1 14 questionnaires, qui n'ont pu être adressés à leur destinataire, n'ont pas été comptabilisés.

Entre parenthèses est donné le nombre de personnes qui ont participé à deux projets. Ces six personnes ne sont comptées qu'une fois pour le taux de retour global (164-6).

3.3.2 Description des projets de mentoring

Mentoring Deutschschweiz: ce projet est mené par le bureau de l'égalité de l'Université de Berne, en partenariat avec les Universités de Bâle, Fribourg, Lucerne, Saint-Gall et Zurich ainsi qu'avec l'EPF de Zurich. Le public-cible de ces projets est constitué de toutes les femmes de la relève scientifique de Suisse alémanique. La direction du projet sélectionne les mentees, leur attribue un mentor ou une menta en Suisse ou à l'étranger et offre un programme cadre aux participantes. Le projet a été conduit à deux reprises, avec 40 à 50 participantes à chaque fois.

Réseau romand de mentoring pour femmes: les projets Réseau romand et **Mentorato per la promozione delle carriere delle donne** sont les équivalents de Mentoring Deutschschweiz en Suisse romande et en Suisse italienne. Le mentoring de Suisse romande est réalisé par l'Université de Fribourg en coopération avec les Universités de Genève, Lausanne, Neuchâtel et Besançon et l'EPF de Lausanne. Le groupe-cible est l'ensemble des femmes fran-

¹⁸ Six des huit projets présentent un taux de retour compris entre 72,8% et 50 %. Le projet „Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften“, dont le nombre de participantes était de deux, a pu atteindre un taux de retour de 100%. Le projet „Mentorato per la promozione delle carriere delle donne“ n'a pas pu être pris en compte dans les analyses puisqu'aucun questionnaire n'a été renvoyé. On peut déduire de la consultation des cheffes de projet, qu'il n'existe aucun manque systématique en ce qui concerne les disciplines et les degrés de qualification.

cophones de la relève scientifique. Le projet a été mené deux fois avec 20 participantes. La direction du projet sélectionne les mentees, leur attribue un mentor ou une menta en Suisse ou à l'étranger et offre un programme cadre aux participantes.

E-Mentoring: les femmes de la relève scientifique intéressées par un contact de mentoring peuvent s'inscrire en ligne dans la banque de données au moyen d'un formulaire, dans lequel elles indiquent leurs données personnelles, leur discipline ainsi que leurs souhaits vis-à-vis des mentors/mentas. À partir de ces données, la direction du projet donne les coordonnées d'une personne correspondante. Les duos de mentoring ainsi constitués ne sont plus accompagnés par la suite. Le projet a été mis en place par l'Université de Lucerne et s'adresse à toutes les femmes de la relève scientifique de Suisse.

Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes: le projet consiste en des relations de mentoring entre une vingtaine de femmes de la relève scientifique de l'Université de Genève et un-e des deux professeur-e-s qui jouent le rôle de mentor/menta. Les participantes peuvent en outre bénéficier d'un programme cadre.¹⁹

Mentoring Pflegewissenschaften: les sciences des soins infirmiers constituent une discipline encore récente dans la région germanophone. Le seul institut de sciences de soins infirmiers de Suisse se trouve à l'Université de Bâle. L'institut a mis en place un projet de mentoring entre deux femmes de la relève scientifique et deux professeures aux USA. Des séjours dans les instituts des mentas aux Etats-Unis faisaient partie du projet.

Mentoring Geografie: les instituts de géographie des Universités de Berne et de Fribourg ont bâti en commun un projet de mentoring individuel (one to one mentoring) pour le soutien de femmes préparant leur diplôme dans ces deux instituts. Le projet comprend un accompagnement par un mentor ou une menta ainsi qu'un programme cadre pour les participantes.

WoMentoring est un projet de mentoring conçu par et pour les étudiantes de l'Université de Berne. 16 étudiantes ont été accompagnées et épaulées pendant dix mois par une assistante ou une doctorante. Le projet offre un programme cadre pour les participantes.

MentoringWerkstatt: le projet MentoringWerkstatt de l'Université de Zurich repose sur des groupes de pairs constitué de femmes scientifiques de la relève ayant des niveaux de qualification variés et venant de différentes disciplines. Il est centré sur l'organisation personnelle, l'élaboration et l'entretien de réseaux et la motivation pour une carrière scientifique. Les groupes disposent d'un budget annuel qui peut être utilisé pour l'acquisition de qualifications clés et la construction de réseaux, en fonction des besoins spécifiques à chaque discipline. Les échanges avec le „conseil scientifique“ auto constitué, formé de professeurs et de professeures, doivent apporter au groupe un savoir informel au sujet des règles de la communauté scientifique. Le projet comprend neuf groupes de pairs rassemblant 140 participantes. Le public-cible est constitué en premier lieu des femmes de la relève scientifique de l'Université de Zurich.

3.3.3 Groupes cibles atteints

Quels groupes cibles les projets ont-ils touché? Les données concernant les groupes cibles atteints reposent sur les réponses du questionnaire. Comme le nombre de cas de certains groupes de disciplines, tels qu'ils sont définis par l'Office fédéral de la statistique, est très petit, ceux-ci ont été encore une fois regroupés pour les analyses suivantes. Les analyses montrent que presque 60% des personnes interrogées viennent des sciences humaines et sociales (nommées ci-dessous phil.I, cf. Figure 35). Les personnes provenant des sciences exactes et naturelles, des sciences techniques et interdisciplinaire et de médecine et pharmacie arrivent en deuxième place avec 26% (nommées phil.II par la suite).²⁰ Seulement 17% vien-

¹⁹ Le projet comporte en plus un volet B: dix femmes de la relève scientifique proches de la soutenance de leur thèse sont dispensées de leurs activités d'enseignement pendant six mois.

²⁰ Dans ce groupe, ce sont les sciences exactes et naturelles qui sont le mieux représentées (38 participantes), seulement trois des personnes interrogées venaient de médecine, de pharmacie ou des sciences techniques et six des sciences interdisciplinaires (principalement sciences environnementales).

ment du droit et des sciences économiques. Une comparaison avec la répartition des diplômes obtenus (licence, diplôme) par des femmes dans les trois groupes de disciplines montre des valeurs semblables, au moins pour le groupe phil. I. En 2000, 56% des femmes ont obtenu un diplôme dans une discipline de phil. I, 14% dans une discipline de phil. II et 30% en droit ou en sciences économiques.²¹ Ceci montre que les femmes de disciplines de phil. II, par rapport à la proportion de diplômes obtenus, ont participé plus massivement au mentoring que celles qui ont un diplôme de droit ou de sciences économiques.

49% des participantes viennent de passer leur doctorat. Environ un tiers prépare un doctorat. À la différence des projets de mentoring individuels, le peer-mentoring s'adresse clairement surtout aux doctorantes.

Figure 35 *Discipline et niveau de qualification*

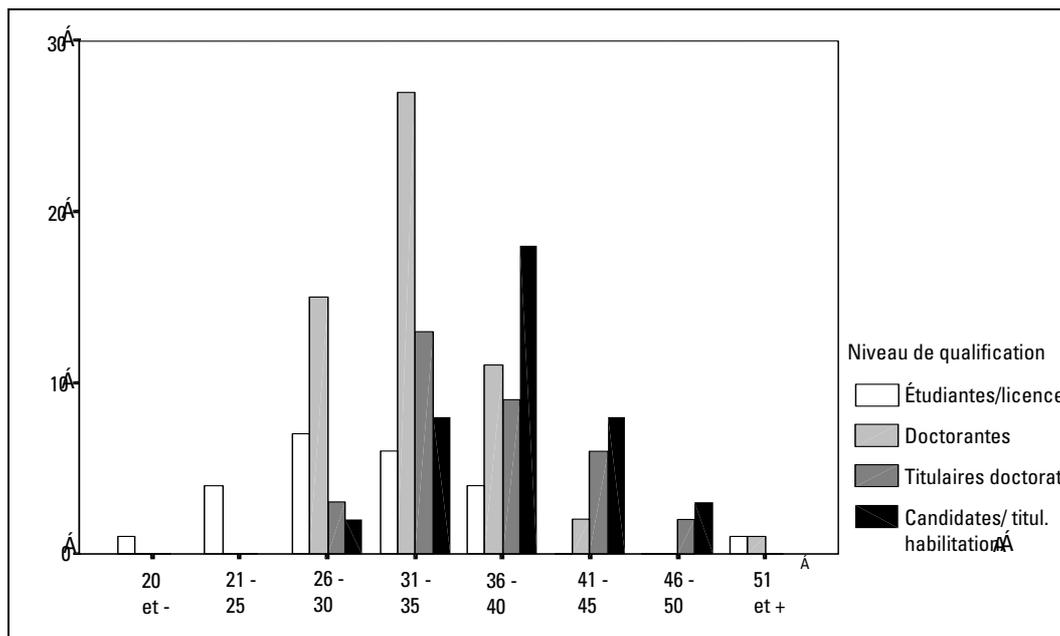
Quelle est votre discipline et votre niveau de qualification?		Phil I	Phil II	DSE	Étudiantes Licence/diplôme	Doctorantes	Titulaires docto- rat	Candida- tes/titulaires habilitation
Total N= 153	%	58	26	17	15	37	22	27
Participantes one to one mentoring (N=70)	%	57	26	17	18	28	31	24
Participantes peer mentoring (N=76)	%	59	22	18	13	47	16	25

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

La Figure 36 représente la répartition en âge pour les différents degrés de qualification. Comme on pouvait s'y attendre, la distribution est décalée pour les qualifications supérieures. La moyenne d'âge de l'ensemble des participantes est de 35 ans (Minimum: 20, Maximum: 55). La moyenne est de 33 ans pour les doctorantes, de 36 ans pour les participantes ayant obtenu leur doctorat et de 38 ans pour celles qui préparent l'habilitation.

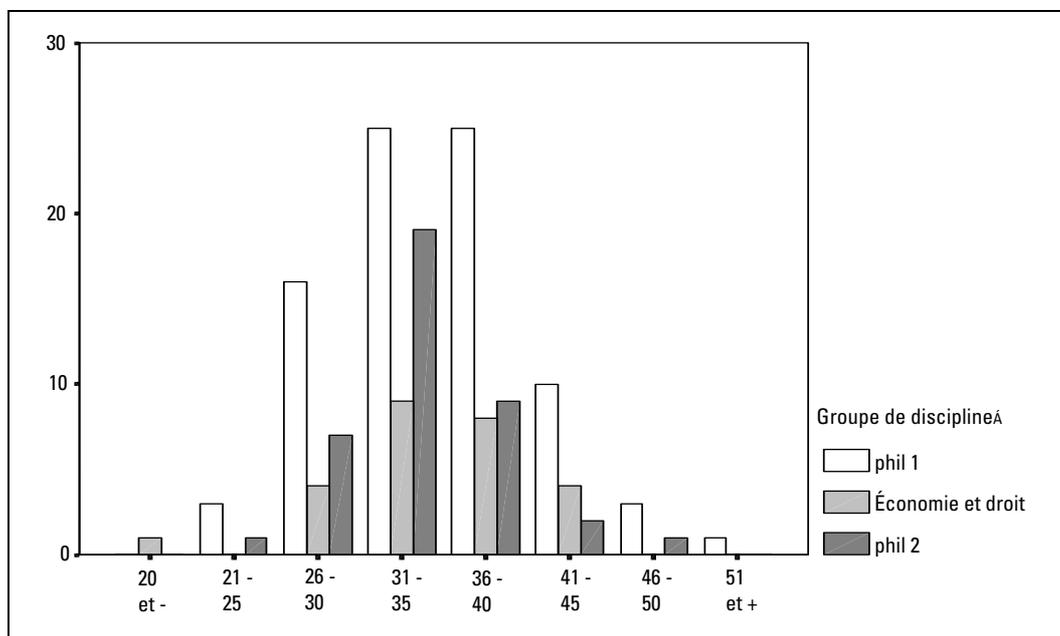
²¹ Source : Office fédéral de la statistique, Examens finaux des Hautes écoles universitaires 2000, Neuchâtel 2001.

Figure 36 Répartition de l'âge en fonction du niveau de qualification



La comparaison de la répartition des âges dans les différentes disciplines montre que les participantes de phil. I sont plus âgées (cf. Figure 37). La moyenne est de 35 ans pour ce groupe, alors qu'elle est de 34 ans pour les participantes du groupe phil. II et pour celles venant de droit ou de sciences économiques.

Figure 37 Répartition de l'âge selon la discipline



La figure 38 montre que 76% des participantes exerçaient une activité dans une université avant le lancement du projet de mentoring. 10% n'exerçaient pas d'activité professionnelle et 14% étaient actives en dehors de l'université. Un tiers seulement des participantes ont des enfants, 24% ont des enfants de moins de cinq ans.

Figure 38 *Activité professionnelle et situation familiale*

	Pourcentage des réponses N= 151/155 %
Sans activité professionnelle	10
Active à l'université (et éventuellement en dehors de l'université)	76
Active exclusivement en dehors de l'université	14
Sans enfant	71
Enfants âgés de 0 à 5 ans	24
Enfants de plus de 6 ans	5
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.	

3.3.4 Comment se sont déroulées les relations de mentoring?

La Figure 39 montre les modes de formation des duos de mentoring. Environ deux tiers des mentors/mentas sont des femmes. Dans un quart des cas, la mentee et le mentor/la menta appartiennent à la même université et dans environ la moitié des cas à deux universités suisses différentes. Dans un quart des cas, le mentoring met les mentees en contact avec des mentors ou des mentas à l'étranger. Presque 70% des duos formés mettent en relation des personnes venant de la même discipline.

Figure 39 *Modes de matching (sans MentoringWerkstatt Zurich)*

Veuillez indiquer le <u>mode de matching</u> du rapport de mentoring	
	Pourcentage des réponses N= 63-66 %
Same Gender	70
Cross Gender	30
Intra-universitaire	26
Inter-universitaire (CH)	49
International	25
Même discipline	69
Autre discipline	31
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.	

Nous nous sommes en outre intéressées aux différentes formes de communication employées et à leur fréquence (cf. Figure 40). Les modes de contact les plus fréquents sont les rencontres (79%) et les e-mails (84%). Seules 41% des mentees ont eu des contacts téléphoniques. Des rencontres entre la mentee et son mentor/sa menta ont eu lieu dans environ quatre cinquièmes des cas : pour 42% une ou deux fois, pour un tiers environ tous les trois mois et pour un cinquième tous les mois. Parmi les 84% qui ont correspondu par e-mails, 47% indiquent en avoir échangé un ou plusieurs par mois.

Figure 40 *Forme et fréquence des contacts*

Veuillez indiquer la forme et la fréquence des contacts.					
	Pourcentage de réponses (Plusieurs réponses possi- bles) N=63 %	Dans le cas d'un contact: quelle en était la fréquence ?			
		2 fois ou moins par an	Environ tous les 3 mois	Environ 1 fois par mois	Plusieurs fois par mois
		%	%	%	%
E-mail (N=53)	84	25	28	32	15
Contact téléphonique (N=26)	41	31	42	19	8
Rencontre (N=50)	79	42	34	20	4

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

* Les personnes qui ont interrompu le mentoring individuel n'ont pas été prises en compte dans cette analyse.

La plupart des relations de mentoring reposent sur des contacts intensifs. 43% des mentees indiquent avoir été en contact au moins une fois par mois avec leur menta ou leur mentor, sous une forme ou une autre. Un tiers ont eu des contacts tous les trois mois. Dans pratiquement tous les cas, une rencontre au moins a eu lieu au cours du projet d'une durée d'un an. Si l'on ne tient pas compte du mentoring électronique, seule une personne indique n'avoir jamais rencontré la menta ou le mentor.

Figure 41 *Fréquence des contacts*

	Fréquence des contacts
	N= 63 %
2 fois par an ou moins	19
Au moins tous les 3 mois	33
Au moins 1 fois par mois	43
Pas de contact/ Pas d'indication	5

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

* Les personnes qui ont interrompu le mentoring individuel n'ont pas été prises en compte dans cette analyse.

Le temps investi dans le mentoring varie considérablement entre les participantes des projets de one to one mentoring et celles des projets de peer mentoring (cf. Figure 42). Alors que 96% des participantes aux projets de mentoring individuel y ont consacré une à deux heures par semaine, seules 68% des participantes aux projets de peer mentoring sont dans ce cas. 22% des participantes des groupes de pairs ont investi de deux à quatre heures par semaine dans le projet.

Figure 42 Temps investi

Combien de temps avez-vous consacré au projet de mentoring ? (seulement jusqu'à la fin officielle du projet)			
	1 à 2 heures par semaine	Plus de 2 heures et moins de 4 heures par semaine	Plus de 4 heures par semaine
	%	%	%
Total N= 121*	80	12	7
Participant·es one-to-one Mentoring (N=55)	96	-	4
Participant·es peer Mentoring (N=59)	68	22	10

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

* 7 personnes n'ont pu être classées dans un type de mentoring parce qu'elles n'avaient pas indiqué le projet concerné ou parce qu'elles avaient participé aux deux types de mentoring.

3.3.5 Résultats obtenus par les projets de mentoring (One-to-one/Peer)

Les participant·es devaient choisir parmi une liste de 19 résultats possibles les trois domaines d'action du mentoring les plus importants à leurs yeux. L'interprétation de ces réponses est résumée dans les Figures 43 et 44. Les domaines cités par plus d'un tiers des personnes sont marqués de deux points, ceux cités dans 20 à 32% des cas d'un point. Les femmes ayant participé à un projet de one-to-one mentoring citent en premier lieu la clarification des intentions en matière de carrière, puis les échanges et la mise en réseau avec des femmes de même niveau de qualification et avec les professeur·e-s, les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique ainsi que les travaux scientifiques ciblés et la confiance en soi. La différenciation de ces résultats en fonction de la discipline et du niveau de qualification montre en partie des profils nettement différents.

Pour toutes les participant·es venant des *disciplines de phil.I*, en plus des domaines cités plus haut, l'information au sujet du fonctionnement du système scientifique et le feedback sur les propres possibilités de carrière sont importants. Les femmes venant des *disciplines de phil. II* sont celles qui s'écartent le moins des réponses de l'ensemble des participant·es. Elles citent seulement la mise en réseau au niveau des professeur·e-s comme résultat important supplémentaire. Les participant·es venant *du droit et des sciences économiques* se distinguent nettement des deux autres groupes. Elles jugent les stratégies de carrière et le soutien de travaux ciblés particulièrement importants. Elles citent ensuite, au même plan, l'aperçu du quotidien de la carrière, le fonctionnement du système scientifique, la mise en réseau avec les professeur·e-s ainsi que les connaissances concernant l'admission au sein de la communauté scientifique.

Pour les étudiantes et les titulaires d'une licence, le mentoring a permis en particulier de clarifier les intentions de carrière et d'accroître la confiance en soi. La clarification des intentions de carrière apparaît nettement au premier plan aussi pour les doctorantes et les titulaires d'un doctorat. Les travaux scientifiques ciblés et le feedback sur les qualifications propres et les possibilités de carrière académique tiennent également une place importante. Les candidates et les titulaires de l'habilitation citent en grande priorité les échanges avec les professeur·e-s, les informations sur les stratégies de carrière et les connaissances (informelles) relatives au système scientifique ainsi que les travaux scientifiques ciblés.

Alors que pour les projets de mentoring dans lesquels l'engagement, en ce qui concerne le contenu et les contacts, est élevé ou moyen, les réponses varient très peu par rapport à la situation générale, les projets à engagement faible se différencient nettement. Dans ce cas, le mentoring semble avoir agi surtout au niveau de la mise en réseau avec les professeur·e-s. Sont citées aussi l'information sur les réseaux existants et la mise en réseau avec des femmes de même niveau de qualification.

Figure 43 Principaux résultats des projets selon le type de mentoring (one-to-one mentoring)

*Veillez indiquer les trois résultats du projet de mentoring les plus importants parmi les suivants !
(● = nombre de citations compris entre 20% et 32%, ●● = nombre de citations égal ou supérieur à 33%, réponses multiples)*

	Total (One-to-one) N=65	Phil I N=34	Phil II N=17	DSE N=12	Etudiantes/ Titulaires licence/ Doctorantes N=30	Titulaires doctoral/ candida- tes/titulaires habilitation N=35	Engagement élevé* N=23	Engagement moyen N=25	Engagement faible N=17
Participer au projet de mentoring m'a permis...									
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	●	●●	●		●	●	●	●●	●
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s de mieux connaître les réseaux scientifiques existants	●	●	●	●		●●		●●	●●
de mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique de profiter d'autres changements concrets dans le domaine de la mise en réseau				●					
d'avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique				●					
d'accéder à des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système scientifique		●		●		●●	●	●	●
d'avoir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	●	●	●	●●	●	●●	●	●	●
d'avoir un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique de faire le point sur mes intentions en matière de carrière	●●	●●	●●	●	●●	●●	●●	●	●
de cibler mes travaux en vue de ma carrière académique	●	●	●	●●	●	●●	●	●	
d'acquiescer à l'auto-évaluation et confiance en moi	●	●	●		●●	●●	●	●	
de profiter d'autres changements concrets dans le domaine du soutien personnel					●				
d'obtenir un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche									
d'obtenir un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche									
d'obtenir un soutien professionnel dans le cadre d'une publication									
d'obtenir un autre type de soutien professionnel									

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

* Définition de l'engagement (Interprétation en annexe):

Engagement élevé = Le contenu et la forme des contacts de mentoring ont été définis au début et réalisés conformément à cette définition.

Engagement moyen = Le contenu ou la forme des contacts de mentoring ont été définis au début et réalisés conformément à cette définition.

Engagement faible = Le contenu et la forme des contacts de mentoring se sont dessinés au cours des contacts, ou le contenu et la forme des contacts de mentoring ont été définis au début mais n'ont pas été réalisés conformément par la suite.

Figure 44 Principaux résultats des projets selon le type de mentoring (Peer Mentoring)

*Veillez indiquer les trois résultats du projet de mentoring les plus importants parmi les suivants
(● = nombre de citations compris entre 20% et 32%, ●● = nombre de citations égal ou supérieur à 33%, réponses multiples)*

	Total (Peer) N=64	Phil I N=39	Phil II N=16	DSE N=8	Titulaires II- ence/ doctantes N=41	Titulaires docto- ra/ candida- les/titulaires habilitation N= 23
Participer au projet de mentoring m'a permis...						
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	●●	●●	●●	●●	●●	●●
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s de mieux connaître les réseaux scientifiques existants			●	●	●	●
de mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique				●		●
d'avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique			●		●	●●
d'accéder à des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système scientifique	●●	●	●●	●	●●	●●
d'avoir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique						●
d'avoir un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique		●				
de faire le point sur mes intentions en matière de carrière				●	●	
de cibler mes travaux en vue de ma carrière académique				●		
d'acquérir capacité d'auto-évaluation et confiance en moi					●●	●
d'acquérir capacité de faire valoir mon opinion et de prendre du recul					●	●
d'obtenir un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche			●	●●	●●	●
d'obtenir un soutien professionnel dans le cadre d'une publication	●			●		●
d'obtenir un autre type de soutien professionnel						●

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

Les femmes qui ont participé à un projet de peer mentoring, contrairement à celles du mentoring individuel, citent en priorité la mise en réseau avec des femmes de même niveau de qualification, puis la connaissance (informelle) du système scientifique et le soutien professionnel

Pour les *participantes venant des disciplines de phil. I*, vient au premier plan avec la mise en réseau avec des femmes de même niveau de qualification et la connaissance (informelle) du système scientifique, non pas le soutien professionnel mais la clarification des intentions de carrière. Les *femmes venant des disciplines de phil. II* considèrent la mise en réseau avec les professeur-e-s et l'aperçu sur l'évolution et le quotidien d'une carrière académique comme étant des résultats importants. Pour les *participantes de droit et des sciences économiques*, la mise en réseau avec des femmes de même niveau de qualification et le soutien professionnel sont nettement au premier plan. Elles considèrent en outre comme importantes l'information au sujet des réseaux existants et des possibilités d'établir des contacts ainsi que les connaissances (informelles) relatives au système scientifique. La clarification des intentions de carrière, les travaux ciblés et le soutien d'une publication sont aussi jugés importants.

Si l'on différencie les réponses en fonction du niveau de qualification, le soutien professionnel vient au premier plan pour les *doctorantes* avec la mise en réseau avec les femmes de même niveau de qualification et les connaissances (informelles) relatives au système scientifique. La connaissance des réseaux, la clarification des intentions de carrière et la capacité à faire valoir son opinion et à prendre du recul sont également citées. Pour les *participantes ayant obtenu leur doctorat*, l'aperçu de l'évolution et du quotidien de la carrière académique vient aussi au premier plan. Elles citent de nombreux domaines supplémentaires : la mise en réseau avec les professeur-e-s, les informations sur les possibilités d'établir des contacts et sur les stratégies de carrière efficaces, la confiance en soi et la capacité d'auto-évaluation, la capacité à faire valoir son opinion et à prendre du recul, ainsi que le soutien dans le cadre d'une publication.

La figure 45 montre que dans 57% des cas le contact avec la menta ou le mentor s'est poursuivi au delà de la fin officielle du projet. Ce résultat met en lumière le fait que la plupart des mentees ont réussi, dans le cadre des projets de mentoring, à établir une relation de soutien durable. Le contact a été interrompu au bout d'un an pour environ un quart des mentees et rompu avant la fin du projet pour 15% d'entre elles.

Figure 45 Rupture des contacts (sans MentoringWerkstatt)

Comment, vous et votre menta/mentor, avez-vous mis fin à la relation de mentoring?	
La relation...	Pourcentages de toutes les personnes ayant répondu N= 68
	%
s'est achevée à la fin officielle du projet.	28
s'est poursuivie au delà de la fin officielle du projet.	57
a été rompue avant la fin officielle du projet.	15

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

3.3.6 Effets sur la carrière académique

Dans le contexte de l'objectif du programme d'augmenter la proportion de femmes aux postes scientifiques élevés et supérieurs, nous nous sommes intéressées à la progression concrète de la carrière des participantes au cours du projet et à l'influence éventuelle de la participation à un projet de mentoring (cf. figure 46).²²

51% ont **franchi une étape importante en direction du niveau de qualification suivant**. Trois quarts de ces femmes indiquent que le mentoring y a contribué.

51% également ont pu **publier un travail scientifique**, en particulier parmi les participantes ayant obtenu leur doctorat. Le mentoring a joué un rôle pour 52%.

50% ont **reçu une invitation à présenter leurs travaux lors d'une conférence** pendant l'année du projet. Une interprétation différenciée montre que cela concerne en particulier les candidates et les titulaires de l'habilitation. 59% d'entre elles indiquent que le mentoring y a contribué.

35% ont pu **mettre en place une coopération de recherche avec des tiers**. Pour 50% l'apport du mentoring était important.

35% également indiquent **avoir lancé leur propre projet de recherche** au cours de la période du projet. Il s'agit ici surtout des participantes titulaires d'un doctorat. Environ la moitié indiquent que le mentoring y a contribué.

En tout cas, 30% ont atteint **le niveau de qualification suivant** et plus de la moitié indiquent que le mentoring a été utile pour franchir ce pas.

Les interprétations montrent dans l'ensemble une amélioration en termes de carrière. La part des participantes qui y voient une influence du mentoring est certes variable et inférieure ou égale à 75%. Pour la plupart des niveaux atteints cependant, la moitié des participantes sont persuadées que le mentoring a joué un rôle. Un succès étant toujours rattaché à de multiples causes, le mentoring semble donc exercer une influence remarquable. Seules 18 des 140 participantes indiquent que le mentoring n'a contribué en rien au succès obtenu.

²² Pour la détermination de la contribution du projet, les catégories „contribution déterminante“, „contribution importante“ et „contribution modeste“ ont été rassemblées.

Figure 46 Étapes de carrière

<i>Quelles étapes concrètes avez-vous franchies au cours de l'année passée et quel a été selon vous l'apport du projet de mentoring? (Plusieurs réponses possibles) *</i>		
	Pourcentage de réponses (réponses multiples) N=129** - 139	Au cas où une étape a été franchie Avec contribution du projet
	%	%
Étape importante pour atteindre le niveau de qualification suivant	51***	75
Publication de travaux	51	52
Invitation/présentation de travaux à des conférences/réunions	50	59
Mise en place d'une coopération de recherche avec des tiers	35	50
Lancement d'un projet de recherche personnel	35	52
Niveau de qualification suivant atteint	30	54
Obtention d'une bourse	27	29
Séjour de recherche au sein d'une université étrangère	24	24
Début d'une activité au sein de l'université	22	30
Obtention d'une activité plus qualifiée à l'université	21	24
Obtention d'un prix scientifique	15	12
Autre****	12	69

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

* Les personnes qui ont interrompu le mentoring et les étudiantes ne sont pas prises en compte dans cette analyse

** Sans les personnes titulaires de l'habilitation

*** Aide à la lecture : 51% des personnes indiquent qu'elles ont franchi une étape importante pour atteindre le niveau de qualification suivant au cours de l'année écoulée. 75% de ces 51% pensent que la participation à un projet de mentoring y a contribué.

**** Les réponses de la catégorie „autre“ sont résumées dans les groupes suivants: qualification supplémentaire (7), changement concernant le poste de travail (4) et (ré-) orientation quant à la discipline (4)

80% des mentees qui ont répondu ont pu faire le point sur leurs objectifs de carrière au cours du mentoring. 81% connaissent mieux leurs chances d'accomplir une carrière académique. La moitié indiquent que le mentoring a accru leur motivation pour une carrière académique. La Figure 47 montre de plus qu'une clarification des objectifs de carrière a eu lieu principalement pour les niveaux de qualification inférieurs. Une clarification des chances de carrière académiques semble avoir été largement atteinte pour tous les niveaux de qualification. Tous niveaux confondus, environ la moitié des participantes indiquent être plus motivées à choisir une carrière académique.

Figure 47 Apport personnel pour une carrière académique

Utilité de la participation au projet de mentoring pour une carrière académique? (Pourcentage des réponses „correspond“ et „correspond partiellement“)*			
	Plus de clarté quant à mes objectifs de carrière académique %	Plus de clarté quant à mes chances de carrière %	Motivation plus importante à aspirer à une carrière académique %
Total N= 131 - 136	80	81	50
Étudiantes/ Titulaires licence (N= 20)	95	80	50
Doctorantes (N= 49-50)	86	80	48
Titulaires du doctorat (N= 26-29)	86	85	52
Candidates/titulaires habilitation (N= 36)	58	81	50

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

* Les personnes qui ont interrompu le mentoring ne sont pas prises en compte dans cette analyse

La participation au mentoring n'a pour 89% aucun effet négatif sur leur carrière académique (cf. Figure 48). Les effets négatifs occasionnés pour 11% des participantes sont avant tout : le conflit entre le temps investi dans le mentoring et celui demandé pour la qualification scientifique immédiate (cité seulement pour le peer mentoring), les conflits relationnels et la désillusion vis-à-vis de la carrière académique.

Figure 48 Effets négatifs sur la carrière académique

Votre participation à un projet de mentoring a-t-il eu des effets négatifs sur votre carrière académique?	
	Pourcentage de réponses
	N= 147
	%
Non	89
Oui*	11

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

* Conséquences négatives : perte de temps ou investissement en temps trop important (9, seulement peer mentoring), conflit avec le conseiller ou le groupe (3), conflit avec la menta/le mentor (2), désillusion vis-à-vis de la carrière académique (3), autres (3)

Comment les participantes jugent-elles rétrospectivement l'utilité du mentoring pour leur carrière scientifique dans l'ensemble? Les réponses ont été interprétées en fonction des variables suivantes : perspectives d'avenir personnelles dans deux ans, niveau de qualification, activité professionnelle, discipline, type de matching et intensité des relations de mentoring.²³ Le tableau suivant montre clairement que les effets positifs sont considérés nettement moindres par les participantes qui voient leur avenir hors de l'université que par celles qui se destinent à une carrière universitaire. L'utilité est jugée très grande ou plutôt grande en particulier par les étudiantes/titulaires d'une licence (65%) et les titulaires d'un doctorat (59%).

Les femmes qui préparent ou possèdent une habilitation (46%) et les doctorantes (51%) sont plutôt sceptiques. Avant tout, celles qui n'exercent pas d'activité professionnelle estiment les effets positifs nettement plus importants que celles qui ont une activité universitaire. Les

²³ Les interprétations relatives aux différents projets de mentoring se trouvent en annexe.

participantes des disciplines de phil. II, avec 67%, estiment le mentoring nettement plus utile à leur carrière scientifique que celles des deux autres groupes de disciplines. De même il est clair que les participantes jugent l'efficacité plus grande si l'engagement des relations de mentoring était moyen à grand.

Figure 49 Estimation de l'utilité pour la carrière académique

<i>Si vous considérez de façon globale votre participation au projet de mentoring, celle-ci a-t-elle été utile à votre carrière académique?*</i>		
	Très utile Plutôt utile	Plutôt peu utile Très peu utile
Total N= 142	54%	46%
Perspective d'avenir activité extra-universitaire (N= 80)	60%	40%
Perspective d'avenir activité universitaire (N= 64)	46%	54%
Étudiantes/titulaires d'une licence (N= 20)	65%	35%
Doctorantes (N= 51)	51%	49%
Titulaires d'un doctorat (N= 32)	59%	41%
Candidates/titulaires habilitation (N= 39)	46%	54%
Sans activité professionnelle (N= 14)	71%	29%
Activité professionnelle universitaire (N= 107)	51%	49%
Activité professionnelle extra-universitaire (N= 20)	55%	45%
Phil I (N= 81)	51%	49%
Phil II (N= 33)	67%	33%
Économie et droit (N= 25)	40%	60%
Same gender (N= 107)	56%	44%
Cross gender (N= 23)	48%	52%
Engagement élevé (N= 25)**	64%	36%
Engagement moyen (N= 21)**	71%	29%
Engagement faible (N= 12)**	58%	42%
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.		

* Les personnes qui ont interrompu le mentoring ne sont pas prises en compte dans cette analyse

** Sans les participantes du projet MentoringWerkstatt de Zurich

4 Discussion des résultats et recommandations

4.1 Discussion des résultats du point de vue de la réalisation des objectifs

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.²⁴ Les projets sont groupés en cinq grandes catégories : mentoring (9 projets), cours et coaching de groupe (7 projets), conférences et meetings (3 projets), journées d'information pour gymnasiennes (2 projets) et plate-formes de communication, réseaux et banques de données (2 projets).

L'ensemble des projets soutenus a pu atteindre un nombre important de femmes de la relève scientifique, environ 2000. Environ 380 mentees ont participé à un projet de mentoring. Les cours et coaching de groupe, d'une durée de un à trois jours, ont enregistré environ 520 participantes. Au moins 600 personnes ont assisté aux conférences et aux meetings. Les journées d'information ont permis de sensibiliser environ 550 gymnasiennes.

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 (one to one mentoring) 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 derniers 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.²⁵ Également 51% ont pu publier un travail scientifique. 50% ont reçu une invitation à présenter leurs travaux à un congrès et 35% ont

²⁴ Dont neuf sont des reconductions de projets, qui ne sont plus pris en compte par la suite.

²⁵ Deux ans pour les projets de peer mentoring.

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, considéré de loin comme l'élément 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.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 de celles qui font partie depuis longtemps du corps intermédiaire au moment du lancement du programme.

Les projets de mentoring en cours n'atteignent pas encore certains groupes-cibles, ou ne s'adressent pas à ces groupes.

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.

²⁶ Pour la définition des groupes de disciplines et les raisons de ce regroupement, voir le chapitre 3.3.3

4.2 Recommandations

Les recommandations suivantes se rapportent au soutien futur des projets au sein du module 2, à la conception concrète de nouveaux projets dans le cadre du module 2, aux activités liées à la mise en œuvre des projets et au savoir acquis dans le domaine de l'encouragement de la relève en général et pour les femmes en particulier.

Le module 2 doit chercher à offrir une palette de projets qui, d'une part, assure un accès, à l'échelle de toute la Suisse, à des projets *individuels intensifs d'encouragement de la relève* pour une carrière académique (projets de mentoring) et qui, d'autre part, permette de conseiller et d'encourager un *large groupe-cible de femmes de la relève scientifique* en matière de carrière scientifique (cours, coaching de groupe, conférences, meetings etc.).

Les projets individuels intensifs de promotion de la relève (projets de mentoring-) doivent se concentrer sur les changements de statut, par exemple l'obtention du doctorat et le passage au niveau de qualification supérieur ou l'obtention de la licence et le début de la préparation d'un doctorat. Les étapes de qualification visées doivent être définies en fonction de la discipline et du taux d'abandon des femmes pour ces différents passages. En outre, les nouveaux projets de mentoring doivent s'adresser davantage au groupe-cible de la relève scientifique féminine des disciplines où les femmes sont peu présentes parmi les étudiant-e-s et/ou les doctorant-e-s. Les projets dont l'orientation est spécifique à la discipline et qui sont basés sur une coopération inter-universitaire entre les instituts, vont dans cette direction. Ces projets devraient être explicitement conçus comme soutien à une carrière académique. Comme contenu concret de ces relations d'encouragement conviennent particulièrement les thèmes suivants : mise en valeur de ses propres travaux scientifiques, constitution d'un dossier de publication, stratégies individuelles de sélection de projets de recherche, élaboration d'un profil académique et développement d'un profil personnel de mise en réseau au plan national et international. Une place importante doit être attribuée à l'information relative aux objectifs de ces projets d'encouragement auprès des participantes potentielles et au choix ciblé des participantes.

Les projets à *large public* d'encouragement des femmes de la relève pour une carrière scientifique (cours, coaching de groupe, conférences) devraient mettre l'accent notamment sur la clarification des intentions de carrière, les réseaux de pairs, la motivation et le soutien à la carrière académique, ainsi que sur les connaissances relatives à la carrière en particulier et au système scientifique en général. Ceux-ci devraient être accessibles aux femmes de toutes les disciplines et de tous les niveaux de qualification académique.

Dans le cadre de l'élaboration de projets au cours de la première phase du programme, les cheffes de projets et/ou les déléguées à l'égalité ont acquis des connaissances étendues en matière de promotion de la relève académique en général et féminine en particulier. Dans la seconde phase du programme, il faut assurer le transfert de savoir entre les projets actuels et les nouveaux projets du programme fédéral. Pour que l'acquisition et la transmission de ce savoir présente un intérêt pour toutes les personnes concernées, nous recommandons de prévoir le financement nécessaire à l'acquisition de ce savoir (par le biais d'activités de conseil) dans les requêtes des nouveaux projets. Le programme peut profiter globalement de ces transferts.

Il faut également assurer la pérennité des instruments d'encouragement de la relève universitaire féminine qui ont été élaborés et expérimentés. Pour cette raison, les stratégies des nouveaux projets doivent être planifiées et contrôlées en fonction d'étapes vérifiables marquant l'évolution vers un ancrage durable. Le coût correspondant doit aussi être pris en compte dans le budget des requêtes. En principe la préférence doit être donnée aux projets qui fonctionnent en coopération avec différents partenaires dans le domaine de l'encouragement de la relève à l'université (p.ex. des services de promotion de la relève, de formation continue, de conseil ou des facultés et des instituts). Ceci doit ouvrir la voie, à la durabilité des projets d'une part, et à l'intégration de la perspective Genre dans la politique de la promotion de la relève des universités d'autre part.

C Évaluation du module 3 : Garde des enfants

1 Description du module

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 quantités suffisantes.

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 débloquentes à titre de montants fixes et de contributions variables.

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 millions de francs disponibles pour le financement des projets. Onze 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.

2 Plan de l'évaluation

2.1 Questions

En accord avec le mandat, l'axe essentiel de l'évaluation se situe au niveau des modules 1 et 2. L'évaluation du module 3 se limite aux questions relatives aux objectifs du programme. Les questions s'articulent autour de trois objets d'évaluation.

Réalisation de l'objectif au niveau du module

- Quelle est l'offre de garde d'enfants dans les universités? Dans quelle mesure l'offre de garde d'enfants des universités a-t-elle pu être améliorée et étendue ?
- Combien de places sont (nouvellement) utilisées et par quels groupes cibles ?
- Combien de places sont (nouvellement) disponibles dans les universités ?
- Dans quelle mesure les montants fixes et les contributions variables ont-ils permis le développement de projets contribuant à la réalisation des objectifs du module 3 ?

Effets à long terme

- Dans quelle mesure a-t-on réussi à assurer l'ancrage structurel et la pérennité de l'offre de garde d'enfants?

Effets indirects

- Quels besoins peut-on reformuler en matière de garde d'enfants afin de promouvoir l'égalité des chances au sein de l'appareil universitaire?

2.2 Design de l'évaluation

Les étapes d'analyse suivantes, qui reposent sur l'interprétation de données existantes ainsi que sur la collecte de nos propres données, sont utilisées pour répondre aux questions de l'évaluation :

- Dans un premier temps, le compte rendu des universités au sujet du programme fédéral est exploité.
- L'analyse est basée dans un deuxième temps sur les entretiens semi-directifs avec les directions universitaires et les délégués à l'égalité.
- Enfin, une enquête écrite standardisée sur les résultats quantitatifs et qualitatifs des projets à été réalisée auprès des responsables de projet au printemps 2003. Ce questionnaire était basé sur les constatations tirées de l'analyse de documents et sur les entretiens.

3 Résultats

Dans ce qui suit, les questions suivantes seront d'abord étudiées: quelle est l'offre en matière de garde d'enfants dans les universités à la mi-2003 (3.1) et quelles différentes stratégies distingue-t-on pour accroître cette offre (3.2)? Sur la base de la description des différentes stratégies, nous répondrons ensuite à la question du nombre de places de crèches créées (3.3) et observerons quelles sont les personnes qui y ont fait appel (3.4). La cinquième partie résume en quoi les montants fixes et les contributions variables ont contribué à cette amélioration (3.5). Enfin la discussion portera sur les besoins qui peuvent être formulés en ce qui concerne l'offre de places de garde d'enfants dans les universités (3.6). La présentation des résultats se termine par un bilan, à savoir dans quelle mesure a-t-on réussi à assurer l'ancrage structurel et la pérennité de l'offre de garde d'enfants (3.7).

3.1 Situation initiale

Avant le lancement du programme fédéral, les structures de garde d'enfants existantes varient beaucoup d'une université à l'autre aussi bien en termes de responsabilité et d'organisme gestionnaire qu'au niveau des groupes cibles (cf. Figure 50). Dans les Universités de Lucerne, Neuchâtel et de la Suisse italienne, aucune structure de garde d'enfants n'était proposée. Des places de garde étaient offertes dans les sept autres universités, mais l'université n'était cependant pas impliquée dans tous les cas. L'université était en partie responsable à Berne, Bâle, Genève, Lausanne et Fribourg. Dans le cas de Bâle, l'université était la seule responsable et avait délégué la gestion à une association. Dans les Universités de Zurich et de Saint-Gall, l'université apportait une contribution en terme d'infrastructure à des crèches gérées par des personnes privées. Les universités n'assuraient cependant pas de responsabilité. À l'exception de l'Université de Zurich, où l'offre s'adressait uniquement aux étudiant-e-s, les places de garde étaient ouvertes à toutes les catégories de membres de l'université. L'offre concernait les nourrissons et les enfants en âge préscolaire, ainsi que les enfants en âge scolaire à Genève. À Fribourg, il n'existait aucune offre pour les nourrissons.

Figure 50 Situation initiale en matière de structures d'accueil des enfants

Structures d'accueil	Université
<i>Existantes</i> : université responsable en totalité ou en partie	Berne, Bâle, Genève, Lausanne et Fribourg
<i>Existantes</i> : l'université n'exerce pas de responsabilité	Saint-Gall, Zurich (seulement pour étudiant-e-s)
<i>Pas d'offre</i> de places de garde	Lucerne, Neuchâtel, Université de Suisse italienne

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

Le thème de la garde des enfants était d'actualité dans la plupart des universités au moment du lancement du programme fédéral. Dans certains cas, les besoins avaient été précisés, des souhaits concrets d'amélioration avaient été formulés ou même des projets avaient été lan-

cés. Cependant, l'amélioration et l'élargissement de l'offre de places de garde n'auraient pas aussi bien réussi en l'absence du programme fédéral.

3.2 Création et accroissement de l'offre de garde d'enfants : quelles stratégies?

La grande majorité des projets, resp. des intentions d'élargissement des projets ont été lancés à l'initiative des délégations à l'égalité. À cet égard, on distingue plusieurs stratégies d'amélioration des possibilités de garde d'enfants (cf. Figure 51).

Il convient d'abord d'indiquer que la majorité des universités ont évalué leurs besoins différemment 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 un organe gestionnaire 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.

Figure 51 Mesures d'élargissement de l'offre

Université	Création de places	Achat	Autres
BS	Oui		
BE	Oui		
FR	Oui: 7 nouvelles places pour nourrissons		Allongement de la durée d'accueil, repas de midi, maintien des 35 places
GE	Oui		
LS	Oui		Allongement de la durée d'accueil
LU	Oui	Oui	
NE	Oui		
SG	Oui		
ZH	Oui	Oui	Accueil pendant les vacances, mise en réseau des crèches du quartier des hautes écoles, information et échange d'information
USI			Soutien financier pour des places de garde

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

Dans le cadre de l'extension et de l'amélioration de l'offre, la coopération et le partage des responsabilités ont été étendus : Genève et Lausanne collaborent avec la ville de Genève, resp. l'EPFL et la ville de Lausanne, à l'Université de Fribourg la crèche est gérée par l'association „Crèche de l'Université“ avec la participation de l'université et de la ville, Bâle travaille en collaboration avec l'association «Basler Frauenverein» et Lucerne avec les autres institutions de formation locales. L'Université de Zurich a mis en place un réseau avec les autres responsables publics ou privés, entre autre dans le quartier des hautes écoles, et a créé une nouvelle fondation pour assurer la gestion de la crèche de l'Université.

3.3 Amélioration et extension 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 nouvellement 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 ex-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. Celle-ci ne comprend pas la crèche étudiante de l'Université de Zurich. Les places à la demi-journée de l'Université de Saint-Gall ainsi que le soutien financier accordé à des places de garde dans des structures extra-universitaires par l'Université de Suisse italienne seront traitées séparément.

Figure 52 *Places de crèches créées et capacité à la fin de la première phase du programme*

Université	Capacité avant ¹	Nouvelles places	Capacité après	Remarques
<i>Places créées</i>				
BS	22	10	32	Nombre de places pour les membres de l'université
BE	30	15	45	Nombre de places pour les membres de l'université
FR	35	7	42	Nouveau : accueil nourrissons, pérennité des 35 places existantes assurée grâce au programme
GE	env. 30 Uni (60)	env. 33 Uni (57)	env. 63 Uni (125)	Nombre total de places entre parenthèses
LS	env. 19 Uni (39)	env. 18 Uni (35)	env. 37 Uni (74)	Nombre total de places entre parenthèses: utilisation par Uni / EPFL à peu près équilibrée
LU	0	8 ²	6	Nombre de places pour les membres de l'université
NE	0	20	20	Nombre de places pour les membres de l'université
ZH	0	20	20	La crèche étudiante n'est pas comprise dans ces chiffres
Total des places pour les membres de l'université	136	131	265	Nombre de nouvelles places, y compris les places existantes conservées par Fribourg
<i>Places à la demi-journée (DJ) et soutien financier à des places de garde (SF)</i>				
SG	180 DJ	30 DJ	210 DJ	Données concernant les places à la demi-journée par semaine, pas de données standardisées disponibles Données concernant la capacité globale, les places ne sont pas à la seule disposition des membres de l'université
USI	0	8 SF	8 SF	Soutien financier à des places de garde
© Rothmayr C., Bachmann R., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.				

¹ Ces chiffres sont calculés en partie à l'aide des données concernant la capacité existante à la fin de la première phase du programme et le nombre de place créées d'après le compte rendu, car il n'existe pas de données sur le nombre de places disponibles avant le lancement du programme.

² Trois places ont d'abord été trouvées dans une crèche externe. Puis la crèche du campus, offrant six places, a été créée et le nombre de places dans la crèche externe a été réduit à deux. Les places externes seront abandonnées dans un avenir proche, six nouvelles places seront donc finalement disponibles.

On constate que dans le cadre du programme, environ 131 nouvelles places de prise en charge d'enfants par semaine à temps plein et 30 à la demi-journée (Saint-Gall) 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 (Fribourg). En outre, le programme a permis 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 (voir Figure 52).

L'extension ne concernait aucun groupe particulier de parents parmi les membres de l'université, à l'exception de l'Université de Zurich, où l'offre s'adressait spécifiquement au corps intermédiaire. À Neuchâtel et Lausanne, l'extension visait en premier lieu les mères, mais aussi bien les pères que les mères dans les autres universités. À Zurich, Neuchâtel et Fribourg, c'est surtout le groupe-cible des nourrissons jusqu'à 15 mois qui a profité de l'extension de l'offre.

Mise 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.

3.4 Recours à l'offre de places de garde d'enfants

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. Il en ressort que les étudiant-e-s et les doctorant-e-s représentent un groupe d'utilisateurs important (cf. Figure 53).

Pour quelques universités, nous disposons aussi, à partir du questionnaire, d'informations sur l'utilisation des places de garde en fonction du lieu de travail de la mère. Les Universités de Lucerne (70%), Bâle (51%), Neuchâtel (52%) et Zurich (74%) indiquent que plus de la moitié des places destinées à leur membres sont sollicitées par des mères qui étudient ou travaillent à l'université. À 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.

Figure 53 Occupation des places de garde (nombre d'enfants selon le compte rendu 2002)

Université Total	Étudiant-e-s	Doctorant-e-s	Corps intermédiaire Enseignant-e-s	Administration Autres	Remarques
BS: 39-43	23	9	4	7	
BE: 106	47	25	13	21	Doctorant-e-s et corps intermédiaire regroupés
FR: 80	28	Pas de données	28	24	
GE: 102	48	31	12	11	Seulement membres de l'université
LS: 102	22	14	6	50	Nombre total EPF et Uni LS ensemble
LU: 13	8	1	4	–	
NE: 26	8	Pas de données	6	12	

Université Total	Étudiant-e-s	Doctorant-e-s	Corps intermédiaire Enseignant-e-s	Administration Autres	Remarques
SG: 74	10	1	24	39	Nombre total Uni SG et quartier ensemble
ZH	Les chiffres du compte rendu 2002 portent uniquement sur 2 places, c'est-à-dire sur la situation avant la création de 20 places en 2003				
USI: 6	3	—	2	1	Données du compte rendu 2002, avant la création de 8 places en 2003
© Bachmann R., Rothmayr C., Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.					

À l'Université de Suisse italienne, c'est le père qui travaille à l'université dans un cinquième des cas ou les deux parents pour un autre cinquième des cas. Pour les trois cinquièmes restants, il s'agit de la mère.

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.

Les critères d'attribution des places de garde sont variables. Du point de vue de la promotion de la relève académique, on peut retenir que le critère d'appartenance à la relève est cité parmi les principaux critères d'attribution dans seulement deux (Neuchâtel, Zurich) des neuf universités (sans USI), et que le critère d'activité de la mère à l'université n'est mentionné que pour deux universités (Lausanne, Neuchâtel). Enfin seule une responsable de projet cite le fait d'être une femme de la relève comme critère important pour l'attribution (troisième de quatre critères). 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.

3.5 Montants fixes et contributions variables

La création et l'extension de l'offre de garde d'enfants se sont faites non seulement avec les aides apportées aux projets, mais aussi grâce aux montants fixes et aux contributions variables. Dans le cadre du module 3, ces derniers ont été utilisés en premier lieu pour couvrir les frais de fonctionnement des structures d'accueil. En outre des infrastructures et des activités de diffusion et d'échange d'information ont été financées.

Sept universités ont utilisé les montants fixes et les contributions variables du module 3 uniquement pour le financement de l'extension de l'offre d'accueil (BS, BE, FR, GE, LS, NE, SG, cf. Figure 54). L'Université de Zurich a affecté ces sommes au financement partiel d'un poste d'assistante administrative pour le bureau de l'égalité. L'Université de Suisse italienne et l'Université de Lucerne n'ont utilisé les montants fixes et les contributions variables pour le financement d'activités dans le cadre du module 3 que de façon indirecte : les primes étaient versées aux services de l'égalité qui s'occupent de l'élaboration et de la réalisation des projets de crèches. Les montants fixes et les contributions variables ont aussi contribué à clarifier les besoins et l'élaboration des concepts, notamment par le biais du financement des services de l'égalité.²⁷

²⁷ Les travaux conceptuels préalables ne sont pas mentionnés dans le tableau car le degré de détail des données correspondantes est très variable dans le compte rendu.

Seule la Haute école de Saint-Gall a renoncé à déposer un projet. Elle a augmenté l'offre de places de garde en utilisant les montants fixes et les contributions variables.

Figure 54 *Utilisation des montants fixes et des contributions variables dans le cadre des activités du module (Reporting 2000, 2001, 2002)*

Université	Utilisation dans le cadre des activités du module 3
BS	Frais de fonctionnement de la crèche, transformation
BE	Frais de fonctionnement de la crèche
FR	Frais de fonctionnement de la crèche, transformation et déménagement
GE	Frais de fonctionnement de la crèche
LS	Frais de fonctionnement de la crèche; café rencontre
LU	—
NE	Frais de fonctionnement de la crèche
SG	Frais de fonctionnement de la crèche, infrastructure de la crèche
ZH	Cotisation de membre de Childcare Service Zürich; sponsoring de l'aménagement et contribution au déficit des places de crèche, Site internet Kinderbetreuung (contribution)
USI	—

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

En résumé, on peut retenir que les montants fixes et les contributions variables ont été utilisés dans l'esprit du module 3. Ils n'ont pas seulement été versés à des projets du module 3, mais ont aussi permis le financement d'activités supplémentaires dans le cadre du module. Les montants fixes et les contributions variables ont ainsi substantiellement contribué à la réalisation des objectifs du module 3.

3.6 Besoins relatifs à l'offre de garde d'enfants

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. À la date de l'enquête (avril-mai 2003), la capacité est jugée suffisante seulement au Tessin (contributions) et à Lucerne, pas à long terme cependant. 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).

3.7 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. Le rallongement de la durée de la garde semble également ancré à long terme à Lausanne et à Fribourg.

4 Discussion des résultats et recommandations

Le module 3 a largement contribué à améliorer l'offre de garde d'enfants dans les universités, notamment grâce au doublement des places disponibles,²⁸ 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'accueil 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. 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.

Sur la base de ces résultats, les recommandations suivantes peuvent être formulées pour la suite du programme :

- La reconduction du module 3 dans la deuxième phase du programme est indispensable, car la sécurité financière des offres créées n'est pas partout complètement assurée.
- L'offre actuelle ne couvre pas les besoins, on doit chercher à poursuivre l'extension des places de garde et à mettre en place des formes de soutien à l'accueil extra-familial des enfants adaptées au contexte universitaire. Il serait souhaitable que, dans la deuxième phase du programme, les montants fixes et les contributions variables ne soient pas utilisés seulement pour le maintien des places créées mais aussi pour la poursuite de l'amélioration de l'offre d'accueil. Le contexte général dresse aussi des limites aux possibilités d'extension supplémentaire : il faut trouver l'infrastructure nécessaire et le personnel correspondant, et, là où la pérennité des places créées n'est pas encore assurée, ceci a la priorité par rapport à la création de nouvelles places.
- À l'avenir, le reporting doit rendre compte davantage de l'utilisation et de la pratique d'attribution et doit donner des indications effectives sur les groupes cibles du pro-

²⁸ Le pourcentage d'augmentation serait moins élevé si l'on prenait en compte les crèches étudiantes déjà existantes de l'Université de Zurich.

gramme réellement atteints. Il serait notamment intéressant d'avoir des données relatives à la proportion de mères travaillant à l'université qui ont recours à la nouvelle offre. Une partie des universités peut déjà donner des indications à ce sujet. Parallèlement à la règle de préférence appliquée par certaines universités lors de l'attribution des postes, une règle de préférence à propos des places créées grâce aux fonds fédéraux pourrait être discutée. Une telle règle de préférence signifierait que, dans des conditions semblables (p.ex. date d'inscription, frère ou sœur déjà inscrit-e etc.), la priorité serait donnée au genre sous-représenté, ce qui veut dire actuellement, que lors de l'attribution des places, dans des situations semblables, les mères travaillant à l'université seraient favorisées par rapport aux pères. Quelques universités utilisent déjà ce critère explicitement pour l'attribution des places. Pour des raisons pratiques, cela peut difficilement être appliqué dans le cas où les universités partagent la responsabilité de l'offre d'accueil avec des tiers. Une telle règle de préférence constituerait cependant une contribution directe à l'objectif du programme de doubler la part de professeur-e-s.

Enfin se pose encore la question de savoir s'il n'existe pas une situation de concurrence entre le Programme d'impulsion de la Confédération pour l'accueil extra-familial des enfants et le programme fédéral Égalité des chances. La pratique exacte d'attribution appliquée par la Confédération pour les 136 demandes reçues n'est pas encore connue. Sur la base de la mise au concours pour le Programme d'impulsion, on peut faire les remarques suivantes :

- Il faut d'abord rappeler que la sécurité financière des places de garde créées n'est pas assurée partout et ne le sera finalement que dans la deuxième phase du programme. La consolidation de l'offre déjà existante par le biais du Programme d'impulsion de la Confédération n'est pas possible.
- Ensuite il faut citer les conditions générales posées pour le Programme d'impulsion, à savoir un financement d'une durée de deux ans seulement et une augmentation d'au moins dix places ou une extension minimale d'un tiers des heures d'ouverture par année. Le Programme d'impulsion constitue donc une alternative relative pour les universités: les contraintes de financement, avec le court délai de deux ans, sont très fortes pour les universités et les mesures fixées permettent, seulement de façon limitée, l'adaptation de l'offre existante aux besoins des universités, qui ne nécessite pas dans tous les cas la création de dix places ou l'extension de la durée d'accueil citée.

Partie 3 Bilan et recommandations

1 Bilan et résultats du programme

1.1 Stratégies de mise en œuvre réussies et leurs limites

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 des 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 inter-universitaire 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 inter-universitaire, 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 montants fixes et de contributions variables, 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

L'approbation du programme exige des universités qu'elles informent de son avancement, décident de l'usage des primes incitatives et 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 de la deuxième phase d'appel aux propositions. Mises à part les commissions de l'égalité, aucune autre or-

ganisation 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 et des facultés, 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 bureaux de l'égalité, en tant qu'antennes administratives, jouent un rôle périphérique dans les 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. Le module, de conception descendante (de haut en bas), ne réussit pas à impliquer les directions universitaires et des facultés – elles ne se l'approprient pas, les situations spécifiques aux différentes disciplines étant trop variées. Dans la plupart des universités, les directions universitaires se sont contentées, au début du programme, de s'assurer que la distribution des primes était réglée et que celles-ci étaient utilisées pour la promotion de l'égalité des chances. Étant donné la réserve dont font preuve les directions universitaires et les 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 promotion 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.

1.2 Efficacité du programme dans son ensemble

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 personnelle ou à telle discipline.

Et le programme a été dans l'ensemble bien mis en œuvre, bien que des réformes et d'autres programmes fédéraux aient également requis des ressources financières et un investissement en temps. Car chaque mise en œuvre implique des adaptations (définition des responsabilités, processus de décision, travaux de conception), qui nécessitent un engagement important de la part des personnes clés, alors qu'aucune capacité supplémentaire ne peut être dégagée à court terme pour leur venir en aide. La situation financière des universités, et donc aussi les ressources en personnel, est depuis longtemps précaire, ce qui fait qu'il n'existe pas de réserves pour de telles prestations particulières à court terme.

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 créés dans les 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, des moyens financiers et des 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 sites 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 bureaux de l'égalité sont devenues de plus en plus des instances importantes de conseil stratégique et spécialisé pour presque toutes les questions touchant à l'égalité des chances qui se posent au sein de l'université.

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.

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

Le module 1 amène à un point de vue universitaire commun en ce qui concerne le thème de la discrimination sexuelle aux niveaux supérieurs dans les universités suisses. Par le mode de versement des primes d'incitation, le Comité de pilotage élabore une forme de classement des 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 constituent 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.

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 de l'éducation et la science (OFES) et du Fonds National Suisse (FNS) en matière de promotion de la relève.

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

La part des femmes dans les nominations s'élève entre le 1.1.1999 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).²⁹ 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).

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

²⁹ Pour les catégories I et II de l'OFS, le pourcentage est de 10,7. Si l'on ne prend en considération que les professeur-e-s concernés pour ce qui est des primes incitatives, il existe alors au 31.8.2003, 9.5% de professeures au sein des universités.

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 services de 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 universitaire de promotion de la relève. Par ailleurs les services de l'égalité n'ont pas d'influence sur les décisions importantes en termes de carrière au sein de l'appareil scientifique.

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.

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.

2 Recommandations

2.1 Recommandations aux différents acteurs

Le programme fédéral Égalité des chances, dans sa conception globale, a fait ses preuves. Des améliorations pourraient toutefois être apportées dans le développement des modules et des différents projets. Dans ce qui suit, nous reprenons les recommandations faites au Comité de pilotage, à la CUS et à l'OFES dans les parties du rapport concernant les trois modules.

En outre, nous adressons des recommandations supplémentaires aux acteurs et actrices cruciaux de la question de l'égalité des chances dans le domaine universitaire, c'est-à-dire les directions universitaires, les services de l'égalité et les directions de l'éducation.

2.1.1 Recommandations au Comité de pilotage

Développer de nouveaux modèles pour les primes incitatives du module 1

Les primes incitatives doivent désormais tenir compte des prestations des facultés (disciplines) lors de la nomination de femmes. Il doit à l'avenir exister une concurrence entre les disciplines. Une somme de 950'000 francs devrait être mise au concours sous forme de récompenses, réparties en fonction de la taille des facultés concernées. Les prix seraient accordés dans chaque discipline aux facultés qui ont nommé la plus grande proportion de femmes aux postes de professeurs de catégorie I dans la discipline concernée.

Des contributions fixes, correspondant aux montants fixes et aux contributions variables des modules 2 et 3, doivent aussi être versées aux universités dans le cadre du module 1. Les contributions variables récompenseraient la part absolue de professeurs dans l'université en question. Elles seraient destinées à la création d'instruments de soutien aux procédures de sélection équitables pour les deux genres et à l'élaboration de rapports concernant les stratégies de promotion de l'égalité des chances, dans lesquels les facultés/disciplines formulent des objectifs et des mesures adaptés pour la promotion de l'égalité des chances.

Orienter les projets du module 2 en fonction des groupes cibles et des points forts stratégiques

Le module 2 doit chercher à offrir une palette de projets qui, d'une part, assure un accès, à l'échelle de toute la Suisse, à des projets *individuels intenses d'encouragement de la relève* pour une carrière académique (projets de mentoring) et qui, d'autre part, permette de conseiller et d'encourager un *large groupe-cible de femmes de la relève scientifique* en ce qui concerne une carrière scientifique (cours, coaching de groupe, conférences, meetings etc.).

Les projets individuels intenses de promotion de la relève (projets de mentoring-) doivent se concentrer sur les changements de statut, par exemple l'obtention du doctorat et le passage au niveau de qualification supérieur ou l'obtention de la licence et le commencement d'un doctorat. Les étapes de qualification visées doivent être définies en fonction de la discipline et du taux d'abandon des femmes pour ces différents passages. En outre, les nouveaux projets de mentoring doivent s'adresser davantage au groupe-cible de la relève scientifique féminine des disciplines où les femmes sont peu présentes parmi les étudiant-e-s et/ou les doctorant-e-s. Les projets dont l'orientation est spécifique à la discipline et qui sont basés sur une coopération inter-universitaire entre les instituts, vont dans cette direction. Ces projets doivent concerner les thèmes suivants : mise en valeur de ses propres travaux scientifiques, constitution d'un dossier de publication, stratégies individuelles de sélection de projets de recherche, élaboration d'un profil académique et développement d'un profil personnel de mise en réseau au plan national et international.

Les projets à large public pour l'encouragement des femmes de la relève scientifique doivent mettre l'accent notamment sur la clarification des intentions de carrière, les réseaux de pairs, la motivation et le soutien à la carrière académique ainsi que sur les connaissances spécifiques à la carrière.

Assurer le transfert de savoir entre les projets de la première et de la deuxième phase du programme et viser la pérennité des projets

Le transfert de savoir entre les projets de la première et de la deuxième phase du programme doit être assuré. Acquérir et transmettre ce savoir doit présenter un attrait pour toutes les personnes concernées, c'est pourquoi nous recommandons d'intégrer les finances nécessaires à l'acquisition de ce savoir (conseil) dans les requêtes. Le programme peut profiter globalement de ces transferts.

La voie doit être concrètement ouverte à une mise en place durable des projets dans les universités. En particulier, les universités doivent s'assurer la coopération de nouveaux partenaires (p.ex. les services d'encouragement de la relève, les services de formation continue, les services de conseil).

Les coopérations intra- et inter-universitaires doivent aussi mettre l'accent sur le transfert du savoir, la durabilité et l'efficacité des projets. Nous en attendons aussi un potentiel de créations de modèles pour les universités suisses. Les coopérations permettent également de diversifier l'offre au sein des petites universités suisses.

Garantir et continuer à améliorer l'offre d'accueil des enfants à l'Université

La reconduction du module 3 dans la deuxième phase du programme est indispensable, car la sécurité financière de certaines structures d'accueil créées n'est pas partout complètement assurée.

L'offre actuelle de places d'accueil extra-familial des enfants ne couvre pas les besoins, il faut s'efforcer de poursuivre la création de possibilités de garde et de mettre en place des formes de soutien à l'accueil extra-familial des enfants, adaptées au contexte universitaire. Il serait souhaitable que, dans la deuxième phase du programme, les montants fixes et les contributions variables ne soient pas utilisés seulement au maintien des places créées mais qu'ils servent également à la poursuite de l'amélioration de l'offre.

Poursuivre un compte rendu détaillé et pertinent, base d'un contrôle de l'efficacité dans le cadre de l'évaluation finale

Le compte rendu doit aussi à l'avenir constituer une base importante pour le pilotage du programme. Les suggestions faites à partir de l'évaluation des trois modules doivent être intégrées (cf. 2^{ème} Partie A-C, chapitre 4). Le compte rendu doit prendre en compte le déroulement des projets dans le temps.

2.1.2 Recommandations à la CUS

Coordination et controlling national de l'égalité des chances

La Confédération et le Fonds national s'engagent à l'heure actuelle en adoptant des mesures en faveur de la promotion de la relève académique et de l'égalité des chances dans le domaine universitaire. La CUS doit répondre à la question de savoir comment les différentes mesures peuvent être complétées ou encore quelles lacunes ou quels besoins en matière de coordination existent actuellement.

Un controlling dans le domaine de l'égalité des chances dans les universités doit être mis en place à l'échelle de toute la Suisse (cf. ci-dessous la proposition faite pour un controlling de la promotion de l'égalité). Ceci est possible grâce aux données actuelles de l'OFS. La collecte de données de la CUS doit être coordonnée de façon optimale avec celle de l'OFS, en ce qui concerne aussi bien la qualité des données recensées que la date de recensement. Le controlling à l'échelle de toute la Suisse doit être garanti à long terme. La CUS doit analyser les données régulièrement, informer le public de la situation actuelle et proposer des objectifs de développement à l'intention des universités et de l'OFES.

À moyen terme, il faut développer des modèles de financement liés aux performances dans le domaine de l'égalité des chances, en collaboration avec les cantons universitaires.

Création de postes de professeurs assistants supplémentaires

La CUS doit, en collaboration avec les universités, développer un projet, qui prévoit une retraite anticipée partielle pour les professeurs, permettant la création de postes professeurs assistants attribués à des femmes.

2.1.3 Recommandations à l'Office fédéral de l'éducation et de la science

L'état de la mise en œuvre et les résultats du programme doivent être examinés dans le cadre d'une évaluation finale. Cela suppose cependant un système de reporting efficace qui tienne compte, pour le contenu des objectifs du programme et, pour la forme, ce qui serait optimal, des exigences du déroulement du programme. Ainsi les dates de compte rendus des projets doivent en particulier être définies en fonction des étapes importantes du projet lui-même et non selon un rythme annuel.

2.1.4 Recommandations aux directions universitaires

Développer une politique d'égalité des chances

Les directions universitaires doivent formuler des objectifs et des mesures stratégiques relatifs au thème de l'égalité des chances et utiliser les ressources du programme fédéral pour leur mise en œuvre.

Les services de l'égalité des universités devraient disposer de compétences, de savoir-faire et de temps en quantités suffisantes pour permettre l'assise d'une approche intégrée de l'égalité (Gender Mainstreaming) et pour garantir ainsi que le principe de l'égalité des chances soit toujours garanti dans tous les domaines stratégiques, tels que les nominations, la relève académique, les réformes universitaires ou l'enveloppe budgétaire.

Les directions universitaires doivent faire en sorte que les offres en matière d'encouragement de la relève spécifiquement conçues pour les femmes dans l'esprit du module 2 du programme fédéral fassent partie des activités intra-universitaires générales de promotion de la relève ainsi que de la formation continue.

Le système de garde extra-familial des enfants doit être encore développé. On doit chercher à mettre en place des formes de soutien à l'accueil extra-familial des enfants adaptées au contexte universitaire.

L'engagement à temps partiel de professeur-e-s doit être réglementé et étendu.

2.1.5 Recommandations aux responsables de la promotion de l'égalité

Il faut que les instruments d'encouragement de la relève spécifiques aux femmes dans le domaine universitaire, créés et testés ici, perdurent. En principe les projets développés doivent comporter une coopération entre partenaires actifs dans le domaine de la promotion de la relève (p.ex. services de promotion de la relève, de formation continue, de conseil ou facultés). Ainsi, la pérennisation des projets d'une part et l'intégration de la perspective Genre dans la politique de promotion de la relève des universités d'autre part peuvent être amorcées.

2.1.6 Recommandations aux directions de l'instruction

Les cantons doivent intégrer dans les contrats de prestations des universités des objectifs liés à l'égalité des chances.

Ils doivent développer, en accord avec les universités, un projet prévoyant la possibilité de départs en pré-retraite partielle pour les professeurs. Ces départs profiteraient aux femmes et leur permettrait d'obtenir des postes de professeures-assistantes.

2.2 Recommandations pour un controlling de la promotion de l'égalité des chances

2.2.1 Le controlling en matière d'égalité

Lors de la discussion des résultats des trois modules, nous avons déjà évoqué des recommandations susceptibles d'améliorer le controlling spécifique au programme. Ce chapitre présente une proposition de controlling en matière d'égalité des chances pour les différentes

universités et, au niveau national, pour la CUS. Le reporting en matière d'égalité des chances entend permettre aux universités de développer un management de la qualité qui prenne l'égalité entre les sexes comme critère de référence. Dans le même temps, il fournit des informations de base, essentielles pour la définition de mesures visant à l'amélioration conjuguée de l'égalité des chances et des possibilités de carrière académique pour les femmes. Un tel controlling de l'égalité doit:

- recenser la ségrégation verticale et horizontale pour tous les niveaux de qualification et fournir des informations sur les processus de sélection en vigueur pour les postes académiques (cf. Suter 2003),
- examiner de près les conditions d'engagement et les ressources à disposition des postes à différents niveaux de qualification, sans négliger de recenser les éventuelles disparités salariales ('Pay-Gap'),
- analyser les taux de réussite des instruments d'encouragement venant de tiers (encouragement des personnes et promotion de la recherche),
- rendre des comptes sur la situation en matière de garde des enfants au sein des universités et
- contribuer à la mise en place d'une coordination et d'une coopération accrue des institutions participant à la production et à l'analyse des données, à savoir la CUS, l'OFS, le FNS et les universités.

Un controlling efficace devrait permettre aux responsables de procéder à des comparaisons et de faire jouer la concurrence aussi bien entre les universités qu'au sein de chaque université. C'est pourquoi les indicateurs de controlling figurant ci-après formulent aussi des propositions pour le choix du niveau d'agrégation ou de comparaison des données. Afin de permettre d'établir une comparaison entre les universités, les données sont, dans un premier temps, présentées par université. Dans un second temps, les données sont interprétées au niveau local, selon la faculté. Enfin, les données sont exploitées au niveau suisse par discipline (cf. indicateurs de l'enseignement supérieur de l'OFS). Les données nécessaires aux indicateurs proposés sont déjà partiellement recensées (cf. notamment les indicateurs de l'enseignement supérieur de l'OFS). Pour ce qui concerne les autres données, en revanche, il serait nécessaire de commencer à les recenser ou bien de rassembler les données existantes, par exemple concernant les diplômés et le personnel, ou encore de les analyser dans la perspective Genre. Le recensement de nouvelles données pourrait également constituer le résultat de projets de recherche consacrés à l'égalité des chances au sein des universités.

Étant donné les nombres de cas parfois faibles, il n'est pas toujours nécessaire de procéder à des recensements annuels, il est préférable d'opter pour des moyennes pluriannuelles (par exemple des moyennes quadriennales). La question de l'opérationnalisation des indicateurs est encore à clarifier. Nous renvoyons, à ce propos, aux services spécialisés en la matière, que ce soit à l'OFS, aux universités et au Fonds National suisse. Pouvoir comparer les données à long terme est finalement aussi l'une des préoccupations de la réforme de Bologne.

2.2.2 Ségrégation horizontale et verticale: étudiant-e-s et candidat-e-s à l'habilitation

La ségrégation horizontale (répartition par discipline) et verticale (répartition en fonction des différents niveaux hiérarchiques) devrait être recensée pour tous les niveaux de diplômes et de qualifications universitaires.

En plus de la part des femmes parmi les *étudiant-e-s*, les *licencié-e-s*, les *diplômé-e-s* et les *doctorats*, il serait également intéressant de déterminer si les femmes interrompent leurs études plus fréquemment que les hommes ou inversement, et si les taux de réussite³⁰ des femmes aux licences et aux diplômes sont inférieurs ou supérieurs à ceux des hommes. Ces données fournissent des indications précieuses sur l'éventuelle intégration différentielle des étudiantes et des étudiants au sein de l'appareil universitaire (cf. Figure 55; cf. aussi les données de l'OFS concernant les étudiant-e-s-, les diplômés de fins d'études, les étudiant-e-s débutant-e-

³⁰ Le taux de réussite représente la part des étudiant-e-s débutant-e-s qui achèvent leurs études. Il ne s'agit donc pas du recensement du taux de réussite aux examens.

s). La durée des études jusqu'au premier diplôme universitaire ainsi que jusqu'au doctorat revêt également une grande importance pour la suite de la carrière et pour l'entrée dans la vie professionnelle extérieure à l'université et devrait donc être analysée en fonction du sexe des personnes. Étant donné qu'il est difficile dans les conditions actuelles de déterminer la durée nécessaire et effective des études conduisant à l'obtention d'un doctorat, la durée du doctorat se base sur le laps de temps séparant l'obtention du premier diplôme universitaire de l'obtention du doctorat. Suite à la réforme de Bologne et à l'uniformisation des études de doctorat, le recensement de la durée effective devrait être simplifié. En fait, ce qui est pertinent dans l'optique de l'égalité des chances, c'est de savoir dans quelle mesure la part des femmes diminue entre le niveau de la licence et celui du diplôme, resp. du doctorat (taux de doctorats selon le sexe, cf. Figure 55 et données de l'OFS sur les diplômes de fins d'étude). Cela permet de voir dans quelle mesure on parvient à motiver les femmes à poursuivre leurs études et à embrasser une carrière académique. Suite à la réforme de Bologne, il faudra adapter ces indicateurs à la nouvelle division tripartite entre les trois niveaux de qualification suivants: bachelor, master et doctorat.

Figure 55 Indicateurs concernant les étudiant-e-s (Licences, diplômes et doctorats)

Indicateurs	Recensement / interprétation	Faculté	Discipline	Université
Étudiant-e-s selon le sexe (premier diplôme universitaire, et diplôme pour la Suisse romande)	Existant	X	X	X
Licences (diplômes) selon le sexe	Existant	X	X	X
Taux de réussite aux licences / diplômes selon le sexe	Données existantes, à interpréter	X	X	X
Durée des études (licence, diplôme) selon le sexe	Existant	X	X	X
Doctorats selon le sexe	Existant	X	X	X
Durée du doctorat selon le sexe (durée depuis le premier diplôme universitaire)	Existant	X	X	X
Taux d'obtention du doctorat selon le sexe (comparaison entre le taux de licences / diplômes et le taux de doctorats)	Données existantes, à interpréter	X	X	X

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

En plus des indicateurs précédemment cités, nous disposons d'informations sur la qualité du soutien dont ont bénéficié les étudiant-e-s pendant la phase doctorale. Tous les deux ans, l'Office fédéral de la statistique en collaboration avec d'autres Offices fédéraux ainsi que la CUS et le CRUS réalise l'étude appelée ‚Absolvent/-innenstudie‘. Il s'agit d'un questionnaire adressé aux diplômé-e-s des Hautes écoles universitaires et des Hautes écoles spécialisées. Dans le cadre de notre évaluation, nous avons eu la possibilité de compléter ce questionnaire en y ajoutant des questions portant sur le doctorat. Les questions permettent de mettre en évidence les différentes formes de soutien dont les scientifiques de la relève, selon leur sexe, ont pu profiter au niveau financier, au niveau de leur spécialisation et en terme de conseil de carrière (programmes fédéraux). En outre, le questionnaire permet de déterminer si les personnes interrogées se sont vues proposer leur poste à l'université ou si elles ont dû faire acte de candidature, ce qui fournit des informations sur l'accès aux postes d'assistant-e-s selon le sexe. Les données de ce questionnaire retravaillé seront normalement disponibles début 2004. Étant donné que cette enquête a lieu tous les deux ans, ces données sont essentiellement intéressantes dans une perspective de longue durée et en relation avec la poursuite du programme fédéral Égalité des chances.

Pour les universités de *Suisse alémanique*, dotées d'un système d'habilitation, il est recommandé de recenser, en plus de la part des femmes parmi les *habilitations* et de la durée de l'habilitation, la date de dépôt et la date d'admission (cf. Figure 56). De plus, il est également intéressant d'observer si la part des femmes diminue entre le niveau du doctorat et le niveau de l'habilitation et, si oui, dans quelle proportion (taux d'habilitation).

Figure 56 Indicateurs concernant les habilitations

Indicateurs	Recensement / Interprétation	Faculté	Discipline	Université
Habilitations selon le sexe	Existant	X	X	X
Dépôt selon le sexe	À recenser	X	X	X
Taux d'admission selon le sexe (comparai- son dépôt / admission)	À recenser	X	X	X
Durée de l'habilitation selon le sexe (durée depuis le doctorat)	Existant	X	X	X
Taux d'habilitation selon le sexe (comparai- son entre doctorats / habilitations)	Données existantes, à interpréter	X	X	X

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

2.2.3 Ségrégation verticale: sélection du personnel universitaire

La sélection du personnel universitaire est un élément clé de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire, c'est pourquoi elle devrait être recensée pour le corps intermédiaire comme pour les chaires professorales (catégories I et II de l'OFS).³¹

La répartition des *postes du corps intermédiaire* (supérieur et inférieur) selon le sexe et la branche d'étude permet d'établir une comparaison avec la part des femmes obtenant une licence ou un doctorat. Ceci permet de savoir dans quelle mesure on parvient à inciter les femmes à faire partie du corps intermédiaire des universités et donc quel est le potentiel de femmes susceptibles d'embrasser une carrière académique (cf. données de l'OFS sur le personnel des HEU). Il serait également intéressant d'obtenir des informations sur la mise au concours de postes et les candidatures parvenues selon le sexe pour ce qui est du corps intermédiaire.

En plus de la répartition des *chaires professorales* selon le sexe, le nombre des candidatures déposées, des personnes invitées à un entretien ou à faire un cours probatoire ainsi que le choix devraient être recensés selon le sexe pour toutes les chaires. Autre point intéressant, l'analyse des propositions de choix, qui interviennent souvent sous forme de liste de trois noms (cf. Figure 57). En plus de tout cela, il est recommandé de procéder à un recensement de la représentation des femmes au sein des organes de décision les plus importants de l'Université.

³¹ Le recensement de l'OFS et la banque de données du CUS consacrée aux chaires professorales devraient être coordonnés voire réunis.

Figure 57 Indicateurs concernant la sélection du personnel universitaire

Indicateurs	Recensement / Interprétation	Institut / Faculté	Discipline	Université
Postes du corps intermédiaire selon le sexe	Existant	X	X	X
Candidatures à des postes du corps intermédiaire selon le sexe	À recenser	X		X
Taux de réussite des candidatures aux postes du corps intermédiaire selon le sexe	À recenser	X		X
Taux de continuation selon le sexe (comparaison entre la part de diplômés et la part de postes du corps intermédiaire)	Données existantes, à interpréter *	X	X	X
Chaires professorales selon le sexe	Existant	X	X	X
Candidatures selon le sexe	À recenser	X	X	X
Personnes invitées à se présenter selon le sexe	À recenser	X	X	X
Propositions de choix selon le sexe (liste de trois noms)	À recenser	X	X	X
Taux de réussite des candidatures aux chaires professorales selon le sexe (comparaison entre invitations et choix)	À recenser	X	X	X
Représentation des femmes au sein des organes de décision	À recenser Données FNS déjà existantes	X		X

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

* Impossible au niveau des données individuelles

2.2.4 Disparités salariales (pay-Gap): conditions d'engagement, dotation de ressources

Les conditions d'engagement et de travail du personnel appartenant au corps intermédiaire devraient être intégrées dans le controlling dans une perspective Genre. Présentent un intérêt : le degré de l'engagement, le type de poste (canton, ressources de tiers, la durée et les conditions du contrat, par exemple en ce qui concerne le congé-maternité) et répartition de la charge de travail entre l'enseignement, la recherche et l'administration. Dans l'optique de la promotion de la relève, il est intéressant de savoir s'il existe un ancrage structurel au sein de l'université et des possibilités de poursuivre sa qualification dans le corps intermédiaire différenciés selon le sexe et, si oui, dans quelles mesures. De même, pour ce qui est des chaires professorales, il serait intéressant de recenser, selon le sexe, leur dotation en ressources aussi bien en termes de personnel que d'infrastructure ou de finances, dans la mesure toutefois où la répartition entre les différentes chaires est connue (cf. Figure 58).

Figure 58 Indicateurs concernant la condition d'engagement et dotation en ressources

Indicateurs	Recensement / Interprétation	Institut / Faculté	Discipline	Université
Type de poste du corps intermédiaire selon le sexe (degré d'engagement, canton/ ressources de tiers, durée du contrat)	Données existantes, mais durée du contrat à recenser	X	X	X
Répartition de la charge de travail du corps intermédiaire entre enseignement, recherche et administration selon le sexe	Recensements détaillés ¹	X	X	X
Dotation des chaires selon le sexe (Personnel et finances)	À recenser	X	X	X

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

¹ Actuellement les universités recensent, dans la plupart des cas, l'activité par unité d'organisation (pas de différenciation selon le sexe). Afin de pouvoir procéder à une interprétation selon le sexe, toutes les universités devraient à l'avenir interroger leur personnel de façon individuelle.

2.2.5 L'encouragement par des tiers : encouragement des personnes et subsides de recherche

Enfin dans le cadre du controlling de l'égalité, il faut se rapporter aux données disponibles du FNS concernant l'encouragement des personnes et les subsides de recherche.³² En ce qui concerne l'encouragement des personnes, il s'agit notamment de l'octroi de bourses aux chercheurs et chercheuses débutants et avancés, aux subsides du programme Marie-Heim-Vögtlin ainsi qu'aux subsides de professeurs boursiers. Ceux-ci sont importants pour ce qui est du controlling de l'égalité des universités, non seulement en raison du poids de l'encouragement des personnes au niveau de la promotion de la relève par le Fonds national suisse, mais aussi parce qu'une partie des bourses est octroyé par l'intermédiaire des universités (bourses pour les jeunes chercheurs et chercheuses). Le soutien par le biais d'Alma mater ou d'une institution partenaire est également importante pour la réussite des candidats ou candidates. C'est l'un des facteurs essentiels en matière des subsides pour professeurs boursiers. Toutes les bourses octroyées par des fondations universitaires devraient également faire partie du controlling universitaire de l'égalité (cf. Figure 59).

³² Recherche libre (Départements I-III) et orientée (PNR, PP, PPR).

Figure 59 Indicateurs concernant le 'encouragement des personnes et les subsides de recherche

Indicateurs	Recensement / Interprétation	Discipline	Université
Demande d'encouragement des personnes selon le sexe	Existant, à interpréter selon l'université / la discipline	X	X
Encouragement de personnes octroyé selon le sexe	Existant, à interpréter selon l'université / la discipline	X	X
Taux de réussite de l'encouragement des personnes selon le sexe (comparaison demandes / octrois)	Existant, à interpréter selon l'université / la discipline	X	X
Demandes de subsides de recherche selon le sexe (requérant: principal, second, troisième)	Existant Division I à III, mais pas pour IV, à interpréter selon l'université / la discipline	X	X
Subsides de recherche octroyés selon le sexe	Existant Division I à III, mais pas pour IV, à interpréter selon l'université / la discipline	X	X
Taux de réussite des subsides de recherche selon le sexe (comparaison requête / octrois)	Existant Division I à III, mais pas pour IV, à interpréter selon l'université / la discipline	X	X
Montant des subsides de recherche octroyés selon le sexe	À recenser	X	X
Taux de réduction du montant des subsides de recherche selon le sexe (comparaison entre le montant requis et le montant accordé)	À recenser	X	X

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

L'attribution de contributions de recherche selon le sexe, c'est à dire les subsides de recherche du Fonds national suisse, devrait également être intégrée au controlling de l'égalité au sein des universités. Le nombre de requêtes déposées, des projets acceptés, les taux de réussite, les montants accordés et les taux de réduction des montants selon le sexe sont des indicateurs pertinents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, non seulement pour ce qui est de la pratique d'octroi des subsides par le Fonds national suisse mais aussi pour le controlling interne à l'université. Ils indiquent s'il existe des comportements différents en fonction du sexe lors du dépôt des requêtes et lors de la sélection pratiquée par le FNS, qui est effectuée essentiellement par des pairs.

2.2.6 Garde des enfants pour les membres de l'université

Grâce au programme fédéral, la situation concernant la garde des enfants au sein des universités a pu s'améliorer. Cependant il continue à exister des listes d'attente. Il faut s'attendre à une demande croissante, étant donné que la part des femmes parmi les membres de l'université va continuer à augmenter. C'est pourquoi nous recommandons d'intégrer dans le controlling universitaire le nombre de places de gardes offertes aux personnes appartenant à l'université ainsi que les délais d'attente pour l'obtention d'une place.

Figure 60 Indicateurs concernant la garde des enfants

Indicateurs	Recensement / Interprétation	Université
Nombres de places d'accueil d'enfants par membre de l'université ayant des enfants en âge d'être gardés	À recenser	X
Durée d'attente	À recenser	X

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

2.2.7 Controlling de l'égalité au sein des universités

La liste des indicateurs en vue de la mise en place d'un controlling de l'égalité présentée ici peut apparaître longue au premier abord. Toutefois, il faut prendre en considération que, premièrement, une partie des données est déjà recensée par l'OFS en collaboration avec les universités et le Fonds national suisse. Deuxièmement, les données déjà recensées permettent de mener un controlling de l'égalité solide. Quelques indicateurs ne sont pas encore utilisés à notre connaissance, ou bien les données nécessaires à l'élaboration de ces indicateurs ne sont pas encore recensées. Il s'agit ici en première ligne du controlling lors de l'octroi des postes du corps intermédiaire et des chaires professorales.

Afin que le controlling de l'égalité fasse preuve d'efficacité, il faut accroître la visibilité des données de controlling et celles-ci doivent occuper une place importante dans les prises de décision:

- Un controlling de l'égalité ne peut être efficace que si les données correspondantes sont retransmises à ceux qui prennent les décisions. Nous pensons ici notamment aux facultés (ou disciplines), qui jouent un rôle important dans le cadre de la promotion de la relève et de l'octroi des postes et qui doivent développer et mettre en oeuvre des mesures concrètes.
- Une coordination et une coopération renforcée des différentes institutions participant à la production et à l'interprétation des données serait souhaitable. Le résultat de cette coopération pourrait être une publication annuelle comportant toutes les données pertinentes en terme d'égalité pour toutes les universités, y compris l'encouragement des personnes et les subsides de recherche du FNS.
- Les indicateurs d'égalité devraient faire partie intégrante de la gestion universitaire. Les données de controlling devraient faire partie du contrat de prestations établi avec les universités et devenir des critères importants pour la répartition des moyens financiers au niveau cantonal et fédéral.

Bibliographie et annexes

A Bibliographie

- Akert, Konrad, Benno G. Frey, Othmar Baeriswyl. 1993. *Untersuchung 1992 über Erfolge und Misserfolge bei der Förderung des Akademischen Nachwuchses in der Schweiz. Befragung der Empfängerinnen und Empfänger von Stipendien des Schweizerischen Nationalfonds für fortgeschrittene Forscher 1980-1986*, Hochschulbildung FU 11/1993. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Allmendinger, Jutta, Nina von Stebut, Stefan Fuchs, Marion Hornung. 1998. *Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft*, hrsg. von I. Stadtbergen, I. München und S. Berlin. Frankfurt: Campus.
- Aström, Gertrud. 1999. Mainstreaming in Schweden: Gleichstellung bei den lokalen Behörden. *Frauenfragen* 22 (1): 47-50.
- Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck, Mechtild Jansen, Hrsg. 2001. *Geschlechtspolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming*. Opladen: Leske und Budrich.
- Bauer, Annemarie, Katharina Gröning, Sibylle Hartmann, Gabriele Hausen. 1993. *Die Regel der Ausnahme: Hochschulfrauen. Eine empirische Untersuchung über Lebensumstände von Wissenschaftlerinnen an den Universitäten des Landes Baden-Württemberg*. Frankfurt: Peter Lang.
- Bieri, Sabine. 2001. Zwischen Freundschaft und Karrieresprung. Eine Begleitstudie zum Mentoringprogramm "von Frau zu Frau" der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV. *Frauenfragen* 24 (1): 43-52.
- Braun, Dietmar. 1997. *Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum "kooperativen Staat"*. Frankfurt: Campus.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. ohne Jahr. *EVALuation. Qualität hat ein Geschlecht*. Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2001. *Total E-Quality-Prädikat. Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. mimeo.
- Bussmann, Hadumod, Katrin Lange, Hrsg. 1996. *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive.
- Conseil suisse de la science. 1997. *Grands orientations pour le développement des universités et hautes écoles suisses, 2000-2003. Propositions du CSS au Conseil fédéral*. Vol. FS 15a/1997. Berne: Conseil suisse de la science.
- Europarat, Hrsg. 1998. *Gender mainstreaming: konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken: Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*. Wien: Bundesministerium für Frauen Angelegenheiten und Verbraucherschutz.
- Färber, Christine. 1994. Gleichstellungspolitik an der Hochschule. Zwischen gesetzlicher Regelung, Institutionen und dem Anspruch auf Veränderung. In *Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus*, hrsg. von E. Beisler et. Al. Frankfurt: Campus.
- Färber, Christine. 2000. *Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Politik der Geschlechterverhältnisse Vol. 15, Frankfurt: Campus.
- Fluder, Robert, Thomas Hildebrand. 1997. *Funktionswandel des Mittelbaus am Beispiel der Universität Zürich*, Arbeitsdokument FS-DT 3/1997. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.

- Grin, François, Yuko Harayama, Luc Weber. 2000. *Responsiveness, responsibility and accountability: an evaluation of university governance in Switzerland*. mimeo.
- Grisard, Dominique. 2001. Mentoring - Einführung ins Schwerpunktthema. *Frauenfragen* 24 (1): 29-30.
- Gügler, Brigitte. 2000. Sexuelle Belästigung an der Universität. Eine spezifische Form der Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb. In *Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich. Eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit*, hrsg. von B. Gügler und E. Maurer. Zürich: UniFrauenstelle.
- Heintz, Bettina et al. 1997. *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt: Campus.
- Hoecker, Beate. 1995. Politische Partizipation von Frauen. Ein einführendes Studienbuch. Opladen: Leske + Budrich.
- Hoffman-Lun, Irene, Simone Schönfeld, Nadja Tschirner. 1999. Mit Mentoring auf Erfolgskurs. *Zeitschrift für Frauenforschung* 4 :67-79.
- IHA GfM, Hrsg. 1993. Akademische Nachwuchsförderung. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft. Hergiswil: IHA GfM (mimeo).
- King, Norbert. 1993. Situation und Perspektiven von Frauen in Wissenschaft und Forschung. *Wissenschaftspolitik* Beiheft 59: 79-84.
- Kleiber, Charles. *Pour l'Université. Histoire, états des lieux et enjeux*. Sans année, Berne.
- Krais, Beate. 2000. *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt: Campus.
- Kuark, Julia K. 2003. *Das Modell TopSharing: Gemeinsam an der Spitze*. Netzwerk Arbeitsgesellschaft.
- Leeman, Regula Julia, Elisabeth Maurer. 2000. *Graduiertenkollegs aus Gleichstellungssicht. Zwei Basisinstrumente zur internen Prozessevaluation: Interdisziplinarität und die Gleichstellung von Frau und Mann als Qualitätsdimensionen des Forschens Lernens*, SOWI-Disslabor. Zürich: UniFrauenstelle.
- Leeman, Regula Julia. 2002. *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Chur: Rüeegger.
- Leemann, Regula Julia. 2000. Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung von Networking und Mentoring als Instrumente der Frauenförderung an den Hochschulen. In *Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich. Eine Querschnittsaufgabe in Reflexion und Arbeit*, hrsg. von B. Gügler und E. Maurer. Zürich: UniFrauenstelle.
- Leitner, Andrea, Angela Wroblewski. 2000. *Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAO*. Vol. 41, Reihe Soziologie. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- Lévy, René, Patricia Roux, Pierre Gobet. 1997. *La situation du corps intermédiaire dans les hautes écoles suisses. Part I: Résumés, synthèses et propositions*, FS 14b/1997. Berne: Conseil suisse de la science.
- Maurer, Elisabeth. 1999. Gender Mainstreaming in der Wissenschaftspolitik - aber wie? *Magazin der Universität Zürich* 99 (3): 19-21.
- Metz-Göckel, Sigrid, Christine Roloff, Karin Zimmermann. 1999. *Projekt: Organisationales Potential und Interventionschancen von Frauen im aktuellen Reformprozess der Hochschulen*. Gefördert durch die DFG. Dortmund: Hochschuldidaktisches Zentrum der Universität Dortmund.
- Metz-Göckel, Sigrid, Christine Roloff. 2002. Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. *Journal Hochschuldidaktik* 13 (1): 7-10.

- Metz-Göckel, Sigrid. 2000. Mehr als ein Traum. Zum Evaluationskonzept der Internationalen Frauenuniversität. In *Die eigene Hochschule. Internationale Frauenuniversität "Technik und Kultur"*, hrsg. von A. Neusel. Opladen: Leske & Budrich.
- Meyer, Thomas, Bettina Nyffeler. 2001. *L'encouragement de la relève universitaire : entre la vocation et la chaire. Rapport sur l'enquête qualitative 2000*. OFES: BBW.
- Meyer, Thomas. 1998. *Enquête auprès des bénéficiaires 1997/98*, mandaté par l'OFES. *Rapport d'évaluation dans le cadre du programme fédéral d'encouragement de la relève universitaire dans les universités cantonales*: mimeo.
- Meyer, Thomas. 2000. *Encouragement de la relève universitaire: une mesure spéciale? Mesures spéciales de la Confédération pour l'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles*. Rapport intermédiaire 2000. Berne: OFES.
- Müller, Ursula. 1999. Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In *Vorausdenken - Querdenken - Nachdenken*, hrsg. von S. Metz-Göckel und A. Wetterer. Frankfurt: Campus.
- Nadai, Eva. 1992. *Akademische Laufbahn und Geschlecht. Situation und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften an Schweizer Hochschulen. Eine Analyse der Forschungsliteratur*. Bern: BFS.
- Nave-Herz, Rosemarie, Corinna Onnen-Isemann, Ursula Osswald. 1991. Aufstieg mit Hindernissen - Bericht über eine empirische Untersuchung zum Karriereverlauf von Hochschullehrerinnen in der Bundesrepublik Deutschland. *Frauenforschung* 9 (1 und 2): 67-97.
- Office fédéral de la statistique. 1999. *Etudiants des hautes écoles suisses 1998/1999. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique. 2000. *Examens finals des hautes écoles 1999. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique. 2000. *Personnel des hautes écoles 1999. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique. 2000. *Etudiants des hautes écoles suisses 1999/2000. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique. 2001. *Examens finals des hautes écoles 2000. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique. 2001. *Personnel des hautes écoles 2000. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique. 2001. *Etudiants des hautes écoles suisses 2000/2001. Vol. 15, Education et science*. Neuchâtel: OFS.
- Page, Julie, Regula Julia Leemann, Hrsg. 2000. Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Schriftenreihe BBW 2000/1d. Bern: BBW.
- Plöger, Lydia, Birgit Regraf, Hrsg. 1998. *Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Raeder, Sabine. 1999. *Zur Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses - am Beispiel der Universität St. Gallen. Eine Studie im Auftrag der Frauenkommission HSG*. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Roloff, Christine. 1998. *Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen*. Berlin: Edition Sigma.
- Roloff, Christine. 2001. *Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformfeld*. HSW 5: 155-160.

- Rothmayr, Christine, Elisabeth Maurer. 2000. *Akademische Nachwuchsförderung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Das Beispiel der Sozial- und Geisteswissenschaften an der Universität Zürich*, Studie 2 im Rahmen des SOWI-Disslabors. Zürich: UniFrauenstelle.
- Schaefer-Hegel, Barbara. 1997. Frau geht nicht allein. Zur Theorie und Praxis des Mentoring unter Frauen. In *MentorinnenNetzwerk für Frauen*. Dokumentation einer Fachtagung. Aufbau eines Mentorinnennetzwerkes für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern an hessischen universitären und Fachhochschulen. Darmstadt: Universität Darmstadt.
- Schaefer-Hegel, Barbara. 1999. Staat und Geschlecht: Mainstreaming als Instrument der Gleichstellungspolitik. *Frauenfragen* 22 (1): 33-38.
- Schultz, Dagmar. 1991. *Das Geschlecht läuft immer mit... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren*, Aktuelle Frauenforschung Band 7. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Verein Feministische Wissenschaft Schweiz. 2002. *Sondernummer Rundbrief: Hochschulreform - Macht - Geschlecht*".
- Wetterer, Angelika, Hrsg. 1995. *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt: Campus.
- Wiedmer, Caroline, Hrsg. 2002. Sound Changes. An international survey of Women's career strategies in higher education. *Universelle Vol. 4*, Zürich: UniFrauenstelle.

B Annexes

1 Liste des sigles

Sigles

OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFES	Office fédéral de l'éducation et de la science
BE	Université de Berne
OFS	Office fédéral de la statistique
BS	Université de Bâle
FR	Université de Fribourg
DE	Déléguée à l'égalité
GE	Université de Genève
CE	Commission de l'égalité
BE	Bureau de l'égalité
CODEFUHES	Conférence des déléguées aux questions féminines dans les universités et les hautes écoles
LS	Université de Lausanne
LU	Université de Lucerne
NE	Université de Neuchâtel
SG	Université de Saint-Gall
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
CUS	Conférence universitaire suisse
USI	Université de la Suisse italienne
ZH	Université de Zurich

2 Annexe au module 1

2.1 Interprétation des données empiriques

L'exploitation des données a été effectuée avec l'aide du programme statistique SPSS, Version 10 pour Windows.

Construction des index : le questionnaire est composé de plusieurs blocs de questions comportant elles-même plusieurs éléments de réponse. Ceux-ci ont été en partie groupés en index en vue de l'analyse.

- 1) Pour le bloc „Appréciation du module Système incitatif“, des réponses types ont été mises en évidence par une analyse d'agrégats et cinq modèles types ont été identifiés (cf. partie 2 A, 3.1.3 Figure 8). Afin de déterminer à quel point la typologie obtenue restitue les réponses types pour les éléments individuels, une analyse discriminante a été effectuée, avec la typologie comme variable dépendante et les éléments individuels comme variables indépendantes. Sur la base des différentes réponses individuelles, 96,3% des cas ont été correctement classés dans la typologie.
- 2) Dans le groupe de questions sur la pratique d'information, les points concernant l'information écrite ont été regroupés. Si une personne a été informée au moins une fois par écrit, la valeur „oui“ lui est attribuée dans l'index, si elle n'a obtenu aucune information écrite, elle reçoit le code „non“.
- 3) Pour les groupes de questions 7 (réflexions) et 9 (nouvelles réglementations), les différents points ont aussi été regroupés. La valeur „oui“ a été donnée dans l'index si une forme de réflexion liée au genre, respectivement une nouvelle réglementation, a été cochée.
- 4) Pour les questions 34 et 35, les catégories ont été groupées pour obtenir une fréquence par cas suffisante pour la suite des analyses. La question 34 comporte trois catégories en vue de l'analyse: „influence positive“, „pas d'influence“ et „influence négative“. La question 35 également ne comprend plus que trois catégories : „assurée pleinement“, „assurée en partie“ et „pas assurée“.

Traitement des données manquantes : Dans cette enquête, toutes les personnes interrogées n'ont pas pu ou n'ont pas voulu répondre à toutes les questions. Les données manquantes (dm) qui en résultent ont été traitées de la manière suivante :

- 1) Pour les questions (resp. index) qui comportaient deux réponses valables „oui“ ou „non“, les données manquantes ont été comptées dans la catégorie „non“ – l'interprétation portait sur le nombre de personnes, ou la part (pourcentage) de l'ensemble du groupe ayant répondu „oui“. Dans les tableaux correspondants le pourcentage de „oui“ repose à chaque fois sur le nombre total des personnes interrogées, que les autres aient répondu explicitement „non“ ou qu'ils aient laissé la question sans réponse. Le nombre de données manquantes (dm) est en plus indiqué à chaque fois.
- 2) Pour les questions comportant plusieurs catégories, dont la répartition globale est intéressante, les personnes pour lesquelles les données manquent sont exclues de l'analyse.

Exploitation statistique : les données ont été interprétées au moyen d'un tableau croisé. L'interprétation des données s'oriente sur les différences de pourcentage. Des tests de khi2 ont été faits pour tous les tableaux pour calculer le seuil de signification statistique des résultats obtenus. Les seuils de signification ($p \leq$) sont respectivement de 0,1%, 1%, 5% ou 10% et sont indiqués dans les tableaux par **** **pour une très grande influence** de la variable (0,001), *** **pour une grande influence** de la variable (0,01), ** **pour une influence faible** de la variable (0,05) et * **pour une influence possible** de la variable (0,1). Dans les cas où rien n'est indiqué, le niveau de signification est supérieur à 10%.

2.2 Détail des nominations de 1999 à 2003

Tableau 1 Nominations de 1999 à 2003 par discipline

<i>Nominations selon le recensement de la CUS, du 1^{er} septembre 1999 au 31 août 2003</i>									
	Humaines+ Sociales	Economie	Droit	Exactes + Nature	Médecine + Pharma	Techni- ques	Domaine central	Interdisc.	Total
Nombre de nominations 2000	28	13	5	19	34	0	0	8	107
Nombre de nominations 2001	29	14	6	24	24	4	*9	3	104
Nombre de nominations 2002	40	27	16	19	35	0	1	1	139
Nombre de nominations 2003	41	19	15	31	29	4	0	0	139
Nombre de femmes nommées 2000	10	3	4	4	7	0	0	0	28
Nombre de femmes nommées 2001	6	1	2	3	1	0	0	2	15
Nombre de femmes nommées 2002	12	6	2	0	3	0	0	0	23
Nombre de femmes nommées 2003	12	0	4	1	5	0	0	0	22
% femmes nommées 2000	36%	23%	80%	21%	21%	0%	0%	0%	26%
% femmes nommées 2001	21%	7%	33%	13%	4%	0%	0%	67%	14%
% femmes nommées 2002	30%	22%	13%	0%	9%	0%	0%	0%	17%
% femmes nommées 2003	29%	0%	27%	3%	17%	0%	0%	0%	16%
Nombre de nominations 2000-2003	138	73	42	93	122	8	10	12	498
Nombre de femmes nommées 2000-2003	40	10	12	8	16	0	0	2	89
% femmes nommées 2000-2003	29%	14%	29%	9%	13%	0%	0%	17%	18%

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

2.3 Questionnaire de l'enquête écrite auprès des présidents et des présidentes de commissions de nomination

Évaluation du programme fédéral Égalité des chaces:

Enquête auprès des présidentes et des présidents des commissions de nomination

La Confédération vise à doubler la proportion des femmes dans le corps professoral d'ici à 2006 et à la faire passer de 7% à 14%. Le programme fédéral, Égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des universités, a été lancé pour atteindre cet objectif. Il comprend trois grands axes. Le module „système incitatif pour l'engagement des femmes professeurs“ correspond au premier groupe de mesures. Ce module prévoit de distribuer 1.35 millions de francs par an, répartis, proportionnellement au nombre de femmes professeurs nouvellement engagées par les universités, et recommande d'utiliser cette somme pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Le programme fédéral a débuté en 2000 au sein des universités. Les universités ont reçu les premières primes incitatives en novembre en fonction des nominations ayant eu lieu au cours de l'année universitaire 1999/2000.

Le programme fédéral Égalité des chances est l'objet d'une évaluation, sur mandat du Comité de pilotage. Pour l'évaluation du premier module, „système incitatif pour l'engagement des femmes professeurs“, toutes les personnes ayant présidé une commission de nomination vont être interrogées. Il s'agit des nominations et des engagements ayant eu lieu de 2000 à 2002.

A. Appréciation du module „système incitatif pour l’engagement de femmes professeurs“

1. Le module „système incitatif“ a suscité des discussions sur la fixation des objectifs et les effets de ce module, déjà bien avant le lancement du programme. Êtes-vous totalement d’accord, plutôt d’accord, plutôt pas d’accord ou pas du tout d’accord avec les affirmations suivantes?

1.1 La préoccupation du module incitatif est justifiée.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.2 Le module incitatif apporte peu mais ne nuit pas non plus.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.3 Le module incitatif est un encouragement à organiser des procédures de nomination qui prennent en compte consciemment le principe d’égalité des chances.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.4 Le module incitatif stigmatise les femmes nommées entre 2000 et 2003.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.5 Pour un changement allant dans le sens de l’égalité des chances, il faut des objectifs impératifs.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.6 Le montant prévu de la prime, soit environ 60’000 par professeur femme nouvellement engagée, est trop faible pour pouvoir jouer un rôle dans une procédure de nomination.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.7 Le module incitatif nuit à la communauté universitaire. Il impose dans la procédure de nomination des critères politiques au détriment des critères scientifiques.	pas du tout d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt pas d’accord <input type="checkbox"/>	plutôt d’accord <input type="checkbox"/>	totalement d’accord <input type="checkbox"/>
1.8 Autre, à savoir				

B. Pratique d'information de l'université concernant le module „système incitatif pour l'engagement des femmes professeurs“

2. En tant que président / présidente d'une commission de nomination, comment avez-vous été informé/e du module „système incitatif pour l'engagement des femmes professeurs“?

2.1 Par une lettre spécifique adressée à toutes les personnes présidant une commission de nomination ?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
2.2 Par une lettre spécifique qui vous était adressée dans le cadre d'une autre fonction que vous exercez ?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
À savoir, en tant que			
2.3 Par une lettre générale adressée à tous les professeurs et à toutes les femmes professeurs de l'université	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
2.4 Information dispensée oralement dans le cadre d'une réunion au sein de la faculté	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
2.5 Autre, à savoir			

3. En tant que président/présidente d'une commission de nomination, avez-vous reçu dans le cadre des informations sur le système incitatif des directives ou des recommandations pour l'aménagement des procédures de nomination?

3.1 Oui, de l'université	<input type="checkbox"/>
3.2 Oui, de la faculté	<input type="checkbox"/>
3.3 Non	<input type="checkbox"/>
3.4 Ne sais pas	<input type="checkbox"/>
3.5 Remarques	

4. Si vous avez répondu „oui“ à la question 3, quelles recommandations et directives vous ont été faites dans le cadre de l'information sur le module „système incitatif pour l'engagement de femmes professeurs“ ?

4.1 Quelles directives et recommandations l'université a-t-elle faites?

4.2 Quelles directives et recommandations la faculté a-t-elle faites?

C. Activités et résultats au niveau de la faculté en raison du système incitatif

5. Votre faculté avait-elle déjà mené des discussions pour permettre d'assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau des procédures de nomination, avant même le lancement du programme fédéral Égalité des chances?

oui	non	ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Remarques

6. Votre faculté avait-elle déjà pris des mesures concrètes pour permettre d'assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau des procédures de nomination, avant même le lancement du programme fédéral Égalité des chances?

oui	non	ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Remarques

7. Le module „système incitatif pour l'engagement des femmes professeurs“ est-il ou a-t-il été l'occasion de réflexions sur les procédures de nomination au sein de la faculté ?

7.1 Discussion générale sur la procédure en cas de nominations?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
7.2 Discussion sur la pertinence d'une analyse différenciée selon le sexe lors des procédures de mise au concours / de nomination (par exemple: incitations ciblées pour encourager les candidatures féminines)?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
7.3 Discussion sur des critères de nomination procédant à une analyse différenciée selon le sexe (par exemple: Publications prenant en considération le nombre d'années investies dans la carrière universitaire)?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
7.4 Discussion sur des conditions d'embauche différenciées selon le sexe (par exemple: travail à temps partiel, jobsharing)?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
7.5 Discussion sur d'autres stratégies, afin d'assurer le respect de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les procédures de nomination (par exemple: place de la déléguée à l'égalité au sein des procédures de nomination)	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
7.6 Remarques / Autre			

8. Où et avec quels moyens les discussions abordées ont-elles été menées?

8.1 Éléments mis à l'ordre du jour au sein du conseil de la faculté?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
8.2 Colloques „publiques“ ou conférences, organisés par des membres de la faculté?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
8.3 Autre, à savoir			

9. Le module „système incitatif pour l'engagement des femmes professeurs“ a-t-il abouti à de nouvelles réglementations concernant la procédure de nomination au sein de la faculté?

9.1 Nouvelle réglementation de la procédure de mise au concours?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
9.2 Nouvelle définition de critères de nomination?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
9.3 Nouvelle réglementation concernant la composition de la commission de nomination?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
9.4 Remarques / Autre			

Dans la partie suivante (D), le questionnaire se rapporte aux différentes procédures de nomination. Veuillez remplir la partie D pour chaque procédure que vous avez présidée et qui s'est achevée depuis le début de l'année 2000.

Le questionnaire s'achève par des questions permettant d'établir un bilan dans la partie E et des questions sur votre personne dans la partie F.

D. Procédures de nomination

En quelle année s'est achevé la procédure de nomination que vous commentez ici?

10. Fin de la procédure de nomination au cours de l'année

Mise au concours

11. Les femmes scientifiques ont-elles été tout particulièrement incitées à faire acte de candidature?	oui	non	ne sais pas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. La possibilité de partage de poste (jobsharing) ou de travail à temps partiel figurait-elle dans la mise au concours?	oui	non	ne sais pas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Commentaire sur la mise au concours

Activités de la commission au début d'une procédure de nomination

14. En tant que président / présidente, avez-vous donné des informations sur le module incitatif aux autres membres de la commission de nomination?	oui	non	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

15. Savez-vous comment les primes incitatives vont être employées au sein de votre université?	oui	non	ne sais pas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Les membres de la commission se sont-ils renseignés sur l'emploi des primes incitatives?	oui	non	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17. La commission de nomination a-t-elle formellement décidé de contacter des scientifiques hommes , de façon ciblée, en fonction de leur qualification, et de les inciter à déposer leur candidature?	oui	non	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

18. La commission de nomination a-t-elle formellement décidé de contacter des scientifiques femmes , de façon ciblée, en fonction de leur qualification, et de les inciter à déposer leur candidature?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	---------------------------------

19. La commission de nomination s'est-elle exprimée à l'avance sur la possibilité de travail à temps partiel ou de job-sharing pour ce poste?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	---------------------------------	---

20. La commission de nomination a-t-elle exprimé à l'avance, qu'à qualification égale, sa préférence allait à une candidature féminine?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	---------------------------------	---

21. La commission de nomination a-t-elle formulé, collectivement, à l'avance, des critères de nomination?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	---------------------------------

22. Commentaire sur les activités de la commission

Candidatures et discussions à leur sujet au sein de la commission

23. Des scientifiques femmes ont-elles fait acte de candidature?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------	---------------------------------

24. Des scientifiques femmes qualifiées ont-elles fait partie de la deuxième étape de la sélection (invitation à un entretien de présentation)?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	---------------------------------

25. Des scientifiques hommes ont-ils fait part de leur désir de travailler à temps partiel ou en jobsharing?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------	---------------------------------	---

26. Des scientifiques femmes ont-ils fait part de leur désir de travailler à temps partiel ou en jobsharing?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------	---------------------------------	---

27. Des scientifiques hommes ont-ils exprimé le désir que leur conjointe soit engagée à l'université?	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	---------------------------------	---

28. Des scientifiques femmes ont-elles exprimé le désir que leur conjoint soit engagé à l'université?	oui	non	ne sais pas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. La commission a-t-elle discuté de l'équivalence des qualifications en prenant en considération les modèles de carrières spécifiques selon le sexe (phases familiales)? (par exemple: le volume de publications est comparé au laps de temps véritablement investi dans la carrière universitaire)	oui	non	ne sais pas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. La commission a-t-elle placé une femme sur la liste des trois scientifiques proposés pour la nomination?	oui	non	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

31. Quels ont été finalement dans cette procédure de nomination les trois critères les plus importants, c'est à dire ceux qui ont déterminé le choix définitif de la personne ?

1) _____

2) _____

3) _____

32. Commentaire sur les candidatures et les discussions qu'elles ont suscitées au sein de la commission

Bilan concernant la procédure de nomination évoquée

33. Le module incitatif a-t-il influencé, selon vous, cette procédure de nomination ?	oui	non	ne sais pas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Remarques.....

Veillez répondre aux parties E et F, seulement après avoir rempli la partie D pour toutes les procédures de nomination que vous avez présidées et qui se sont achevées entre 2000 et 2002. Vous trouverez des formulaires supplémentaires pour la partie D à la fin de ce questionnaire.

E. Bilan personnel

34. Selon vous, en fonction des expériences faites jusqu'à aujourd'hui, quelle est l'utilité du module „système incitatif“ pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en termes de carrière au sein de votre faculté?	influence négative		pas d'influence		influence positive
	<input type="checkbox"/>				

Commentaire

35. En fonction des expériences réalisées jusqu'à aujourd'hui en tant que président / présidente d'une commission de nomination, dans quelle mesure les règlements existants (de même que les dispositions, les directives et les commentaires existants) en matière de nomination permettent-ils d'assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau des procédures de nomination?	assure totalement				n'assure pas du tout
	<input type="checkbox"/>				

Commentaire

36. De quelles dispositions, directives ou documents explicatifs complémentaires souhaiteriez-vous disposer pour la présidence d'une commission de nomination afin d'aménager une procédure de nomination qui assure la promotion de l'égalité des chances?
....

Vous pouvez nous faire part ici de toutes vos réflexions en la matière.....

F. Données personnelles

37. Membre de la faculté suivante

- Faculté de théologie
- Faculté des lettres
- Faculté de droit
- Faculté des sciences économiques et sociales
- Faculté des sciences
- médecine
- Autre (par exemple: filières interdisciplinaires)

.....

38. Sexe

- Femme
 - Homme
-

Merci beaucoup de votre collaboration!

*Veillez renvoyer ce questionnaire avant le 10 décembre 2002 à:
sfinx, Christine Spreyermann
Maulbeerstr. 14, 3011 Berne*

3 Annexe au module 2

Dans ce qui suit seront présentés des résultats supplémentaires de l'interprétation de l'enquête écrite auprès des participantes aux projets de mentoring d'une part, et les pourcentages détaillés de quelques résultats du rapport d'autre part. Pour le questionnaire, il s'agit d'un recensement complet. Les analyses ont été effectuées avec le programme de statistique SPSS, Version 11 pour Windows. Les données ont été interprétées de façon descriptive. Des analyses de fréquence, en particulier des tableaux croisés, ont été utilisées. Dans cette annexe sont rassemblés des résultats concernant les domaines suivants :

- Raisons de la participation au projet de mentoring
- Organisation et réalisation du projet de mentoring
- Domaines de soutien de la relation de mentoring
- Perspectives d'avenir des participantes

3.1 Raisons de la participation au projet de mentoring

Tableau 2 Sources d'information

<i>Comment avez-vous été informée de l'existence du projet de mentoring (plusieurs réponse possibles)</i>	
	Pourcentage de réponses (réponses multiples) N= 154 %
Par des camarades d'études/des collègues de travail	40
Par le bureau de l'égalité de l'université	24
Par un organe d'information officiel de l'université	15
Par l'intermédiaire de ma conseillère/mon conseiller scientifique	10
Par des informations sur le projet dispensées par la direction du projet	36
Autre	10

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

Tableau 3 Raisons principales de la participation au projet de mentoring (Participantes à un ONE TO ONE MENTORING)

*Veillez citer les trois raisons principales (1-19) de votre participation au projet de mentoring (Pourcentage de réponses, réponses multiples) **

Je voulais...	Total (One-to-one)		PhD I		PhD II		DSE		Étudiantes/ Titulaires licence		Doctorantes		Titulaires doctorat		Candidates/ Titulaires habilitation	
	N=72	%	N=40	%	N=18	%	N=12	%	N=13	%	N=20	%	N=22	%	N=17	%
plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	15	10	10	33							10		32	12		
plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s	24	23	23	22			25						32	47		
mieux connaître les réseaux scientifiques existants	19	23	23	17			17		15		25		18	18		
mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	17	10	10	12			42		23		20			24		
d'autres changements concrets dans le domaine de la mise en réseau							17		23							
avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	18	18	18	18			25		46		20					
acquérir des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système scientifique	18	23	23				25		15		10			41		
de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	43	40	40	50			50		15		65		36	47		
un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique	19	18	18	33							20		32	12		
faire le point sur mes intentions en matière de carrière	32	40	40	28			17		54		40		27	12		
cibler mes travaux en vue de ma carrière scientifique	25	20	20	17			42		23		40			35		
acquérir capacité d'auto-évaluation et confiance en moi	14	10	10	17			25		15		10		18	12		
acquérir capacité à faire valoir mon opinion et à prendre du recul				11										12		
d'autres changements concrets dans le domaine du soutien personnel				11									14			
obtenir un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche	18	23	23	22					31		20		23			
obtenir un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche		13	13										18	12		
un autre type de soutien professionnel		10	10								10					

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

* ne sont mentionnées que des raisons citées dans plus de 10% des réponses des participantes

Tableau 4 Raisons principales de la participation au projet de mentoring (Participantantes à un PEER-MENTORING)

*Veillez citer les trois raisons principales (1-19) de votre participation au projet de mentoring (Pourcentage de réponses, réponses multiples) **

Je voulais...	Total (One-to-one)		PhD I		PhD II		DSE		Étudiantes/Licence		Doctorantes		Titulaires doctorat		Candidates/Titulaires habilitation	
	N=74	%	N=44	%	N=17	%	N=12	%	N=9	%	N=34	%	N=12	%	N=19	%
plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification	50	57	47	47	33	33	56	53	58	37	58	37	58	37	58	37
plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s	10	10	18	18	25	25	22	22	22	11	22	11	22	11	22	11
mieux connaître les réseaux scientifiques existants	24	24	25	25	18	18	25	25	44	21	18	21	33	21	33	21
mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique	16	16	18	18	17	17	11	11	11	21	18	21	18	21	18	21
d'autres changements concrets dans le domaine de la mise en réseau																
avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique	12	14	18	18	17	17	11	11	11	16	16	16	17	11	16	16
acquérir des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système scientifique	35	34	35	35	33	33	44	44	44	47	42	47	42	47	42	47
de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique	20	23	23	23	33	33	22	22	22	26	18	26	17	26	17	26
un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique	14	14	16	16	17	17	17	17	17	11	18	11	17	11	17	11
faire le point sur mes intentions en matière de carrière	18	18	16	16	24	24	17	17	17	16	21	16	25	16	25	16
cibler mes travaux en vue de ma carrière scientifique	23	23	23	23	42	42	22	22	22	21	27	21	17	21	17	21
acquérir capacité d'auto-évaluation et confiance en moi	14	14	11	11	29	29	18	18	18	16	18	16	18	16	18	16
acquérir capacité à faire valoir mon opinion et à prendre du recul					18	18	11	11	11	16	11	16	11	16	11	16
d'autres changements concrets dans le domaine du soutien personnel					12	12	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
obtenir un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche	20	20	16	16	24	24	33	33	22	32	32	32	22	32	22	32
obtenir un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche					25	25	25	25	22	22	22	22	22	22	22	22
un autre type de soutien professionnel					18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

* ne sont mentionnées que des raisons citées dans plus de 10% des réponses des participantantes

3.2 Organisation et réalisation du projet de mentoring

Tableau 5 Organisation de la forme et du contenu des contacts (sans MentoringWerkstatt)

<i>Comment, vous et votre menta/mentor, avez-vous organisé la forme, la fréquence et le contenu des contacts?</i>		
	Pourcentage des réponses Réponses multiples N=73 %	Dont réalisés conformément à ce qui avait été décidé. %
La forme et la fréquence des contacts ont été discutées au début	59	79
Une convention définissant la forme et la fréquence a été consignée par écrit au début	55	50
La forme et la fréquence des contacts se sont décidées au fur et à mesure du rapport de mentoring	44	
Des objectifs et des points forts ont été discutés au début	59	77
Les objectifs à atteindre et les points principaux ont fait l'objet d'une convention et ont été consignés par écrit	53	67
Les contenus se sont décidés au fur et à mesure du rapport	41	
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.		

Tableau 6 Fin des contacts (sans MentoringWerkstatt)

<i>Comment, vous et votre menta/mentor, avez-vous mis fin au rapport de mentoring?</i>	
Le rapport ...	Pourcentage des réponses N= 68 %
s'est achevé à la fin officielle du projet	28
s'est poursuivi après la fin officielle du projet	57
a été rompu avant la fin officielle du projet	15
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.	

Tableau 7 Satisfaction par rapport au type de „matching“ (sans MentoringWerkstatt)

<i>Etes-vous satisfaite du type de „matching“ de votre rapport de mentoring?</i>		
Type de „matching“:	Plutôt à très satisfaite %	Plutôt à très insatisfaite %
Same gender (N= 41)	90	10
Cross gender (N=18)	78	22
Intra-universitaire (N= 15)	87	13
Inter-universitaire (N= 30)	87	13
International (N= 11)	90	9
Même discipline (N= 37)	87	14
Autre discipline (N= 18)	67	33
© Bachmann R. / Rothmayr C. / Spreyermann C.: Évaluation du programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire.		

**Tableau 8 Estimation de l'engagement de la menta/du mentor
(sans MentoringWerkstatt)**

<i>Comment jugez-vous a posteriori l'engagement de votre menta/mentor en ce qui concerne la promotion et l'encouragement?</i>	
	Pourcentage des réponses
	N= 70 %
Très grand	17
Plutôt grand	46
Plutôt faible	29
Très faible	9

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

Tableau 9 Disponibilité de la menta/du mentor (sans MentoringWerkstatt)

<i>Comment jugez-vous a posteriori le temps que vous a consacré votre menta/mentor?</i>	
	Pourcentage des réponses
	N= 70 %
Suffisant	47
Plutôt suffisant	23
Plutôt insuffisant	16
Insuffisant	14

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

3.3 Domaines de soutien du projet de mentoring (Relation de mentoring et manifestations du programme-cadre)

Tableau 10 Principaux résultats du projet selon le type de mentoring (Participantes à un ONE-TO-ONE-MENTORING)

		Veuillez indiquer les trois résultats principaux (1-19) du projet de mentoring (Pourcentage de réponses, réponses multiples) *																				
		Total (One-to-one) N=65 %		Phd I N=34 %		Phd II N=17 %		DSF N=12 %		Étudiantes/ Titulaires licence N=11 %		Doctorantes N=19 %		Titulaires doctorat N=19 %		Candidates/Titulaires habilitation N=16 %		Engagement élevé ** N=23 %		Engagement moyen N=25 %		Engagement faible N=17 %
La participation au projet de mentoring m'a permis...																						
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification		29	35	29	17	18	32	32	31	22	40	29										
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s		23	18	29	25		16	26	38	17	16	35										
de mieux connaître les réseaux scientifiques existants		12	15		17		11	11	19		12	24										
de mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique				12	25	18	16					18										
de profiter d'autres changements concrets dans le domaine de la mise en réseau																						
d'avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique		14		18	25	18	16	11	13	17	16											
d'accéder à des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système scientifique		19	24		25	18	16		38	22	20	24										
d'avoir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique		26	21	29	42		32	16	44	26	20	29										
d'avoir un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique		19	24	18			21	32		13	24	18										
de faire le point sur mes intentions en matière de carrière		35	38	35	25	55	37	42	13	48	32	24										
de cibler mes travaux en vue de ma carrière scientifique		25	21	24	33	18	21	21	38	26	24	18										
d'acquiescer à l'auto-évaluation et confiance en moi		20	21	24		46	11	16	19	26	20	18										
de profiter d'autres changements concrets dans le domaine du soutien personnel		11	18				21			13	12											
d'obtenir un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche						18		11			12											
d'obtenir un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche								11														
d'obtenir un soutien professionnel dans le cadre d'une publication								11														
d'obtenir un autre type de soutien professionnel		12	12	18			11	21				17										

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

* ne sont mentionnées que des raisons citées dans plus de 10% des réponses des participantes

** Définition de l'engagement: **Engagement élevé** = Le contenu et la forme des contacts de mentoring ont été définis au début et réalisés conformément à cette définition. **Engagement moyen** = Le contenu ou la forme des contacts de mentoring ont été définis au début et réalisés conformément à cette définition. **Engagement faible** = Le contenu et la forme des contacts de mentoring se sont dessinés au cours des contacts, ou le contenu et la forme des contacts de mentoring ont été définis au début mais n'ont pas été réalisés conformément par la suite.

Tableau 11 Principaux résultats du projet selon le type de mentoring (Participant·es à un PEER-MENTORING)

		Veuillez indiquer les trois résultats principaux (1-19) du projet de mentoring (Pourcentage de réponses, réponses multiples) *									
		Total (Peer)	Phil I	Phil II	DSE	Étudiant·es/ Titulaires licence	Doctorant·es	Titulaires doctoral	Candidat·es/ Titulaires habilitation		
La participation au projet de mentoring m'a permis ...		N=64 %	N=39 %	N=16 %	N=8 %	N=9 %	N=32 %	N=8 %	N=15 %		
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification		60	59	69	50	67	66	50	47		
d'avoir des échanges accrus et une meilleure mise en réseau avec les professeur·e-s de mieux connaître les réseaux scientifiques existants		14	13	25		11	13		27		
de mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique		17	18	13	25		25	13	13		
d'avoir un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique		17	18	13	25		19	25	20		
d'accéder à des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système scientifique		19	18	25	13	11	22	38			
d'avoir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique		34	31	44	25	33	31	50	33		
d'avoir un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique		14	16	13	13	11		25	20		
de faire le point sur mes intentions en matière de carrière		19	21	13	25	22	22	13			
de cibler mes travaux en vue de ma carrière académique			10		25	11	13				
d'acquies capacité d'auto-évaluation et confiance en moi		14	13	19	13	33			20		
d'acquies capacité à faire valoir mon opinion et à prendre du recul		11		13	13	22			27		
d'obtenir un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche		20	13	25	50	33	28				
d'obtenir un soutien professionnel dans le cadre d'une publication					25	11		25			
d'obtenir un autre type de soutien professionnel				13				25			

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

* ne sont mentionnées que des raisons citées dans plus de 10% des réponses des participant·es

Tableau 12 Contribution du programme-cadre à l'efficacité du projet de mentoring

<i>Comment jugez-vous l'apport du programme-cadre en terme d'efficacité du projet de mentoring? Ne répondez que s'il y a eu un programme-cadre et que vous y avez participé.</i>	
	Pourcentage des réponses N= 122 %
Très grand	12
Plutôt grand	39
Plutôt faible	39
Très faible	11

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

Tableau 13 Satisfaction vis-à-vis des résultats

<i>Si vous considérez de façon globale le soutien dont vous avez bénéficié dans le cadre du rapport de mentoring, dans quelle mesure êtes-vous satisfaite des résultats obtenus en fonction du temps investi et des objectifs énoncés au préalable? (Pourcentages)</i>				
	Très satisfaite	Plutôt satisfaite	plutôt insatisfaite	Très insatisfaite
	%	%	%	%
Total N= 152	29	46	20	5
Étudiantes/Titulaires licence (N= 22)	32	46	18	5
Doctorantes (N= 54)	32	54	13	2
Titulaires doctorat (N= 35)	26	49	23	3
Candidates/titulaires habilitation (N= 41)	27	34	29	10
Sans activité professionnelle (N= 15)	48	40	13	-
Activité à l'université (N= 114)	27	46	21	6
Activité en dehors de l'université (N= 22)	27	56	18	-
Phil I (N= 85)	28	40	25	7
Phil II (N= 39)	36	51	10	3
Économie et droit (N= 25)	16	64	20	-
Same gender (N=43)	44	35	19	2
Cross gender (N=18)	33	50	18	-
Engagement élevé** (N= 26)*	50	35	15	-
Engagement moyen (N= 26)*	42	39	19	-
Engagement faible (N= 16)*	31	44	25	-

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

*sans les participantes au MentoringWerkstatt de Zurich

** **Engagement élevé** = Le contenu et la forme des contacts de mentoring ont été définis au début et réalisés conformément à cette définition. **Engagement moyen** = Le contenu ou la forme des contacts de mentoring ont été définis au début et réalisés conformément à cette définition. **Engagement faible** = Le contenu et la forme des contacts de mentoring se sont dessinés au cours des contacts, ou le contenu et la forme des contacts de mentoring ont été définis au début mais n'ont pas été réalisés conformément par la suite.

Tableau 14 Recommandation

<i>Recommanderiez-vous cette forme d'encouragement, tel qu'il existe dans le rapport de mentoring?</i>	
	Pourcentage de réponses
	N= 153 %
Non	5
Oui	63
Seulement sous certaines conditions*	32

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

*Les conditions citées par les participantes au peer mentoring sont: la clarification de la collaboration au sein du groupe (8), la clarification de la composition du groupe (6), l'amélioration des conditions-cadre et de l'organisation (6), la clarification du rôle des conseillers (4) et des ressources en temps suffisantes et plus d'initiative personnelle(4).

Les conditions indiquées par les participantes au one to one mentoring sont: plus d'intensité et de continuité dans les contacts entre mentee et menta(9), l'amélioration de l'organisation et de la coordination (7) et l'amélioration des contacts mentee/menta (4).

3.4 Perspectives d'avenir

Tableau 15 Perspectives d'avenir en ce qui concerne les étapes de qualification scientifique

<i>En ce qui concerne ma prochaine qualification formelle au plan scientifique, j'aurai dans deux ans... (Pourcentage des réponses „plutôt réaliste“)*</i>	
	Plutôt réaliste %
terminé mon doctorat (doctorantes seules, N= 57)	75
terminé mon habilitation (candidates à l'habilitation seules, N= 31)	61

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

Tableau 16 Perspectives d'avenir en ce qui concerne la carrière académique

<i>En ce qui concerne la prochaine étape de ma carrière académique, dans deux ans... (Pourcentage des réponses „plutôt réaliste“)*</i>	
	Plutôt réaliste %
je ferai partie du corps intermédiaire, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui (personnes sans ou avec activité en dehors de l'université, N= 32)	19
j'occuperai un poste plus qualifié qu'aujourd'hui au sein du corps intermédiaire (personnes exerçant une activité à l'université, N= 115)	25
je serai nommée professeure (Candidates et titulaires de l'habilitation, N= 41)	29
je serai nommée professeure (titulaires d'un doctorat, candidates et titulaires de l'habilitation, N= 76)	18
j'exercerai une activité en dehors de l'université (N= 148)	45

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

*Les étudiantes ne sont pas prises en compte dans cette analyse

3.5 Enquête auprès des participantes à un projet de mentoring

Enquête auprès des participantes à un projet de mentoring

Vous avez participé à l'un des projets de mentoring suivants:

Mentoring Deutschschweiz, Université de Berne

Réseau romand de mentoring pour femmes, Université de Fribourg

E-Mentoring, Université de Lucerne

Mentoring-Werkstatt, Université de Zurich

Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, Université de Genève

WoMentoring, Université de Berne

Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI

Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, Université de Bâle

Indications concernant la manière de remplir le questionnaire:

Les projets sont parfois très différents les uns des autres tant au niveau de leur forme que de leur public-cible.

C'est pourquoi nous avons formulé les questions et les réponses possibles de telle manière que chaque participante puisse y répondre.

À chaque fois que, dans le questionnaire, nous parlons ...

- **de rapport de mentoring**, nous pensons au duo constitué par la mentee et son mentor ou samenta.
- **de projet de mentoring**, nous pensons aussi bien au duo mentee-mentor/menta qu'au programme-cadre (par exemple: manifestation d'introduction, ateliers, manifestation organisée à l'occasion de la fin du projet...).
- **de programme-cadre**, nous pensons seulement aux manifestations organisées en plus des rapports mentee/ mentor ou menta.

Merci d'avance de bien vouloir prendre le temps de remplir ce questionnaire.

Pour toute question et information, veuillez vous adresser à Madame Ruth Bachmann, elle se fera un plaisir de vous répondre:

Tél.: 041 412 07 33, e-mail: bachmann@interface-politikstudien.ch

1 Qualification formelle et activité professionnelle

1.1 Quels niveaux de qualification scientifique avez-vous atteints? Quand les avez-vous atteints?

Année de promotion

Licence/Diplôme	en _____
Doctorante	depuis (année) _____
Promue	en _____
Candidate à l'habilitation	depuis (année) _____
Habilitation obtenue	en _____
Étudiante	depuis (année) _____

1.2 Dans quelle université avez-vous obtenu le dernier degré de qualification cité ci-dessus?

- | | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | Université de Bâle | <input type="checkbox"/> 8 | Université de Lucerne |
| <input type="checkbox"/> 2 | Université de Berne | <input type="checkbox"/> 9 | Université de St. Gall |
| <input type="checkbox"/> 3 | Université de Fribourg | <input type="checkbox"/> 10 | Université de la Suisse italienne |
| <input type="checkbox"/> 4 | Université de Genève | <input type="checkbox"/> 11 | EPF Zurich |
| <input type="checkbox"/> 5 | Université de Lausanne | <input type="checkbox"/> 12 | EPF Lausanne |
| <input type="checkbox"/> 6 | Université de Neuchâtel | <input type="checkbox"/> 13 | Dans une université étrangère |
| <input type="checkbox"/> 7 | Université de Zurich | | |

1.3 Quelle est votre discipline?

- | | | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 | Théologie | <input type="checkbox"/> 6 | Droit |
| <input type="checkbox"/> 2 | Sciences linguistiques et littéraires | <input type="checkbox"/> 7 | Sciences exactes
(Mathématiques, physique, informatique, etc.) |
| <input type="checkbox"/> 3 | Sciences historiques et culturelles
(Philosophie, archéologie, histoire, histoire de l'art, ethnologie, anthropologie etc.) | <input type="checkbox"/> 8 | Sciences naturelles
(Chimie, sciences de la terre, géographie, biologie) |
| <input type="checkbox"/> 4 | Sciences sociales
(Psychologie, pédagogie, sociologie, science politique, géographie humaine, etc.) | <input type="checkbox"/> 9 | Médecine |
| <input type="checkbox"/> 5 | Sciences économiques | <input type="checkbox"/> 10 | Pharmacie |
| | | <input type="checkbox"/> 11 | Sciences techniques |
| | | <input type="checkbox"/> 12 | Autre: _____ |

1.4 Avez-vous jusqu'à présent, au cours de votre parcours universitaire, changé d'université ou bien étudié ou travaillé, un ou plusieurs semestres, dans une autre université?

- 1 Non
- 2 Oui, à savoir...
- (Plusieurs réponses possibles)**
- 3 dans la même région linguistique en Suisse
- 4 dans une autre région linguistique de Suisse
- 5 dans la même région linguistique à l'étranger
- 6 dans une autre région linguistique à l'étranger
-

1.5 Avez-vous exercé une activité salariée au sein de l'université ou en-dehors de l'université au cours de l'année précédant le début du projet de mentoring (si vous avez exercé plusieurs activités en même temps, veuillez les indiquer toutes)?

- 1 Je n'étais pas salariée

J'exerçais une activité au sein de l'université:

- 1 Assistante
- 2 Maître-assistante
- 3 Chargée de cours
- 4 Collaboratrice scientifique
- 5 Salariée financée par des sources externes
- 6 Autre: _____

J'exerçais une activité en-dehors de l'université:

- 1 Service public/institution de formation ▶ **Passer à la question 2**
- 2 Entreprise privée ▶ **Passer à la question 2**
- 3 Autre: _____ ▶ **Passer à la question 2**
-

1.6 Si vous avez exercé une activité universitaire tout en préparant votre doctorat: Combien de temps celle-ci a-t-elle duré au total?

Durée de l'activité professionnelle au sein de l'université alors que vous étiez doctorante (en mois)

--	--	--

Degré d'occupation moyen (en pourcentage d'une occupation à plein temps)

environ

--	--	--

 %

2 Motifs de participation au projet de mentoring

2.1 Comment avez-vous été informée de l'existence du projet de mentoring? (Plusieurs réponses possibles)

- 1 Par des camarades d'études / des collègues de travail
 - 2 Par le bureau de l'égalité
 - 3 Par un organe d'information officiel de l'université (site internet, guide de l'étudiant etc.)
 - 4 Par l'intermédiaire de mon conseiller /ma conseillère scientifique
 - 5 Par des informations sur le projet dispensées par la direction du projet
(Envoi de documentation, manifestation d'information etc.)
 - 6 Autre:
-

2.2 Pour quelles raisons avez-vous participé au projet de mentoring? (Plusieurs réponses possibles)

Mise en réseau: je voulais

- 1 plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les femmes de mon niveau de qualification
- 2 plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s
- 3 mieux connaître les réseaux scientifiques existants, susceptibles d'être importants pour moi
- 4 mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique
- 5 autre: _____

Carrière académique: je voulais ...

- 6 un aperçu sur l'évolution et le quotidien d'une carrière académique
- 7 acquérir des connaissances (de façon informelle) sur le fonctionnement du système scientifique en relation avec une carrière académique
- 8 de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique
- 9 avoir un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique
- 10 faire une mise au point concernant mes intentions en matière de carrière
- 11 autre: _____

Soutien personnalisé: j'espérais obtenir un effet en terme de ...

- 12 travaux ciblés en vue de ma carrière académique
- 13 auto-évaluation et de confiance en moi
- 14 capacité à faire valoir mon opinion et à prendre du recul
- 15 autre: _____

Soutien professionnel: je recherchais

- 16 un soutien professionnel pour réaliser un projet de recherche concret (travail de diplôme, licence, thèse de doctorat, thèse d'habilitation, projet du Fonds national)
- 17 un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche
- 18 un soutien professionnel dans le cadre d'une publication
- 19 autre: _____

2.3 Parmi les motifs évoqués plus haut (1-19), veuillez citer les trois les plus importants (par exemple : 15, 2, etc.).

--	--	--

3 Organisation et aménagement du projet de mentoring

3.1 Parmi les projets de mentoring suivants, auquel avez-vous participé?

- 1 Mentoring Deutschschweiz, Université de Berne
- 2 Réseau romand de mentoring pour femmes, Université de Fribourg
- 3 E-Mentoring, Université de Lucerne
- 4 Mentoring-Werkstatt, Université de Zurich
- 5 Mentorat pour développer le potentiel scientifique des femmes, Université de Genève
- 6 WoMentoring, Université de Berne
- 7 Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI
- 8 Nachwuchsförderung für die Pflegewissenschaften, Université de Bâle

3.2 Avez-vous participé au programme-cadre du projet de mentoring (par exemple: introduction, conférences, manifestation organisée à la fin du projet)?

- 1 Il n'y a pas eu de programme-cadre
- 2 Je n'ai pas participé au programme-cadre
- 3 Oui, à savoir...
 - 4 une fois
 - 5 plusieurs fois

3.3 Veuillez indiquer de quel type de « matching » il s'agissait dans le rapport de mentoring et si vous en êtes satisfaite:

- 1 Il n'y a pas eu de « matching »

▸ Passer à la question 4

	Très satisfaite	Plutôt satisfaite	Plutôt insatisfaite	Insatisfaite
<input type="checkbox"/> 1 Same Gender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2 Cross Gender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1 Intra-universitaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2 Inter-universitaire (Suisse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3 International	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1 Même discipline	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2 Autre discipline	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Comment jugez-vous a posteriori l'engagement de votre mentor/menta en ce qui concerne la promotion et l'encouragement?

- 1 Très grand
- 2 Plutôt grand
- 3 Plutôt faible
- 4 Très faible

3.5 Comment jugez-vous à posteriori le temps que vous a consacré votre mentor/menta?

- 1 Suffisant
- 2 Plutôt suffisant
- 3 Plutôt insuffisant
- 4 Insuffisant

3.6 Veuillez indiquer la forme et la fréquence des contacts:

		Environ 2x par année	Tous les 3 mois environ	Environ 1x par mois	Plusieurs fois par mois
<input type="checkbox"/> 1	E-mail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2	Contact téléphonique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3	Rencontre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.7 Comment avez-vous organisé avec votre mentor/menta la forme (par exemple: e-mail, rencontre) et la fréquence des contacts?

a eu lieu conformément à ce qui avait été décidé initialement

- 1 La forme et la fréquence du contact ont été **discutées** au début oui non
- 2 Une convention définissant la forme et la fréquence **a été consignée par écrit** au début oui non
- 3 La forme et la fréquence des contacts se sont décidées au fur et à mesure du rapport de mentoring

3.8 Comment, vous et votre mentor/menta, avez-vous organisé le contenu du rapport de mentoring?

a eu lieu conformément à ce qui avait été décidé initialement

- 1 Des objectifs et des points forts ont été **discutés** au début oui non
- 2 Les objectifs à atteindre et les points principaux du rapport ont fait l'objet d'une convention et ont été **consignés par écrit** oui non
- 3 Les contenus se sont décidés au fur et à mesure du rapport

3.9 Comment, vous et votre mentor/menta, avez-vous mis fin au rapport de mentoring?

- 1 Le rapport s'est **achevé** à la fin officielle du projet
- 2 Le rapport s'est **poursuivi** après la fin officielle du projet
- 3 Le rapport a été **rompu** avant la fin officielle du projet
- Motif: _____
- _____
- _____

3.10 Combien de temps avez-vous consacré au projet de mentoring? (seulement jusqu'à la fin officielle du projet)

Au total _____ heures

3.11 Comment jugez-vous le temps que vous avez consacré au projet de mentoring?

- 1 Suffisant
- 2 Plutôt suffisant
- 3 Plutôt insuffisant
- 4 Insuffisant

4 Résultats obtenus par le projet de mentoring (Rapport de mentoring et manifestations du programme-cadre)

4.1 Résultats du projet de mentoring (Plusieurs réponses possibles)

Soutien dans le domaine de la mise en réseau: Participer au projet de mentoring m'a permis ...

- 1 d'avoir des échanges accrus et un meilleur réseau avec les femmes de mon niveau de qualification
 - 2 d'avoir des échanges accrûs et une meilleure mise en réseau avec les professeur-e-s
 - 3 de mieux connaître les réseaux existants, susceptibles d'être importants pour moi
 - 4 de mieux savoir comment établir des contacts au sein de la communauté scientifique
 - 5 de profiter d'autres transformations concrètes dans le domaine de la mise en réseau:
-

Soutien en terme de carrière: Participer au projet de mentoring m'a permis ...

- 6 d'avoir un aperçu sur l'évolution et le quotidien d'une carrière académique
 - 7 d'accéder à des connaissances (informelles) sur le fonctionnement du système académique en relation avec une carrière académique
 - 8 d'avoir de meilleures informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique
 - 9 d'avoir un feedback sur ma qualification et les possibilités de carrière académique
 - 10 de faire le point sur mes intentions en matière de carrière
 - 11 d'avoir d'autres informations concrètes:
-

Soutien personnalisé: Le mentoring a eu une influence positive sur ...

- 12 des travaux ciblés que j'ai entrepris en vue de ma carrière académique
 - 13 ma capacité d'auto-évaluation et la confiance en moi
 - 14 ma capacité à faire valoir mon opinion et à prendre du recul
 - 15 d'autres changements concrets:
-

Soutien professionnel: en participant au projet de mentoring j'ai obtenu ...

- 16 un soutien professionnel pour la réalisation d'un projet de recherche concret (travail de diplôme, licence, thèse de doctorat, thèse d'habilitation, projet du Fonds national)
 - 17 un soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche
 - 18 un soutien professionnel dans le cadre d'une publication
 - 19 un autre type de soutien professionnel:
-

4.2 Parmi les résultats du rapport de mentoring évoqués plus haut (1-19), veuillez indiquer les trois les plus importants (par exemple : 15, 2, etc.).

--	--	--

4.3 Si vous considérez de façon globale le soutien dont vous avez bénéficié dans le cadre du rapport de mentoring, dans quelle mesure êtes-vous satisfaite des résultats obtenus en fonction du temps investi et des objectifs énoncés au préalable?

- 1 Très satisfaite
- 2 Plutôt satisfaite
- 3 Plutôt insatisfaite
- 4 Très insatisfaite

5 Efficacité du projet de mentoring en termes de qualification scientifique et de carrière (étapes concrètes)

5.1 Quelles étapes concrètes avez-vous franchies au cours de l'année passée et quel a été selon vous l'apport du projet de mentoring? (Plusieurs réponses possibles)

	Déterminant	Apport plutôt important	Apport plutôt faible	Pas d'apport
<input type="checkbox"/> 1 Niveau de qualification suivant atteint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2 Étape importante pour atteindre le niveau de qualification suivant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3 Invitation/présentation de travaux à des conférences/réunions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4 Obtention d'un prix scientifique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 5 Lancement d'un projet de recherche personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 6 Obtention d'une bourse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 7 Séjour de recherche au sein d'une université étrangère	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 8 Mise en place d'une coopération de recherche avec des tiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 9 Publication de travaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 11 Début d'une activité au sein de l'université	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 12 Obtention d'une activité plus qualifiée à l'université	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 13 Autre: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 Utilité de la participation au projet de mentoring pour une carrière académique?

Le projet de mentoring étant achevé, je suis aujourd'hui ...	Correspond	Correspond partiellement	Ne correspond pas
plus claire quant à mes objectifs de carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
plus claire quant à mes chances de carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
plus motivée à aspirer à une carrière académique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.3 Si vous considérez de façon globale votre participation au projet de mentoring, celle-ci a-t-elle été utile à votre carrière académique ?

- 1 Très utile
- 2 Plutôt utile
- 3 Plutôt peu utile
- 4 Très peu utile

5.4 Comment jugez-vous l'apport du programme-cadre en terme d'efficacité du projet de mentoring? Ne répondez que s'il y a eu un programme-cadre et que vous y avez participé.

- 1 Très grand
- 2 Plutôt grand
- 3 Plutôt faible
- 4 Très faible

5.5 Votre participation à un projet de mentoring a-t-elle débloqué des éléments (effets secondaires) en plus de ce que vous avez évoqué plus haut (5.1, 5.2) ?

- 1 Non
- 2 Oui, lesquels:

5.6 Votre participation à un projet de mentoring a-t-elle eu des effets négatifs sur votre carrière académique?

- 1 Non
- 2 Oui, lesquels:

5.7 Recommanderiez-vous cette forme d'encouragement tel qu'il existe dans le rapport de mentoring?

- 1 Non
- 2 Oui
- 3 Seulement sous certaines conditions, à savoir:

6 Avenir

6.1 En ce qui concerne ma prochaine qualification formelle au plan scientifique, j'aurai dans deux ans....

		Plutôt réaliste	Plutôt irréaliste
<input type="checkbox"/> 1	terminé ma licence/mon diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2	terminé mon doctorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3	terminé mon habilitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4	autre: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2 En ce qui concerne la prochaine étape de ma carrière académique, dans deux ans... (Plusieurs réponses possibles)

		Plutôt réaliste	Plutôt irréaliste
<input type="checkbox"/> 1	Je ferai partie du corps intermédiaire de l'université, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2	J'occuperai un poste plus qualifié qu'aujourd'hui au sein du corps intermédiaire de l'université	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3	Je serai nommée professeure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4	J'exercerai une activité en-dehors de l'université	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 5	Autre: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Données personnelles

7.1 Votre année de naissance?

--	--	--	--

7.2 Avez-vous des enfants?

- 1 Non
- 2 Oui, _____ (indiquer le nombre)
De quel âge?
- 3 de 0 à 5 ans
- 4 de 6 à 13 ans
- 5 plus de 14 ans

Si vous avez des remarques à nous faire ou des informations à nous communiquer qui sont susceptibles de nous aider à comprendre vos réponses, veuillez les écrire ci-après:

Merci de votre collaboration!

Veillez nous renvoyer le questionnaire rempli à l'aide de l'enveloppe pré-affranchie ci-jointe, à l'adresse suivante:

**Interface, Institut d'études politiques
Seidenhofstr. 12
6003 Lucerne**

4 Annexe au module 3

4.1 Enquête auprès des responsables de projets portant sur l'accueil des enfants

Enquête auprès des responsables de projets portant sur les structures d'encadrement pour les enfants des membres de l'université

Vous êtes responsable d'un projet dans le cadre du module concernant les structures d'encadrement pour les enfants. La conception des projets varie d'un cas à l'autre. Les questions et les possibilités de réponse à ce questionnaire sont par conséquent toujours formulées de façon à pouvoir s'adapter à chaque projet. En fonction de l'organisation du domaine de la prise en charge des enfants de votre Université, il se pourrait que vous ne disposiez pas d'information détaillée sur tous les aspects abordés. Nous vous serions très reconnaissantes de bien vouloir recueillir les informations concernées, p.ex. auprès des responsables de crèches, de la direction universitaire, des chargé-e-s de l'Egalité des chances ou autres.

Afin de remplir ce questionnaire correctement, nous vous prions de bien vouloir tenir compte de l'indication suivante sur la terminologie utilisée: Veuillez noter que « *les membres de l'université* » représente les étudiants, les membres du corps intermédiaire et professoral ainsi que le personnel administratif et technique.

D'avance, nous vous remercions vivement de prendre le temps de répondre à ce questionnaire.

Pour toute question ou information, Mme Christine Rothmayr se fera un plaisir de vous renseigner:

Téléphone: 022 705 88 56

e-mail: Christine.Rothmayr@politic.unige.ch

A Sur la situation avant le début du programme fédéral

1 **Votre Université disposait-elle des structures d'encadrement pour les enfants des membres de l'université avant le début du programme fédéral "Egalité des chances"?**

- 1 Non, il n'existait aucune offre de la part de l'Université  Aller à la question 2
- 2 Oui, il existait déjà une offre de la part de l'Université sous forme de.....
- 3 Places d'accueil
- 4 Offre d'information et d'entremise
- 5 Autres: _____

1a **Pour quelles membres de l'université une offre existait-elle? Veuillez cocher toutes les catégories concernées.**

Places d'accueil:

- 1 Etudiants
- 2 Corps intermédiaire
- 3 Corps professoral
- 4 Personnel administratif et technique

Offre d'information et d'entremise:

- 1 Etudiants
- 2 Corps intermédiaire
- 3 Corps professoral
- 4 Personnel administratif et technique

1.b **A quels groupes cibles l'offre s'adressait-elle? Veuillez cocher toutes les catégories concernées.**

- 1 Nourrissons jusqu'à 15 mois
- 2 Enfants préscolaires (à partir de 15 mois)
- 3 Enfants scolarisés

1.c **Qui était responsable de l'offre?**

- 1 L'Université elle-même
- 2 Fondation ou association avec la participation de l'Université et d'autres institutions, à savoir:

- 3 Autre forme, à savoir:

B Sur l'élaboration et l'extension de l'offre

2 Selon les informations obtenues dans le rapport annuel adressé à la CUS, les montants accordés dans le cadre du module 3 et les montants fixes et variables ont été utilisés pour les activités cochées ci-dessous. Veuillez compléter les indications en cas de besoin.

- 1 Extension de l'offre existante de places d'accueil pour les membres de l'université
- 2 Création de places d'accueil pour les membres de l'université
- 3 Rétribution auprès d'autres offres de places d'accueil existantes
- 4 Elargissement de la disponibilité de l'offre de prise en charge (horaires journaliers d'ouverture, jours d'ouverture, offres en période de vacances)
- 5 Elaboration ou extension d'offres d'information et d'entremise
- 6 Contributions directes aux parents pour la prise en charge
- 7 Elaboration de la base pour une extension (telles qu'analyses de la situation, évaluation des besoins, création d'associations...)
- 8 Autre, à savoir: _____

3 Questions sur l'élaboration et l'extension de places d'accueil

Selon le rapport annuel adressé à la CUS, à la fin de 2002, il y avait **XX** places d'accueil à disposition des membres de l'université. Dans le cadre du programme fédéral, il a été possible de créer **XX** nouvelles places.

3.a Veuillez nous indiquer à partir de quand les nouvelles places ont été mises à disposition.

Etape	Date	Nombre de places
1)
2)
3)
4)

3.b L'extension de places d'accueil s'est-elle adressée à un groupe spécifique de parents?

- 1 non
- 2 oui pour... (plusieurs réponses possibles)
 - 3 Corps professoral
 - 4 Corps intermédiaire
 - 5 Etudiants
 - 6 Personnel administratif et technique

3.c L'extension de places d'accueil pour les membres de l'université s'est-elle adressée avant tout aux mères?

- 1 Oui, aux mères en priorité
- 2 Non, aux pères et aux mères

3.d L'extension de places d'accueil s'adressait-elle à un groupe cible spécifique?

- 1 non
- 2 oui pour... (plusieurs réponses possibles)
 - 3 Nourrissons jusqu'à 15 mois
 - 4 Enfants préscolaires (à partir de 15 mois)
 - 5 Enfants scolarisés

C Autre extension et besoins d'extension

4 Comment jugez-vous la capacité de l'offre actuelle de places d'accueil?

- 1 insuffisante
- 2 suffisante
- 3 plus que suffisante

5 D'ici la fin du **premier** cycle du programme fédéral, une nouvelle extension de la capacité est-elle prévue? Si oui, veuillez préciser les étapes annoncées.

- 1 non
- 2 oui, c'est-à-dire :

Etape	Date	Nombre de places
1
2
3
4

6 Dans le domaine de la structure d'encadrement pour les enfants, quels sont les besoins qui – à ce jour – n'étaient pas ou pas assez couverts et qui mériteraient des mesures supplémentaires?

- 1 Extension supplémentaire / Création de nouvelles places d'accueil
- 2 Elargissement dans le temps de la disponibilité de l'offre de prise en charge (horaires journaliers d'ouverture, jours d'ouverture, offres en période de vacances)
- 3 Elaboration ou extension des offres d'information et d'entremise
- 4 Autre, à savoir: _____
Autre, à savoir: _____
Autre, à savoir: _____

7 La nouvelle aide financière à l'accueil extra-familial de la Confédération a-t-elle une influence sur votre future stratégie ou vos possibilités d'extension de l'offre? Veuillez brièvement illustrer votre estimation des effets possibles:

D Occupation des places d'accueil

8 Quelle est l'occupation des places mises à la disposition des membres de l'université?

- 1 Pas de places disponibles
- 2 Places disponibles en nombre limité
- 3 Places disponibles en grand nombre

9 Existe-t-il actuellement une liste d'attente pour les membres de l'université? Quelle est à peu près la durée moyenne de l'attente pour celui-ci?

- 1 Non
- 2 Oui et la durée moyenne de l'attente est d'environ _____ mois

10 Comment l'occupation des places pour les membres de l'université se répartit-elle selon le lieu de travail des parents? (Les indications devraient s'additionner à 100%)

- ___% La mère et le père travaillent à l'Université
- ___% La mère travaille à l'Université
- ___% Le père travaille à l'Université
- 1 Il n'y a pas de données disponibles à ce sujet

10.a Comment l'occupation des places nouvellement créées pour les membres de l'université se répartit-elle selon le lieu de travail des parents? (Les indications devraient s'additionner à 100%)

- ___% La mère et le père travaillent à l'Université
- ___% La mère travaille à l'Université
- ___% Le père travaille à l'Université
- 1 Il n'y a pas de données disponibles à ce sujet

11 D'une façon générale, selon quels critères les places d'accueil destinées aux membres de l'université sont-elles attribuées? Veuillez citer les quatre critères principaux.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

11.a Quels sont les critères qui ont été appliqués pour l'attribution des places d'accueil nouvellement créées pour les membres de l'université?

- 1 Les 4 critères identiques (question 11)
- 2 D'autres critères, à savoir
 - 1) _____
 - 2) _____
 - 3) _____
 - 4) _____

12 Selon vous, qui sont les premiers bénéficiaires de l'extension de l'offre?

Places d'accueil: (une seule réponse)

- 1 Etudiants
- 2 Corps intermédiaire
- 3 Corps professoral
- 4 Personnel administratif et technique

Autres services: (une seule réponse)

- 1 Etudiants
- 2 Corps intermédiaire
- 3 Corps professoral
- 4 Personnel administratif et technique

13 Les doctorantes et les femmes du corps intermédiaire ont-elles pu profiter davantage de l'extension de l'offre par rapport à leurs collègues masculins?

Places d'accueil:

- 1 Oui
- 2 Non

Autres services:

- 1 Oui
- 2 Non

E Pérennité financière des offres récemment créées

14 La reconduite des offres récemment créées est-elle financièrement assurée à moyen terme? Si la poursuite n'est pas encore assurée, veuillez indiquer également dans quelle mesure elle vous semble vraisemblable.

Places d'accueil:

- 1 assurées
- 2 assurées partiellement
- 3 pas encore assurées et...
- 4 Plutôt vraisemblable
- 5 Plutôt pas vraisemblable

Offre d'information et d'entremise:

- 1 assurée
- 2 assurées partiellement
- 3 pas encore assurée et...
- 4 Plutôt vraisemblable
- 5 Plutôt pas vraisemblable

Heures de prise en charge étendues:

- 1 assurées
- 2 assurées partiellement
- 3 pas encore assurées et...
- 4 Plutôt vraisemblable
- 5 Plutôt pas vraisemblable

Allocations aux parents:

- 1 assurées
- 2 assurées partiellement
- 3 pas encore assurées et...
- 4 Plutôt vraisemblable
- 5 Plutôt pas vraisemblable

Autres:

- 1 Assuré-e-s
- 2 Assuré-e-s partiellement
- 3 pas encore assuré-e-s et...
- 4 Plutôt vraisemblable
- 5 Plutôt pas vraisemblable

