

Office fédéral de la formation professionnelle
et de la technologie OFFT
Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER
Conférence universitaire suisse CUS

© Berne 2007

GOOD PRACTICE

ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES **HAUTES** **ÉCOLES** SUISSES



INTRODUCTIONS

L'égalité des chances progresse dans les hautes écoles
 DR. URSULA RENOLD UND CHARLES KLEIBER

Les HES en passe de devenir des institutions intégrant la dimension genre
 MARC-ANDRÉ BERCLAZ

L'égalité des chances: un critère de qualité pour les universités
 PROF. DR. HANS WEDER

Le programme fédéral égalité des chances, catalyseur pour la cause
 des femmes
 PROF. DR. HEIDI WUNDERLI-ALLENSPACH

HAUTES ÉCOLES PROFESSIONNELLES

- 1 BERNER FACHHOCHSCHULE **La haute école pour les femmes**
- 2 HAUTE ÉCOLE DE SUISSE OCCIDENTALE **Une carrière dans la santé...
Comment s'y prendre?**
- 3 SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA **L'anglais avec EGGG**
- 4 FACHHOCHSCHULE NORDWESTSCHWEIZ **Manuel compétences genre.** Guide pour le développement des compétences genre dans les hautes écoles spécialisées
- 5 FACHHOCHSCHULE OSTSCHWEIZ **Plus de femmes enseignantes à la Fachhochschule Ostschweiz FHO**
- 6 HOCHSCHULE LUZERN **Female Band Workshops à l'échelle nationale**
- 7 ZÜRCHER FACHHOCHSCHULE **Centre d'études genre de la Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften**

UNIVERSITÉS

- 8 UNI BASEL **Diss+ Mentorat trificultaire pour doctorantes**
- 9 UNI BERN **Mentoring en géographie / Mentoring en sciences**
- 10 UNI FRIBOURG **Regard.** Le programme d'ateliers
- 11 UNI GENÈVE **Subside Tremplin.** Soutien aux femmes de la relève académique
- 12 UNI LAUSANNE **Réseau de mentoring collectif LIEGE**
- 13 UNI LUZERN **eMentoring.** Un programme de mentoring électronique de l'Université de Lucerne en vue de la promotion des femmes dans les carrières académiques (2000-2006)
- 14 UNI NEUCHÂTEL **Mentoring Basé sur la pratique de l'enseignement. Cours interdisciplinaire en études genre.**
- 15 UNI ST GALLEN **netz+ Réseaux personnels pour réussir dans les domaines de la science et de l'économie**
- 16 UNIVERSITA DELLA SVIZZERA ITALIANA **Programme de mentoring destiné à encourager la carrière des femmes à l'USI**
- 17 UNI ZÜRICH **Programme de mentoring pour médecins**

EPF

- 18 EPF LAUSANNE **Les sciences, ça m'intéresse!** Augmenter l'intérêt des jeunes filles pour les filières scientifiques et de l'ingénierie
- 19 ETH ZÜRICH **Tandemplus Idea**

PROJETS DE COOPERATION

- 20 SUPSI MANNO, USI LUIGANO **Projet Wisegirls.** Un parcours de mentoring
- 21 HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES **info+lunch.** Promotion des jeunes femmes dans les professions techniques et scientifiques
- 22 HOCHSCHULPLATZ LUZERN **Garderie sur le campus des hautes écoles lucernoises**
- 23 UNIVERSITÉS DE SUISSE LATINE, EPF LAUSANNE **Réseau romand de mentoring pour femmes**
- 24 UNIVERSITÄRE HOCHSCHULEN DEUTSCHSCHWEIZ **Mentoring Deutschschweiz – le programme pour les scientifiques avancées.**
- 25 UNI ZÜRICH, UNI BASEL, UNI ST. GALLEN **Peer mentoring.** Encouragement de la relève scientifique féminine dans les Universités de Zurich, de Bâle et de St-Gall

EVALUATION

HAUTES ÉCOLES PROFESSIONNELLES
 UNIVERSITÉS

CONCLUSIONS

Conclusions et perspectives
 RUTH GROSSENBACHER
 Best Practice Good Practice Swiss Practice
 DR. KATHARINA VON SALIS

CONTACTS
 IMPRESSUM

DR. URSULA RENOLD
Directrice de l'Office fédéral de la formation professionnelle
et de la technologie OFFT

CHARLES KLEIBER
Secrétaire d'Etat, Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER



L'ÉGALITÉ DES CHANCES PROGRESSE DANS LES HAUTES ÉCOLES

La qualité d'une haute école repose sur de nombreux critères. L'un des plus significatifs est sans doute la réalisation de l'égalité des chances.

Sept ans après leur lancement, le bilan des deux programmes fédéraux Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées (HES) et les universités est positif (HEU). Toutes les hautes écoles disposent d'une entité chargée de promouvoir l'égalité des chances; chacune d'entre elles s'est engagée fermement dans cette voie et défend avec énergie cet objectif aussi auprès des instances dirigeantes.

Dans le domaine des HES, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie a financé plus de 170 projets: la plupart d'entre eux consistent à sensibiliser les jeunes femmes aux domaines de la technique et des sciences naturelles ainsi qu'à les motiver à s'engager dans ces voies de formation. Les HES ont introduit des filières d'études ayant des contenus axés sur le genre; elles ont aussi lancé des projets de promotion des compétences «genre» et développé le mentoring, le réseautage et les offres de garderies pour enfants.

Ces projets qualitatifs ne recouvrent toutefois qu'un aspect de la réalité. On ne peut en effet parler de véritable égalité des chances si celle-ci ne se concrétise pas sur le plan quantitatif. A ce niveau, nul doute que les HES peuvent faire mieux, car le taux d'étudiantes varie encore fortement d'un domaine à l'autre. Par exemple, les femmes représentent 70% des effectifs d'étudiant-e-s dans le domaine de la santé et du travail social, mais 5% seulement dans les domaines de la technique et des technologies de l'information. Elles restent aussi sous-représentées dans le corps enseignant et ce, dans tous les domaines d'enseignement.

Le même problème se pose pour les universités et les écoles polytechniques fédérales, notamment dans les disciplines techniques, où les femmes ne représentent que 25,6% des effectifs d'étudiant-e-s et 6,5% des professeur-e-s. On s'apprête à développer des cursus qui répondent mieux aux besoins des femmes et qui leur permettront de se faire une place dans ces disciplines.

Le programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités a atteint l'objectif fixé pour 2006 puisque les femmes représentent maintenant 14% du corps enseignant dans la moyenne de toutes les universités. On doit cette progression à un système incitatif ainsi qu'aux projets de mentoring et à l'offre élargie de places de crèches et de garderies pour enfants. Le mentoring donne aux femmes plus d'assurance et plus d'autonomie, il les aide à faire de meilleurs choix de carrière, à développer leurs compétences méthodologiques et scientifiques et à être plus présentes et mieux intégrées dans la communauté scientifique.

Si le mentoring aide les femmes à franchir les obstacles, cela ne suffit pas à augmenter automatiquement la part des femmes professeures. Les résistances sont dues principalement au fonctionnement actuel des hautes écoles et aussi au rôle de la femme dans la société, qui reste une société masculine. Ce contexte doit être pris en compte dans la mise en œuvre d'une stratégie pour faire proposer l'égalité dans les hautes écoles, aussi dans les procédures de nomination. Elle doit reposer sur la volonté partagée des instances académiques et politiques.

Il importe donc de poursuivre à tous les niveaux les efforts en matière d'égalité des chances, qui doit entrer dans tous les processus des hautes écoles. Il faut promouvoir les études genre et le «Gender Controlling» pour maintenir le bon niveau d'information en vue d'actions à venir. Il convient également de poursuivre l'effort de sensibilisation à l'égalité des chances en adaptant la communication à chacun des sexes et en renforçant la collaboration avec tous les milieux concernés. Enfin, il faut renouveler les campagnes de sensibilisation des femmes à l'intérêt des sciences techniques.

L'égalité des chances dans les hautes écoles est certes en bonne voie, mais il ne faut pas relâcher l'effort. De nos jours encore, de nombreuses femmes douées et très qualifiées sont placées devant un choix difficile: la carrière ou la famille. C'est pourquoi il est essentiel que les femmes continuent à étoffer leur réseau. Il faut qu'elles puissent s'inspirer de l'exemple de femmes et d'hommes qui ont réussi à concrétiser et à vivre une réelle égalité – dans l'enseignement, dans la recherche, dans d'autres fonctions dirigeantes et dans les responsabilités familiales. Pour tirer un meilleur parti du potentiel féminin dans la formation et la recherche, un effort supplémentaire doit être consenti. Ce sera hautement profitable, non seulement pour les femmes, mais pour notre économie et notre société dans son ensemble.

Les exemples présentés ci-après montrent que plusieurs solutions existent pour y parvenir.



MARC-ANDRÉ BERCLAZ
Président du comité directeur de la HES-SO

LES HES EN PASSE DE DEVENIR DES INSTITUTIONS **INTÉGRANT LA DIMENSION GENRE**

Einführung Introduction Introduzione

Les hautes écoles sont un miroir de la société et le domaine de l'égalité des chances n'y échappe pas. Les HES, à l'instar de l'économie et de la société, accusent des insuffisances. Le principe d'égalité des chances entre femmes et hommes ne va pas encore de soi au sein des hautes écoles.

Au cours des sept dernières années, les HES ont engagé, en s'appuyant sur le programme fédéral Egalité des chances, un processus visant à encourager l'égalité des chances et des genres de manière systématique et constante. Elles ont essayé, par le biais de différents projets, de sensibiliser le personnel et la population estudiantine afin de leur faire prendre conscience de l'existence de ce problème. Et elles y sont arrivées! Toutes les HES ont des délégué-e-s à l'égalité des chances, dont la mission est de prodiguer conseils et soutien. Chaque haute école dispose d'une palette d'instruments (matériel d'information, études et expérience acquise au cours de projets) visant à promouvoir l'égalité des chances, à inciter les jeunes femmes à s'orienter vers des filières techniques et à améliorer les conditions de travail afin de concilier vie professionnelle ou études et vie de famille.

Les activités menées jusqu'à présent et la réflexion qui les accompagne ont conforté l'idée selon laquelle les HES, en tant qu'organisations prestataires de services dans le domaine de la formation et de la recherche, doivent axer encore davantage leur organisation et leurs offres sur les différents besoins des femmes et des hommes. De plus, la dimension genre doit influencer la science, la recherche, l'enseignement et la pratique sous diverses formes et jouer un rôle essentiel dans la manière de penser et d'agir des hautes écoles. En faisant de la composante genre un axe principal de leur politique et de leurs actions, elles peuvent, d'une part, amener les jeunes diplômés, femmes et hommes, à s'intéresser aussi à cette problématique plus tard dans le cadre de leur vie active et, d'autre part, fournir des critères pour intégrer cet aspect dans l'activité professionnelle et être capable de l'évaluer.

Les HES, pour leur part, privilégient quatre aspects qui ont déjà marqué les deux premières phases du programme fédéral en faveur de l'égalité des chances et qui sont présentés dans cette brochure:

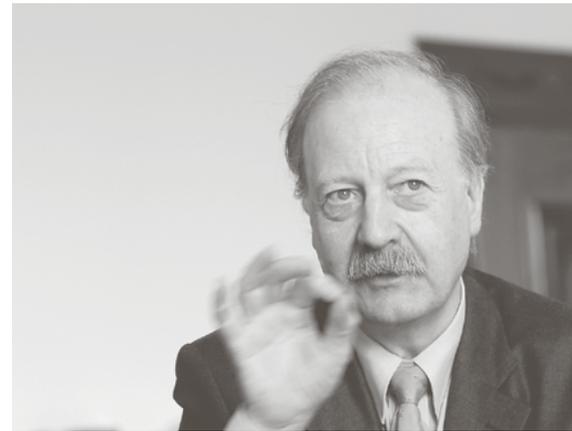
1. Représentation équilibrée des deux sexes au sein du corps enseignant, de la population estudiantine et des cadres.
2. Amélioration des conditions générales aidant à concilier vie professionnelle/formation et obligations familiales.
3. Intégration de la thématique genre dans les programmes des cursus et dans les projets de recherche.
4. Adaptation des méthodes pédagogiques aux besoins des femmes et des hommes.

Au travers de projets, dont un certain nombre sont décrits ici, les HES ont eu l'occasion d'expérimenter diverses approches et de capitaliser des expériences. La prochaine phase du programme aura pour but de consolider les acquis et de permettre à d'autres HES de profiter de l'expérience dans ce domaine pour systématiser leur propre programme en faveur de l'égalité des chances à partir d'une stratégie encore plus efficace et dans une optique de pérennité. Avec à la clé toujours la même finalité: faire des hautes écoles spécialisées des institutions intégrant la dimension genre.

PROF. DR. HANS WEDER

Président de la CRUS et recteur de l'Université de Zurich

L'ÉGALITÉ DES CHANCES: UN CRITÈRE DE QUALITÉ POUR LES UNIVERSITÉS



Einführung Introduction Introduzione

Actuellement, toutes les universités attachent une grande importance à l'égalité des chances: femmes et hommes doivent avoir les mêmes droits et les mêmes possibilités de développement. Les années passées ont vu la situation s'améliorer considérablement partout; en raison de sa réalité spécifique, chaque université avance cependant à son propre rythme. Au cours des sept dernières années, le programme fédéral «Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités» a montré son efficacité. Ainsi, il a contribué à ce que des processus déterminants, p.ex. les procédures de nomination, soient également discutés sous l'angle de l'égalité des chances. De plus, l'approche participative du Comité de pilotage, l'engagement de sa présidente ainsi que l'échange de savoir et les «bonnes pratiques» entre les universités ont produit les effets attendus. On peut donc dire, rétrospectivement, que les fonds de la Confédération ont été bien investis.

Ni la CUS ni la CRUS n'aspirent à des harmonisations ou à des centralisations inutiles; c'est la raison pour laquelle j'aimerais avant tout me pencher sur les développements de l'égalité des chances dans ma propre université. L'Université de Zurich s'est attelée à ce thème avec détermination et créativité. En août 2005, elle a adopté un code de comportement concis, le Gender Policy, et au printemps 2006, elle l'a complété par un vaste concept d'intégration. Les préoccupations des deux sexes sont ainsi prises en considération à tous les niveaux; il s'agit en particulier d'assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans toutes les commissions. A l'Université de Zurich, le genre ne doit être source de discrimination pour personne. Dans le quotidien de l'Université, nous nous investissons en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ou estudiantine; nous veillons également à promouvoir la relève scientifique féminine. Par ailleurs, un nouveau système de monitoring de l'égalité nous permet d'interpréter les données statistiques en fonction du principe de l'égalité des chances et de rendre la Direction de l'Université attentive aux principaux résultats de cette interprétation.

Comme les neuf autres universités suisses se sont également fixé de tels objectifs et qu'elles ont aussi pris des mesures similaires, il est judicieux que la CRUS assume la responsabilité de la mise en œuvre du programme durant la prochaine période (2008–2011) et que la coordination de ce dernier soit rattachée au Secrétariat général de la CRUS. A noter enfin que des initiatives européennes comme le programme de l'UE ERA-MORE ou le recrutement de chercheuses et de chercheurs selon le concept «Code and Charter» aideront à consacrer l'égalité des chances comme critère de qualité.



Einführung Introduction Introduzione

PROF. DR. HEIDI WUNDERLI-AlLENSPACH
Rectrice de l'EPF de Zurich

LE PROGRAMME FÉDÉRAL **ÉGALITÉ** **DES CHANCES, CATALYSEUR** POUR LA CAUSE DES FEMMES

Le Programme fédéral pour l'égalité des chances (PFEC) a déclenché un processus de développement continu dans le paysage suisse des hautes écoles. Ainsi, l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la science est désormais un objectif incontesté; en outre, il est dorénavant normal que les postes des hautes écoles soient occupés par des personnes des deux sexes et l'on est davantage conscient qu'il existe des barrières dues au sexe. Aujourd'hui, personne ne songerait sérieusement à renoncer au potentiel que représentent les femmes hautement qualifiées.

Le programme mise sur des mesures concrètes dont l'importance est généralement reconnue à l'heure actuelle. C'est donc aussi grâce au PFEC que le mentoring s'est imposé comme un bon instrument d'encouragement de la relève scientifique féminine. Dans les universités, les offres d'encadrement des enfants sont désormais une évidence, même s'il arrive encore que l'offre ne corresponde pas à la demande. Le nombre de modèles (c'est-à-dire le nombre de professeures) a véritablement augmenté; reste à savoir dans quelle mesure cette augmentation est due au système d'incitation du PFEC. L'égalité des chances devient de plus en plus un critère de qualification dans la compétition visant à s'assurer les meilleurs cerveaux. Par ailleurs, les remarques injustifiées concernant les différences – prétendues ou réelles – entre les sexes suscitent de nos jours de vives réactions, que ce soit dans notre pays ou ailleurs, comme l'a démontré le cas de Larry Summers (ancien président de la Harvard University).

Nous avons assurément bien avancé. Nous n'aurons toutefois atteint notre but que lorsque le PFEC sera superflu. Tel sera le cas lorsque la représentation des femmes ira de soi à tous les niveaux des hautes écoles, à savoir lorsqu'il y aura des femmes rectrices, présidentes, présidentes de commissions de recherche et professeures. En d'autres termes, le PFEC ne sera plus nécessaire lorsque l'on aura compris que l'innovation et l'excellence supposent une collaboration fructueuse entre tous les scientifiques, quel que soit leur sexe et l'environnement dont ils sont issus.

HESA

LA HAUTE ÉCOLE POUR LES FEMMES

Les femmes sont encore et toujours sous-représentées dans les professions de l'agronomie et de la foresterie. Il y a deux ans encore, la Haute école suisse d'agronomie (HESA) n'échappait pas à la règle puisque les étudiantes y étaient très peu nombreuses. Les femmes se prêtent pourtant parfaitement à ces professions et leur présence accrue dans ces secteurs ne peut être que profitable.

Le projet «HESA – La haute école pour les femmes» vise donc à former un plus grand nombre de femmes. Il s'applique à tous les niveaux de la HESA et s'adresse aussi bien aux étudiantes qu'aux collaboratrices et collaborateurs. Il est destiné en premier lieu aux étudiantes actuelles et futures. A titre d'exemple, le matériel d'information sur le contenu de la formation a été analysé dans le cadre d'un sondage puis adapté dans une perspective de genre afin notamment de rendre la représentation entre hommes et femmes plus équitable. La HESA organise depuis peu, sous la conduite d'étudiantes de l'école, des excursions à l'intention des classes de gymnase. Ainsi, les gymnasiennes peuvent se rendre compte que la HESA et ses domaines d'étude sont également accessibles aux femmes. Le stage préliminaire d'un an dans une exploitation agricole représente un défi important pour les futures étudiantes en agronomie. A cette occasion, les jeunes filles bénéficient d'un soutien spécifique sous la forme d'un cours d'introduction leur permettant par exemple de se familiariser avec la conduite d'un tracteur, d'éliminer les appréhensions face au maniement des machines agricoles et de discuter de leurs attentes et craintes concernant le stage.

Un «Réseau des ingénieures HESA» a été lancé il y a de cela un an. Une réunion a lieu une fois par semestre pour traiter de questions spécifiquement féminines. Le réseau met en contact les étudiantes, les diplômées et les collaboratrices de la HESA. Il s'agit entre autres

de faciliter l'entrée dans la vie active. Dans ce même but, le nouveau module «Coaching pour l'entrée dans la vie active» traite des questions concernant les femmes et notamment de la compatibilité entre activité professionnelle et vie familiale.



Les collaborateurs et collaboratrices de l'école ainsi que les membres de la direction sont maintenant sensibilisés

aux questions de genre. Les membres du corps enseignant élaborent des mesures pour adapter les programmes d'études à la notion de genre. Cette notion est en outre de plus en plus souvent intégrée aux projets de recherche afin d'en étendre la portée. Enfin, le projet s'applique également à la politique du personnel: c'est en engageant plus de femmes et en créant des conditions de travail favorables que le principe de l'égalité des chances pourra être mis en place durablement. Des mesures spécifiques en faveur des collaboratrices et collaborateurs du corps intermédiaire sont notamment prévues afin d'améliorer la compatibilité entre travail et famille.

Les résultats du projet sont déjà visibles: la question de genre est devenue une thématique commune à la HESA. En outre, la part des collaboratrices est en augmentation et le nombre d'étudiantes a doublé au cours des deux dernières années, ceci notamment grâce au projet «HESA – La haute école pour les femmes». Ainsi, de plus en plus de femmes participeront au développement des secteurs en constante évolution de l'agroalimentaire, de la foresterie et de l'agriculture.

UNE CARRIÈRE DANS LA SANTÉ... COMMENT S'Y PRENDRE?

2

Le monde de la santé est connu pour être un domaine d'activité largement connoté comme «féminin». Cette situation se vérifie, au moment du choix professionnel, par le nombre d'étudiantes qui s'orientent vers l'une ou l'autres des filières qu'offrent les hautes écoles spécialisées (physiothérapie, radiologie médicale, diététique, soins infirmiers et sage-femme). Faire des études dans une HES, c'est acquérir une formation tertiaire qui représente un investissement que ces jeunes femmes souhaitent bien pouvoir mettre en valeur sur un long terme; et par là faire bénéficier de multiples institutions de leurs compétences.

Le projet cAsA (Une carrière dans la santé ...comment s'y prendre?), concerne toutes les filières de la santé et se déroule sur les cinq sites de la HES-SO.

Ses objectifs sont de promouvoir la carrière des femmes, jeunes diplômées HES par la mise en place:

- d'un mentoring collectif,
- de forums ou de conférences locales,
- d'une brochure d'information sur les parcours de carrière dans le domaine de la santé.

Si ce projet s'adresse uniquement aux étudiantes, il est ouvert aux carrières que mènent les hommes dans le domaine de la santé, par leur participation à l'enquête et par leur rôle de mentor.

En donnant une visibilité plus importante à la thématique de la carrière au sein des sites de la HES-SO, le corps professoral a été encouragé à développer dans ses enseignements des perspectives de genre liés au monde professionnel.



CONTACT Claudine Badoux, professeure HES, responsable de la formation continue | Intervention communautaire | Tél. direct: 022 388 56 82 | claudine.badoux@hesge.ch | HES Haute école de santé | 47, av. de Champel, 1206 Genève

LES ACTIVITÉS RÉALISÉES

- Création d'un fichier de mentees dans cinq sites romands de la HES-SO.
- Constitution d'une banque de données de professionnel-le-s, futur-e-s mentor-e-s.
- Réalisation de onze ateliers de mentoring collectif, avec plus de cent étudiantes en fin de formation.
- Réalisation d'une enquête par questionnaire auprès d'un peu moins de trois cents professionnel-le-s de la santé.

LES PREMIERS RÉSULTATS

Lors d'un atelier, les étudiantes en dernière année d'étude, entourées de professionnel-le-s confirmé-e-s confrontent leurs représentations de carrière au vécu de leurs aîné-e-s. Ces rencontres donnent de la valeur aux questions que les étudiantes ne posent pas dans le cadre de leur apprentissage, ainsi: «Comment s'insérer dans une institution, une équipe de travail?»; «Comment réussir dans son premier emploi?»; «Comment conserver un équilibre entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle?»; «Quelle est l'importance d'un réseau de professionnel-le-s?».

Les premiers résultats montrent que pour les mentees:

- 96% d'entre elles ont pu repérer ce qui peut faciliter leur carrière;
 - 90% ont pu préciser ce que signifie faire carrière;
- et enfin
- 85% ont pu repérer ce qui peut entraver une carrière professionnelle.

Du côté des mentors, l'enquête nous apprend que:

- Seuls 46% d'entre eux estiment avoir fait carrière, alors que malgré tout, 84% affirment voir leur parcours comme une réussite.

Par ailleurs, les mentors relèvent que pour faire carrière;

- La curiosité, l'envie d'apprendre, les qualités personnelles et la passion du métier ont tout autant d'importance que les compétences professionnelles.

Ces données soutiennent le fait que les étudiant-e-s ont besoin de pouvoir s'approprier l'idée de faire carrière et de s'y préparer durant leur formation déjà. De leur côté, les professionnel-le-s réalisent qu'elles ou ils peuvent jouer un rôle essentiel d'appui auprès des futur-e-s diplômé-e-s.

PAR LA SUITE

Pour élargir la connaissance du thème Comment d'autres s'y prennent pour faire carrière, des conférences Témoignage de parcours seront organisées localement en présence des partenaires de la formation et des milieux de travail.

La construction du réseau romand de mentor-e-s apportera des ressources pour soutenir les étudiant-e-s dans la recherche de moyens leur permettant de décrocher un premier emploi.



L'ANGLAIS AVEC **EGGS**

Le projet «EGGS-English through Game-based & Gender-oriented Scenarios» propose un cours d'anglais qui prend en compte la dimension du genre, en blended learning, une modalité d'enseignement alliant formation à distance, par le biais du jeu vidéo «Mysterycove» en ligne, et cours en classe.

Ce projet est géré par le Servizio Lingue e Mobilità de la SUPSI (service de promotion des langues et de la mobilité). Le Servizio Gender SUPSI (service pour la promotion des questions de genre) gère quant à lui les aspects relatifs à la dimension du genre en collaboration avec la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW).

OBJECTIFS

EGGS permettra aux étudiant-e-s disposant d'un niveau linguistique B1 de passer au niveau d'anglais B2 (selon le portefeuille européen des langues). La particularité de ce cours réside dans l'intégration novatrice des aspects de genre dans la didactique et dans la dimension ludique qu'offre le jeu vidéo Mysterycove. La dimension du genre est donc abordée à la fois sur le plan didactique (préparation des exercices et des dialogues entre les personnages) et au niveau de l'intrigue (caractérisation des personnages et suivi de leur évolution dans le jeu vidéo).

Outre le développement des compétences linguistiques, qui demeure le but principal du projet EGGS, le cours vise les objectifs suivants:

- motiver les étudiant-e-s s'intéressant principalement aux domaines techniques à étudier les langues et inversement, familiariser aux nouvelles technologies les étudiant-e-s ayant peu d'affinités avec l'informatique, par le biais du jeu vidéo en anglais;
- sensibiliser les étudiant-e-s à une communication dépourvue de stéréotypes de genre, notamment à travers les dialogues entre les personnages du jeu vidéo;
- proposer, grâce à une didactique différenciée, des types d'exercices différents afin de répondre aux multiples formes d'apprentissage;
- offrir, avec le cours qui se tient partiellement en ligne, une opportunité de concilier études et obligations professionnelles et familiales.

CONTACT Pour la gestion du projet et les questions linguistiques: SUPSI Servizio Lingue e Mobilità Germana D'Alessio | Palazzo E, 6928 Manno | Tél. 058 666 61 33, Fax 058 666 61 39 | germana.dalessio@supsi.ch | www.supsi.ch
Pour les questions de genre: Danusia Tschudi | Palazzo E, 6928 Manno | Tél. 058 666 61 53, Fax 058 666 61 01 | danusia.tschudi@supsi.ch | www.gender.supsi.ch

4
Guide pour le développement
des compétences genre
dans les hautes écoles spécialisées

MANUEL COMPÉTENCES GENRE

A la suite des réformes européennes de l'éducation et de la redéfinition des profils de formation, une définition claire des qualifications et des compétences requises dans les universités et hautes écoles spécialisées prend toute sa valeur. Dans ce cadre, la notion de compétences genre a acquis une importance de premier plan au cours des dernières années.

Que signifie exactement la notion de compétences genre dans le contexte des HES? Comment est-elle mise en œuvre dans les domaines de la formation, de la recherche et du développement ou dans les prestations des hautes écoles? Quelle est sa fonction dans le processus de promotion durable de l'égalité des chances dans les HES?

Ces questions sont passées en revue dans le Manuel Compétences genre: cet ouvrage présente des informations et des instruments visant à intégrer le principe de l'égalité des chances dans l'enseignement, la recherche, l'orientation professionnelle et la gestion des hautes écoles. Il propose aux cadres, au corps enseignant et aux délégué·e·s à l'égalité des chances des hautes écoles une aide concrète pour l'application des compétences genre et vise à intégrer ce principe dans la pratique quotidienne et l'enseignement des principales disciplines des HES. Ce faisant, il doit contribuer à l'amélioration de la qualité des prestations offertes et à l'instauration durable du principe d'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées tel qu'il est prescrit par la loi.

Etroitement lié à la pratique et à l'actualité, ce manuel est conçu en collaboration avec le personnel et les responsables des HES chargé·e·s de définir les processus et les activités de ces dernières. Ainsi, par exemple, les résultats du projet «Filières d'études HES techniques non sexistes» un projet de la Zürcher Hochschule Winterthur (ZHAW) et de la Hochschule Wädenswil (HSW) sont intégrés au manuel. Ce projet du centre de Gender Studies de la Zürcher Fachhochschule analyse les connaissances en la matière afin d'élaborer des stratégies et des mesures concrètes pour la mise en œuvre de filières d'études techniques non sexistes et d'un enseignement intégrant les compétences genre. De même, une coopération a été lancée avec le projet Gender-Kit – un instrument d'évaluation des offres de formation continue mis au point par Frauen-BildungZug (réseau d'associations et d'institutions pour la formation continue conforme au genre dans le canton de Zoug).

Etant donné les réformes en cours dans le secteur de la formation, les hautes écoles spécialisées suisses ont de nombreux défis à relever. A la fois lieux de socialisation, de formation et de travail, elles contribuent à la mise en œuvre effective de l'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement, la recherche, le monde du travail et l'économie en général, en formant les professionnelles et les professionnels de demain. Pour ce faire, les hautes écoles spécialisées doivent prendre conscience de la nécessité et de l'utilité des compétences genre et entreprendre les initiatives qui s'imposent pour leur promotion. Ainsi, la qualité et l'attractivité du marché du travail et de la formation pourront être garanties.

CONTACT Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie | Prof. Brigitte Liebig | Tél. 062 287 78 30 | brigitte.liebig@fhnw.ch
Lic. phil. Edith Rosenkranz-Fallegger | Tél. 062 287 78 35 | edith.rosenkranz@fhnw.ch | www.fhnw.ch





PROJET

PLUS DE FEMMES ENSEIGNANTES À LA FACHHOCHSCHULE OSTSCHWEIZ FHO

Enseigner dans une haute école spécialisée est une activité intéressante, vivante et variée comportant une grande part d'autonomie et de flexibilité. Pourtant, les femmes sont encore peu nombreuses dans ce métier. Elles ne sont par exemple que 22% dans les domaines de l'économie et des services et à peine 10% dans les domaines de la technique et des technologies de l'information.

Le projet «Plus de femmes enseignantes à la FHO», étalé sur trois ans, devrait permettre d'attirer plus de femmes vers l'enseignement et la recherche à la Fachhochschule Ostschweiz. Il a pour objectif de promouvoir le métier d'enseignante HES auprès des spécialistes diplômées des hautes écoles à travers une campagne d'information sur cette option de carrière. Le site www.fachhochschuldozentin.ch constitue le support principal de la campagne. Il présente la profession d'enseignante HES et le profil de compétences requis ainsi que la Fachhochschule Ostschweiz en tant qu'institution de formation et de recherche.

En plus de ces informations, le projet offre une aide concrète aux femmes souhaitant se lancer dans l'enseignement en tant qu'intervenante, enseignante, chargées de cours ou collaboratrice scientifique, en leur donnant la possibilité de s'inscrire dans un pool – ou banque de données – de femmes spécialistes. Elles ont ainsi accès aux offres d'emploi ciblées de la Fachhochschule Ostschweiz et sont sollicitées, au besoin, pour des mandats d'enseignement, des colloques ou des activités d'expert. Elles peuvent en outre trouver des informations auprès de personnes de contact et bénéficier de conseils en orientation professionnelle.

Ce projet, lancé par les responsables de l'égalité des chances, arrive bientôt à terme et les expériences faites à ce jour sont prometteuses. Le métier d'enseignante HES et la banque de données créée pour l'occasion ont suscité un grand intérêt auprès des professionnelles. En l'espace d'un an, plus de 150 inscriptions ont été enregistrées, recouvrant tous les domaines d'études de la Fachhochschule Ostschweiz et incluant des spécialisations très variées. Dans le cadre de ce projet, les collaboratrices et collaborateurs de la FHO ont été encouragé-e-s à participer au recrutement de femmes spécialistes, avec des résultats probants. Les femmes inscrites dans la banque de données ont postulé pour les places mises au concours par ce biais. Des cours et des charges d'enseignement à des taux d'activité réduits ont en outre pu être attribués.

Renforcer la présence des femmes
dans le domaine du jazz

FEMALE BAND WORKSHOPS À L'ÉCHELLE NATIONALE

HOCHSCHULE LUZERN - MUSIK

HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE BERNOISE - HAUTE ÉCOLE DES ARTS DE BERNE HEAB/JAZZ

HOCHSCHULE MUSIK UND THEATER ZÜRICH (HMT) - ZÜRCHER HOCHSCHULE DER KÜNSTE ZHDK

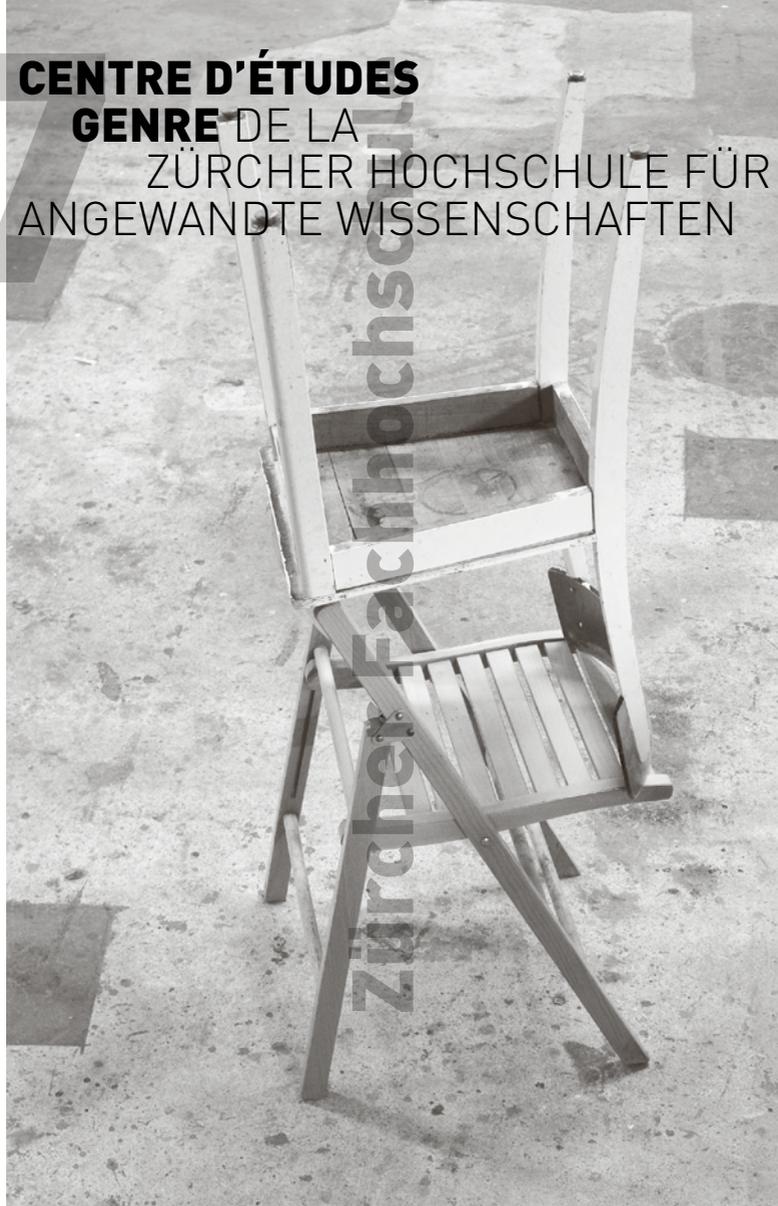
Les femmes sont encore et toujours sous-représentées dans le domaine du jazz, que ce soit dans les écoles de musique ou sur scène. La situation est particulièrement inquiétante chez les instrumentistes. Afin de promouvoir le jazz auprès des jeunes filles de 12 à 20 ans, le département de musique de la haute école de Lucerne propose un workshop à leur intention depuis le printemps 2004. Tous les workshops précédents ont été fréquentés par des participantes enthousiastes et motivées.

Ces ateliers touchent à plusieurs registres. Tout d'abord, ils permettent à des jeunes femmes se trouvant à un moment-clé de leur socialisation d'acquérir une expérience musicale et scénique au sein d'un groupe; ils leur donnent par ailleurs l'occasion de se confronter à des modèles d'identification. Les participantes améliorent en outre leur technique dans le cadre d'un enseignement spécifique, développent leur personnalité artistique et s'initient à l'improvisation. De plus, le savoir issu de cette expérience pourra être intégré dans l'enseignement de la musique. Les enseignant-e-s comme les étudiant-e-s sont sensibilisé-e-s à cette problématique. Les étudiant-e-s en enseignement de la musique ont un rôle important à jouer: ils pourront plus tard mettre en pratique l'expérience ainsi acquise dans les écoles de musique où ils enseigneront. L'expérience montre que le workshop facilite l'accès à la musique pour les participantes et leur permet d'envisager une carrière musicale comme une option réaliste. On remarque également que, grâce à la pratique de la musique, les jeunes femmes gagnent en assurance, ce qui leur sera utile dans bien d'autres domaines.



Ces ateliers devraient être prochainement étendus à plusieurs écoles de musique suisses. A partir de la rentrée 2007-2008, des ateliers semblables seront proposés à la Haute école des arts de Berne (HEAB) et à la Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Le département de musique de la Haute école de Lucerne met à disposition le savoir-faire et les savoirs acquis au cours des années précédentes dans le cadre de ces ateliers. En contrepartie, l'ensemble des ateliers bénéficiera des ressources et des modes de pensée novateurs des ateliers de Berne et Zürich. Des discussions sont en cours concernant de futures collaborations avec d'autres hautes écoles de musique.

CENTRE D'ÉTUDES GENRE DE LA ZÜRCHER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN



La recherche genre est une nouvelle discipline qui a toute son importance dans les hautes écoles spécialisées. Elle fournit des bases indispensables pour la mise en place de tous les domaines de la HES conforme au genre et tisse des liens étroits avec les branches professionnelles auxquelles se destinent les étudiantes et les étudiants au terme de leur formation.

Le Centre d'études genre (Fachstelle Gender Studies) de la Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW (Haute école zurichoise en sciences appliquées):

- intègre des contenus genre dans les programmes d'études: des cours sur le «genre dans la société, quotidien et sciences» ou sur l'histoire du travail social dans la perspective genre sont dispensés dans plusieurs filières d'études;
- propose des formations continues sur mesure permettant aux enseignant-e-s et aux responsables de développer leurs compétences genre;
- réalise des projets de recherche-développement et engage des coopérations dans ce domaine. En collaboration avec les enseignant-e-s, le Centre d'études genre participe également au projet «Filières d'études HES techniques non sexistes» en élaborant de nouvelles normes didactiques pour l'enseignement dans les filières techniques de la ZHAW. Ce projet-pilote devrait être étendu à d'autres départements dans les prochaines années. Le Centre d'études genre conseille en outre la Zürcher Fachhochschule et les départements de la ZHAW dans le cadre du développement de projets de recherche genre ou de projets de mise en œuvre et de recherche en général;
- attribue, tous les deux ans et en collaboration avec la Commission pour l'égalité des chances, un prix d'encouragement des études genre (Förderpreis Gender Studies) à un travail de diplôme d'exception réalisé à la Zürcher Fachhochschule;
- conseille les étudiant-e-s dans leurs travaux et présentations portant sur le thème genre;
- organise régulièrement des journées d'étude sur la recherche genre appliquée et l'égalité des chances dans les hautes écoles.

Avec le développement de projets d'enseignement, de recherche et de conseil, le Centre d'études genre joue un rôle précurseur dans les études genre et la recherche. Plusieurs programmes d'études ont intégré les contenus genre et de nouveaux projets de recherche et développement sur ce thème seront lancés à la ZHAW dans les années à venir. Dans ce contexte, s'ouvre un nouveau champ d'étude à fort potentiel pour les hautes écoles spécialisées: en complément à la recherche fondamentale marquée dans les universités, elles peuvent démontrer l'importance sociale de la recherche appliquée genre.

DISS+ MENTORAT TRIFACULTAIRE POUR DOCTORANTES

8

Uni Basel

PUBLIC CIBLE

Diss+ est un programme de mentoring pour doctorantes commun à trois facultés de l'Université de Bâle, à savoir les facultés de théologie et de droit ainsi que la faculté des lettres. Les participantes à ce programme (mentees) – il s'agit de doctorantes qui en sont au stade de la planification de leur thèse ou au début de celle-ci – sont suivies pendant une année par un-e professeur-e (mentor/menta) de l'une de ces trois facultés et elles en reçoivent des conseils individualisés. Le bilan professionnel, les possibilités de financement, les publications scientifiques, le réseau professionnel et la discussion autour de thèmes tels que Work-Life-Balance sont au centre de ce programme.

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT

Outre le travail en duo, le mentorat propose trois manifestations-cadres (lancement, bilan intermédiaire, clôture) et un programme d'accompagnement conçu en modules (ateliers de travail sur le «financement de la recherche», la «planification de carrière», les «possibilités en matière de publications, les bourses, les prix et les congrès» ainsi que sur la «communication et la direction»). Les trois manifestations-cadres portent sur les thèmes suivants: introduction au mentorat pour les mentees et les mentors/mentas, direction par la fixation d'objectifs, bilan professionnel, réalisation des objectifs, amélioration du pilotage personnel pour organiser ses propres activités, examen des objectifs à atteindre (bilan intermédiaire) et réflexion personnelle.

Les mentees ont adhéré à un groupe de pairs, ce qui leur permet de demeurer en contact une fois le mentorat achevé et d'organiser des rencontres pour discuter de thèmes qui les intéressent.

OBJECTIFS PRINCIPAUX DE DISS+

Diss+ aide les mentees à travailler de manière efficace pour arriver au bout de leur thèse et participe activement à la planification de leur avenir. Les mentors/mentas ont la chance de connaître les pratiques d'autres facultés quant à l'encouragement de la relève et à l'égalité des chances; ils/elles peuvent ainsi répercuter leurs connaissances dans leur propre faculté. Leur engagement relève de leur portfolio d'enseignement. Le rôle de mentor/menta permet de reproduire celui de directeur/directrice de thèse; ainsi, le/la mentor/menta peut mieux comprendre les difficultés de ses propres doctorantes.

Grâce à ce mentorat trifacultaire pour doctorantes, les trois facultés concernées sont sensibilisées aux questions de la relève scientifique féminine et aux besoins qui en découlent; de plus, elles se familiarisent avec l'institution du mentoring qui représente un bon instrument d'encouragement en faveur des femmes universitaires.

Enfin, les relations publiques permettent d'avoir une vue d'ensemble de tout ce qui se fait au niveau universitaire dans les domaines de la promotion académique des femmes.



ORGANISATION

Du point de vue structurel, le projet Diss+ est basé sur des modèles de mentorat qui existent déjà à l'Université de Bâle. Il a débuté en mai 2006 et est établi sur 20 mois. L'activité de mentoring proprement dite dure une année (de septembre 2006 à septembre 2007). Le programme peut compter 25 duos de mentoring au maximum. 24 duos en tout participent à la phase-pilote, dont 16 sont formés de personnes issues de facultés différentes.

CONTACT Prof. Dr. iur. Anne Peters, Projektleiterin | Irma Endres, Projektkoordinatorin Diss+ | Universität Basel, Juristische Fakultät | Peter Merian-Weg 8, Postfach, 4002 Basel | Tel. 061 267 05 08 | dissplus@unibas.ch | www.dissplus.unibas.ch

«Ma menta m'a redonné le goût de la science.»

Julia Grünenfelder, mentee dans le programme de mentoring en géographie 2004 – 2005

«Je voulais rendre ce dont j'avais moi-même bénéficié.»

Astrid Björnsen Gurung, menta de Julia Grünenfelder

MENTORING EN **GÉOGRAPHIE** MENTORING EN **SCIENCES**



Uni Bern

Mentoring en géographie/ Mentoring en sciences sont des programmes destinés à la relève féminine en sciences exactes et naturelles à l'Université de Berne. En une année, le mentorat a permis à environ 20 participantes de découvrir quelles sont les perspectives d'une carrière académique dans le domaine des sciences naturelles. Les mentees sont accompagnées par une personne expérimentée et soutenues par l'organisation de manifestations.

Les deux premiers programmes visaient à intensifier le réseau des femmes géographes en Suisse et à sensibiliser les instituts participants

aux questions d'égalité de traitement. Depuis 2006, le programme de mentoring en géographie a été reconduit sous la forme d'un programme élargi: le programme de mentoring en sciences qui s'adresse aux diplômées et aux femmes qui en sont au début de leur thèse, que

ce soit à l'Institut de géographie, à l'Institut de géologie ou dans le domaine de la physique et de l'astronomie. Il s'agit essentiellement d'offrir aux mentees la possibilité de discuter de leur plan de carrière avec les mentas/mentors, d'organiser des manifestations sur des thèmes tels que la formation de réseaux, l'entrée dans la vie professionnelle, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et, enfin, d'établir un peer-mentoring entre diplômées et doctorantes. Le nombre de personnes intéressées ainsi que l'engagement de la Faculté des sciences en faveur de ce programme révèlent que le rayonnement de celui-ci est intense. Jusqu'en 2007, environ 60 diplômées et doctorantes y ont participé.

De 2001 à 2007, le mentoring en géographie et, respectivement, le mentoring en sciences ont bénéficié du soutien du Programme fédéral Egalité des chances. Il est prévu que le programme de mentoring en sciences se poursuive en 2008.



Les photos sont tirées de l'album intitulé «Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring»; cet album contient douze portraits qui présentent, pour trois programmes différents, les avantages et les buts du mentoring. Il peut être obtenu auprès de la Division pour l'égalité de l'Université de Berne, sur le site www.gleichstellung.unibe.ch ou en s'adressant directement à la coordinatrice du programme

CONTACT Mentoring géographie et sciences | Mme Dr. Andrea Kofler | Geografisches Institut, Hallerstr. 12, 3012 Bern | Tél. 031 631 88 87 | kofler@giub.unibe.ch | www.philnat.unibe.ch



LE PROGRAMME D'ATELIERS REGARD

10

unifr.ch/fribourg

Le programme d'ateliers REGARD est issu de l'initiative des déléguées à l'égalité des universités de Suisse latine de créer des synergies et une coopération dans ce domaine. Ce programme de formation continue en genre et en égalité est une action de sensibilisation visant non seulement les femmes de la relève, doctorantes, post-doctorantes, mais s'adressant également aux professeur-e-s, futur-e-s professeur-e-s et aux cadres des universités de Suisse latine.

L'acronyme REGARD reflète les objectifs que le programme se fixe:

Réaliser l'égalité

Encadrer des doctorantes et doctorants

Gérer des ressources humaines

Acquérir des connaissances

Réunir et créer des réseaux

Développer des compétences

STRUCTURE DE MANAGEMENT

La coordination est assurée par la directrice du projet (15%), soutenue par un groupe de partenaires regroupant les déléguées à l'égalité des universités latines. Le rôle de la directrice de projet consiste en la planification des ateliers, la définition d'une stratégie de communication et sa coordination, ainsi que la gestion des évaluations des ateliers et l'évaluation finale du programme. De leur côté, les partenaires organisent alternativement et en coordination avec les autres universités un ou plusieurs ateliers dans leur institution. Le programme REGARD poursuit également une stratégie d'intégration dans le paysage académique romand et dans ce cadre, coopère notamment avec des unités de didactique des universités.

THÈMES DES ATELIERS

Les ateliers proposés ont lieu durant l'année académique dans les différentes universités et les participant-e-s proviennent de toutes les disciplines. Ils ont pour thème la conduite du personnel dans le monde académique et plus spécifiquement l'encadrement des doctorant-e-s, les nouvelles formes de gestion, d'organisation du travail et d'encouragement de la relève académique féminine ainsi que le développement des ressources des femmes de la relève. Ces ateliers offrent également aux participant-e-s des espaces de discussion et d'échange d'expériences propices à l'élaboration de solutions concrètes en lien direct avec la réalité.

OBJECTIFS

Le programme coordonné des ateliers vise plusieurs objectifs:

- créer un climat de travail et d'études non discriminatoires et en ce sens particulièrement favorable aux femmes de la relève académique;
- sensibiliser la communauté universitaire et notamment les dirigeant-e-s et futur-e-s dirigeant-e-s aux problèmes spécifiques des femmes;
- participer à la mise sur pied de conditions cadre favorisant l'égalité;
- améliorer la gestion du personnel et l'encadrement des doctorant-e-s;
- mettre sur pied un réseau et une réflexion commune pour l'ensemble des universités romandes et de Suisse italienne;
- créer et développer des lieux d'échange d'expériences et de discussion afin de favoriser l'émergence de solutions individuelles concrètes par les personnes directement concernées;
- encourager la diffusion et le transfert des solutions trouvées lors des rencontres.

RÉSULTATS

La bonne participation aux ateliers des deux programmes (2004-2005 et 2006-2007) démontre que cette offre d'ateliers répond à une véritable demande de la part du public cible et que les ateliers organisés sont pertinents. Les participantes ont mentionné entre autres la création de réseaux, l'acquisition d'outils pratiques et un soutien moral en lien direct avec le partage d'expériences comme effets les plus importants. Le concept d'évaluation du programme s'efforce d'être cohérent pour l'ensemble des ateliers. Ainsi, le programme coopère étroitement avec le service d'évaluation et de qualité de l'Université de Fribourg dans un souci d'améliorer constamment l'offre du programme.

CONTACT Muriel Besson, responsable Programme d'ateliers REGARD |
Université de Fribourg, Av. de l'Europe 20, 1700 Fribourg | Tél. 026 300 70 40 |
muriel.besson@unifr.ch | www.unifr.ch/regard

Soutien aux femmes de la
relève académique

SUBSIDE **TREMLIN**



Uni Genève

OBJECTIF

Offrir aux femmes ayant l'ambition et le potentiel de poursuivre une carrière académique une possibilité supplémentaire d'étoffer leur dossier scientifique.

OFFRE

Les modalités concrètes à donner au projet peuvent varier. Il s'agira le plus souvent de décharger les bénéficiaires de leurs tâches d'enseignement et d'encadrement. Mais à la Faculté de médecine, les responsabilités cliniques pourraient également être allégées. Si la forme principalement proposée est la décharge des tâches d'enseignement, c'est en considérant que la bénéficiaire dispose déjà de l'autre partie de son temps pour faire de la recherche et qu'elle dispose dès lors d'une période pendant laquelle elle peut se consacrer pleinement à ses travaux personnels. Les candidates définissent elles-mêmes les projets qu'elles entendent réaliser au cours de ce temps. Le budget à disposition permet de financer un demi-poste d'assistant·e pendant six mois ou des heures de remplacement effectuées par des chargé·e·s d'enseignement ou des chargé·e·s de cours. Parallèlement des ateliers offrent aux participantes l'occasion d'acquérir des compétences utiles à une carrière universitaire et de se constituer un réseau scientifique.

PUBLIC

Les assistantes proches de la soutenance de leur thèse, et les autres femmes du corps intermédiaire, post-doc et chargées de cours. Les candidates doivent avoir le potentiel scientifique ainsi que la détermination de poursuivre une carrière académique.

SÉLECTION DES CANDIDATES

Une première sélection des dossiers de candidatures se fait par les commissions de l'égalité des facultés. Ensuite le rectorat retient un certain nombre de ces candidatures en fonction du budget à disposition, de l'excellence scientifique des dossiers, d'une répartition interfacultaire et de différents critères tels que la période charnière dans laquelle se trouve la candidate, les obligations familiales, etc. L'acceptation d'une candidature est aussi liée à sa faisabilité au sein du département concerné.

EVALUATION

Au terme du projet chaque bénéficiaire remplit un questionnaire sur le déroulement du programme: travaux effectivement réalisés, nouvel état de leurs projets, perspectives, manière dont elles ont été remplacées, etc.

QUELQUES CHIFFRES

Subside tremplin existe depuis 2001. Ce programme a déjà soutenu 54 femmes (8-10 par an) et coûte environ 20 000 francs par personne soutenue.

RÉSULTATS

Parmi les participantes ayant terminé le programme et répondu au questionnaire d'évaluation (35 personnes), il apparaît que, durant le programme, elles ont toutes franchi au moins une étape importante pour le déroulement de leur carrière académique. Parmi les étapes de carrières franchies on peut notamment relever: la rédaction d'articles, de chapitres de thèses ou de livres (35% des réponses), présentation de travaux et organisation de conférences ou colloques (16% des réponses), obtention d'une bourse de recherche (5% des réponses), réalisation d'un séjour scientifique à l'étranger (7% des réponses). Par ailleurs l'acquisition d'un grade ou d'une fonction académique supérieure grâce au programme est mentionnée 11 fois: PHD ou thèse obtenues, nomination à des postes de MA, cheffe de clinique scientifique, PAD ou professeur boursier.

Le Laboratoire Interuniversitaire en Etudes Genre (LIEGE) est financé depuis mai 2001 par le Programme fédéral pour l'égalité des chances (module mentoring), conjointement à l'appui de la Direction de l'Université de Lausanne. A sa création, le succès du LIEGE a été immédiat et l'enthousiasme n'a fait que croître au fil des ans. Une centaine d'étudiant-e-s, doctorant-e-s, enseignant-e-s et chercheur-e-s a rejoint le réseau chaque année. En 2007, le LIEGE a ainsi franchi le seuil des 650 membres. Le réseau est devenu une référence incontournable pour les Etudes Genre en Suisse et est aujourd'hui un projet reconnu sur le plan international.

Depuis la rentrée 2006, le réseau LIEGE a étendu son activité, jusqu'alors centrée sur les universités, à la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO). Cette extension, financée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et par le siège de la HES-SO à Delémont, offre des perspectives stimulantes de collaborations entre le monde universitaire et celui des hautes écoles spécialisées.

RÉSEAU DE MENTORING COLLECTIF LIEGE

CONTACT

Info-liege@unil.ch | Informations
détaillées: www2.unil.ch/liege |
Responsable: Prof. Patricia Roux.
Coordinatrices: Gaël Pannatier et
Géraldine Roh-Merolle



INFORMATIONS

Le LIEGE est un espace pour récolter et diffuser des informations dans le domaine des Etudes Genre. En complément aux données fournies par l'équipe qui coordonne le réseau, organise ses activités et les met en perspective sur un site internet, un Guide des Etudes Genre en Suisse romande, remanié depuis 2006 en «Carnet de route», est publié à chaque rentrée académique. Le LIEGE collabore aussi avec la plate-forme gender-campus.ch depuis plusieurs années. Une lettre d'informations, adressée chaque semaine à tous les membres, les renseigne sur les manifestations, les offres d'emploi, les bourses, les publications suisses dans le domaine, les requêtes provenant de diverses sources et les demandes d'autres membres.

SOUTIENS, ÉCHANGES ET CONTACTS

Le LIEGE soutient les jeunes chercheuses et chercheurs qui souhaitent intégrer une perspective de genre dans leurs projets scientifiques. Il stimule les contacts et favorise les échanges directs entre les personnes partageant un intérêt pour les questions de genre et d'égalité. Grâce à son site internet et à la base de données interactive de ses membres, le LIEGE permet l'existence d'un réseau de mentoring collectif dynamique. Différents types de manifestations organisées par le réseau jalonnent l'année académique. Ces activités donnent lieu à de fructueux échanges scientifiques et parfois à des publications. Elles permettent la mise en valeur des recherches adoptant une approche de genre menées en Suisse romande.

ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET RECHERCHES

Le LIEGE favorise l'émergence de collaborations scientifiques. Le réseau offre une assise pour le lancement de groupes de travail visant par exemple à monter un projet de recherche, ainsi que la création de groupes de réflexion autour de thèmes liés au genre et à l'égalité. Le LIEGE se veut être un espace collectif qui développe une réflexion transversale dans l'ensemble des hautes écoles. Il s'appuie sur l'interdisciplinarité et sur ses liens avec la société civile. Il contribue également à la reconnaissance des Etudes Genre en Suisse et à la mise en œuvre d'une réelle égalité.

Rattachée au LIEGE, la revue *Nouvelles Questions Féministes* constitue un apport important pour la recherche. Cette revue de renommée internationale, a pour objectif de développer et diffuser les réflexions théoriques et actions politiques issues des mouvements féministes. Grâce à cette publication, les jeunes chercheuses et chercheurs acquièrent à la fois une expérience scientifique unique et une insertion dans le champ international de la recherche féministe.

13

University of Lucerne

Un programme de mentoring électronique de l'Université de Lucerne en vue de la promotion des femmes dans les carrières académiques (2000 – 2006)

E-MENTORING

eMentoring est un projet national de promotion des femmes qui offre des possibilités de partenariats entre, d'une part, des femmes de la relève scientifique de nationalité suisse ou immatriculées en Suisse et, d'autre part, des universitaires (hommes ou femmes) établis en Suisse ou à l'étranger. Son objectif est d'encourager les femmes à viser ou à reprendre une carrière académique. Pour échanger les informations nécessaires à l'établissement des relations de mentoring, on utilise en priorité les moyens de communication électroniques tels que le courriel et le forum de discussion. Contrairement au mentorat classique qui doit souvent composer avec le manque de temps et l'éloignement géographique, les moyens de communication électroniques permettent de parer efficacement à ce genre de problèmes.

Pour les échanges entre mentors/mentas et mentees, le projet eMentoring propose une application basée sur le web et soutenue par une banque de données; celle-ci représente l'élément essentiel du projet. En effet, les futur-e-s mentors/mentas, de même que les futures mentees, peuvent utiliser des formulaires online pour enregistrer dans cette banque, des données relatives à leur personne, à leur spécialité, leur curriculum vitae, leurs attentes concernant le/la mentor/menta ou la mentee, leur conception personnelle du mentorat, l'engagement qu'ils/elles envisagent d'avoir dans les rapports de mentorat, etc. S'il s'avère alors que les données enregistrées par un-e mentor/menta correspondent à celles d'une mentee (ce que l'on appelle le «matching»), chacun d'eux reçoit les données personnelles de l'autre par voie électronique. Par ailleurs, la direction du projet a également pour mission de rechercher activement des mentors/mentas en Suisse et à l'étranger. Une fois formés, les couples mentor/menta – mentee ont la possibilité d'établir des rapports de mentorat par courriel ou par d'autres moyens de communication électroniques (chat, BBS, forum de discussion).



Le projet a pour public cible les femmes universitaires préparant une thèse de doctorat ou d'habilitation et qui visent une carrière académique ou envisagent d'en reprendre une. Grâce au réseau international de mentors/mentas établi par ce projet, même les mentees très spécialisées peuvent trouver un-e mentor/menta. Cette ouverture internationale est un très gros avantage pour notre pays, car dans certains domaines, il est encore très difficile de trouver des mentors/mentas dans le monde académique suisse.

Cours interdisciplinaire en
études genre

MENTORING **BASÉ SUR** **LA PRATIQUE DE L'ENSEIGNEMENT**

14
Neuchâtel

Le projet «mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement» offre aux jeunes chercheuses (mentees) une expérience professionnelle dans l'enseignement universitaire. Coachées par un·e Maître assistant·e en études genre et un·e professeur·e (mentors/mentas), elles mettent sur pied et donnent un cours interdisciplinaire en études genre de niveau Master. Elles peuvent ainsi étoffer leur curriculum vitae, se faire connaître, améliorer la visibilité de leurs travaux et leur réseau, tout en permettant à l'Université de Neuchâtel d'augmenter son offre en études genre.

Ce projet s'adresse à toutes les femmes de la relève académique actives dans les études genre et qui n'ont pas encore un poste de professeure. La priorité est donnée aux femmes de la relève neuchâteloise mais le projet intègre volontiers la relève des universités de Suisse romande, voire alémanique.

Les mentees, dont le nombre peut varier de 5 à 10 par année académique, mettent sur pied un cours interdisciplinaire (sciences humaines et sociales, droit, sciences économique, théologie) articulé en modules traitant chacun d'une thématique particulière. Les mentors/mentas apportent un soutien lors de la préparation du cours et des conseils d'ordre méthodologique et pédagogique. Ils et elles intègrent également les mentees dans leur propre réseau.

D'une manière plus générale, ce projet permet d'augmenter la part des femmes dans le corps enseignant et contribue à créer un climat propice à l'égalité des chances.



CONTACT Dr. Geneviève Le Fort, déléguée à l'égalité des chances, Université de Neuchâtel |
Av. du 1^{er}-mars 26, 2000 Neuchâtel | Tél. 032 718 10 59 | genevieve.lefort@unine.ch

«Il n'est pas possible de faire un noeud d'une seule main»: telle pourrait être la devise des activités de netz+. Ces activités, qui doivent permettre une mise en réseau horizontale et verticale à l'Université de St-Gall, ont pour public cible les doctorantes de l'Université.

NETZ+ RÉSEAUX PERSONNELS POUR RÉUSSIR DANS LES DOMAINES DE LA SCIENCE ET DE L'ÉCONOMIE

Uni St. Gallen



CONTACT Anja Zwingenberger (responsable netz+) |
Tél. 071 224 21 52 | anja.zwingenberger@unisg.ch |
www.netzplus.unisg.ch

L'offre de netz+ est multiple: bulletins d'informations réguliers, petits déjeuners mensuels, groupes de travail et dîners semestriels («dinner hoch 4») avec des invitées renommées du monde de la science, de l'économie et de la politique.

Les bulletins d'informations, qui sont envoyés par voie électronique, renseignent les doctorantes sur les activités qui se déroulent à l'Université ou dans d'autres hautes écoles ainsi que sur les possibilités de promotion et les offres de formation postgrade internes ou externes.

Les petits déjeuners mensuels permettent d'intensifier les échanges d'expériences entre les doctorantes. Lors de ces rencontres, d'anciennes doctorantes ou des oratrices invitées spécialement à cette occasion traitent de thèmes professionnels ou personnels; elles parlent p. ex. des facteurs qui contribuent à la réussite d'une carrière ou encore des possibilités qui existent pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les groupes de travail STEPS – «Schritte zum Erfolg» – examinent, en petits comités, les préoccupations concrètes des doctorantes en train d'élaborer leur thèse et ils soutiennent ces mêmes doctorantes dans la mise en œuvre de leurs activités.

Le «dinner hoch 4» réunit trois doctorantes et quatre femmes invitées autour d'un menu à quatre plats. À chaque nouveau plat, les doctorantes changent de table. Grâce à ce système de rotation, les doctorantes qui participent au dîner ont donc la possibilité de s'entretenir avec toutes les invitées.

Ainsi, des femmes qui en sont à différents stades de leur carrière professionnelle se rencontrent pour échanger des expériences et apprendre quelque chose les unes des autres. Dans ce contexte, les modèles de rôles représentent un encouragement important à la poursuite des carrières féminines. Quant aux petits déjeuners mensuels, ils permettent certes de transférer des connaissances, mais ils favorisent également les échanges entre doctorantes. Celles-ci sont en effet nombreuses à acquérir davantage de confiance en elles lorsqu'elles savent qu'elles ne sont pas seules dans un monde – celui de l'Université de St-Gall – encore essentiellement masculin.

netz+ est désormais bien établi. A partir de 2008, le poste sera intégré à l'Université de St-Gall et l'offre sera étendue à toutes les femmes, de l'étudiante à celle qui rédige une thèse d'habilitation.

PROGRAMME DE MENTORING DESTINÉ À **ENCOURAGER** **LA CARRIÈRE DES FEMMES** À L'USI

16

ità della
italiana

L'objectif du programme de mentoring destiné à encourager la carrière des femmes à l'USI est de leur apporter un soutien dans leur carrière universitaire, en leur donnant la possibilité de bénéficier des expertises de mentors possédant des connaissances approfondies du monde académique, capables de réagir de façon appropriée aux demandes et de lever les doutes et les incertitudes auxquels les femmes peuvent être à certains moments clés de leur parcours de formation. Ces mentors doivent aussi pouvoir transmettre leurs expériences ainsi que les contacts qu'elles ou ils ont pu nouer au fil des années. Individuellement ou au sein de petits groupes, les mentors prodiguent des conseils utiles aux participantes sur la façon de créer des synergies et de valoriser au mieux leurs propres ressources et compétences (à quelles conférences faut-il participer, comment et où convient-il de publier des articles scientifiques, comment faut-il orienter et défendre une thèse de doctorat, ...)

Le programme favorise notamment les échanges entre les chercheuses de l'USI en développant un réseau de contacts entre pairs (peer-mentoring) et contribue à sensibiliser la communauté académique tessinoise aux questions relatives à l'égalité des sexes. Les activités prévues dans le cadre du projet englobent la création et la supervision de contacts (travail en binôme) avec un mentor en Suisse ou à l'étranger, l'organisation de manifestations stimulant les échanges et les débats entre les participants (mentoring café), la mise sur pied de séminaires, de conférences et de débats sur l'égalité des chances et sur les problèmes relatifs à l'égalité des sexes en collaboration avec d'autres institutions académiques.



A l'issue d'un long processus de sélection basé sur la présentation d'un dossier de candidature, peuvent prendre part à ce programme les femmes qui étudient ou travaillent à l'USI, en particulier les étudiantes en première année de bachelor ou en dernière année de master, les doctorantes et les assistantes des différentes facultés tessinoises (sciences de la communication, sciences économiques, informatique, architecture) ainsi que les chercheuses effectuant un post-doctorat, qui souhaitent bénéficier de conseils en vue de constituer un dossier académique de qualité.

CONTACT Dr. Arianna Giugliano, collaboratrice scientifica | Servizio Gender USI |
Via Lambertenghi 10A, 2° piano, 6904 Lugano | Tél. 058 666 45 28, Fax 058 666 47 40 |
www.parioppo.ch lgigliano@unisi.ch



PROGRAMME DE MENTORING POUR **MÉDECINS**

Depuis les années nonante, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à étudier la médecine humaine. Bien que les femmes arrivent au terme de leur études avec le même succès que les hommes et que la majorité d'entre elles se spécialisent ensuite, elles sont encore et toujours sous-représentées dans les positions dirigeantes et, en particulier, dans les carrières académiques médicales. En 2005, 30 % des femmes étaient titulaires d'une habilitation et 8 % seulement appartenaient au corps professoral. Des études anglo-saxonnes montrent que lorsqu'ils sont donnés assez tôt et de manière ciblée, les conseils en plans de carrière constituent une forme optimale d'encouragement de la relève. Ce sont surtout les femmes qui profitent des programmes de mentoring, elles qui hésitent parfois à planifier leur carrière notamment parce qu'elles entendent se ménager la possibilité de concilier, le moment venu, vie professionnelle et vie familiale.

L'hôpital universitaire de Zurich a mis en place un programme de mentoring intégré (mentoring en groupe et mentoring individuel), qui fonctionne avec succès depuis 2002. Ce programme fait partie intégrante des mesures d'encouragement destinées à promouvoir l'égalité de traitement entre femmes et hommes de la relève médicale. Son financement est assuré par la direction de l'hôpital et, depuis mai 2004 jusqu'en décembre 2007, par des moyens complémentaires provenant du Programme fédéral Egalité des chances, module mentoring.

Tous les nouveaux médecins de l'hôpital universitaire de Zurich, qu'ils soient hommes ou femmes, reçoivent une brochure d'information sur le programme de mentoring. En tant qu'offre de la direction de l'hôpital, celui-ci est par ailleurs publié par la voie d'intranet. Pour que le programme déploie tous ses effets, il importe que les chefs de clinique reconnaissent que le mentoring est un instrument valable en matière d'encouragement de la relève; il faut en outre qu'ils informent leurs collaborateurs des différentes possibilités que le programme met à leur disposition.

Ainsi, le programme permet à de jeunes médecins, hommes ou femmes, qui suivent une formation postgraduada et entretiennent entre eux des rapports de confiance, de former un groupe de pairs (de 3 à 5 médecins) et de demander à une personne expérimentée et fiable (médecin chef) de leur choix de devenir leur mentor/menta. Le mentorat exige que les mentors/mentas et les mentees aient des rapports de loyauté et de confidentialité au sein de l'institution, aussi bien au niveau horizontal que vertical. Lors des réunions des groupes de pairs (qui ont lieu environ tous les deux mois), les mentees font état de leurs objectifs de carrière à moyen terme et planifient avec leur mentor/menta ainsi qu'avec leur chef de clinique la mise en œuvre des différentes étapes de leur carrière (p.ex. leur participation à des groupes de recherche, la conduite de leurs propres projets de recherche, des séjours à l'étranger, l'obtention de bourses). Les mentors/mentas apportent également un grand soutien aux mentees dans leur travail de mise en réseau. A noter enfin que la directrice du projet est une experte en thérapie systémique et en thérapie de groupe, et qu'elle est elle-même avancée dans la carrière médicale; c'est elle qui assure l'organisation du programme, son accompagnement sur le plan professionnel et son évaluation.

En cinq ans, 134 mentees, dont 75% de femmes, ont participé au programme. Au début, il s'agissait surtout de mentoring en groupe; ces derniers temps, par contre, c'est plutôt le mentoring individuel qui a la cote. Ainsi, surtout des femmes qui ont déjà bien progressé dans leur carrière de médecin cherchent à obtenir des conseils concernant leur thèse d'habilitation, à des séjours de recherche ou des postulations à des postes supérieurs.

Les rapports de mentorat qui ont été établis, que ce soit entre les mentees, avec le/la mentor/menta ou avec la direction du projet, subsistent en général même en cas de départ dans une autre institution, de séjour à l'étranger ou de promotion à une position dirigeante. Il arrive fréquemment que d'ancien-ne-s mentees deviennent par la suite mentors/mentas.

Augmenter l'intérêt des jeunes filles pour les filières scientifiques et de l'ingénierie



INTRODUCTION

Les filles et les garçons manifestent le même intérêt pour les sciences et les mathématiques et ont des performances similaires dans ces domaines à l'école. Cependant, peu de jeunes filles choisissent les filières scientifiques et techniques pour leur cursus universitaire. Ce fait est majoritairement dû aux idées préconçues à propos de métiers perçus comme «féminins» ou «masculins». Un des buts de l'EPFL est d'augmenter le nombre de ses étudiantes. Plusieurs études ont démontré que si l'on veut informer les jeunes filles sur les choix d'études dans les filières scientifiques, il faut commencer très tôt. L'EPFL a par conséquent mis sur pied un programme pour les jeunes filles de moins de 13 ans.

BUTS: MATÉRIEL ET MÉTHODE

LES OBJECTIFS SONT LES SUIVANTS:

- Informer les jeunes filles au sujet des filières scientifiques et de l'ingénierie, des métiers auxquels elles mènent et de l'utilité de ces métiers pour la société.
- Montrer que les sciences sont amusantes et intéressantes.
- Combattre les stéréotypes de genre dans les domaines scientifiques.

Pour ceci, une documentation a été développée et différents ateliers sont organisés pour le public cible.

PUBLICATIONS

Une documentation variée, constituée d'un film, de brochures et d'une bande dessinée a été développée. Le film montre des femmes scientifiques dans leur environnement professionnel et personnel. Ce film, accompagné d'une information adéquate, est diffusé lors de réunions spécialement organisées pour les jeunes filles et leurs parents. La documentation est distribuée, entre autres, aux enfants et aux enseignant-e-s lors de journées portes-ouvertes à l'EPFL.

ATELIERS

Ateliers d'informatique «Internet pour les filles»:

Âge: 10 – 13 ans (4 sessions de 12 semaines/an, 2 heures/semaine).

Afin d'augmenter l'intérêt des jeunes filles pour les branches des technologies de l'information et de la communication, des ateliers intitulés «Internet pour les filles» sont organisés (680 participantes depuis octobre 2003).

Ateliers «Maths en jeu»:

Âge: 11 – 13 ans (4 sessions de 12 semaines/an, 1 heure/semaine)

Buts: Découvrir les mathématiques par une approche ludique et non-scolaire. Donner envie aux jeunes filles de s'aventurer plus avant dans ce domaine, afin que les mathématiques ne soient pas un obstacle au choix d'études scientifiques (115 participantes depuis janvier 2006).

Semaines scientifiques:

Âge: 10 – 13 ans (5 jours, 8 heures/jour, 3 sessions/an)

Âge: 7 – 10 ans (5 jours, 7 heures/jour, 3 sessions/an)

Ces activités sont basées sur une découverte expérimentale des sciences par les jeunes filles. En parallèle, les participantes rencontrent des chercheuses et des chercheurs de l'EPFL qui préparent des présentations spécialement conçues pour elles (175 participantes, depuis octobre 2005).

EFFETS

- Les participantes sont très contentes et désirent généralement revenir à l'EPFL pour d'autres activités. Elles sont plusieurs à dire qu'elles veulent devenir scientifiques.
- Les parents et les enseignant-e-s sont très satisfaits et un dialogue positif à propos des femmes en sciences est établi avec eux.
- Un très bon écho est obtenu de la part des médias traditionnels (journaux, radio, télévision), ce qui permet de combattre efficacement certains stéréotypes dans le grand public.

Comme le programme a débuté récemment, nous devons évidemment attendre quelques années afin de pouvoir évaluer son impact sur le recrutement des étudiantes dans les filières scientifiques et techniques.

TANDEMplus IDEA

Un projet de développement de carrière destiné aux femmes dans les domaines des sciences naturelles et de l'ingénierie



TANDEMplus IDEA est un projet conduit par le groupe de travail «Equality and Diversity» de l'IDEA League. Il s'agit du premier projet de l'IDEA League financé par l'UE (6th FP); les membres de l'IDEA League sont les suivants: l'Imperial College de Londres, l'Université de Delft, l'EPF de Zurich, le RWTH d'Aix-la Chapelle et Paris Tech. Le groupe de travail «Equality» promeut l'égalité des chances dans les institutions de l'IDEA League et vise, grâce à TANDEMplus IDEA, à développer une «meilleure pratique» dans un contexte international.

OBJECTIF: «OUTILS» ET MÉTHODES

TANDEMplus IDEA a pour objectif de soutenir les femmes qui font acte de candidature à des postes académiques en sciences naturelles et en ingénierie, ce qui devrait permettre d'augmenter le nombre de professeures dans les universités européennes. Le projet est conçu comme un mentoring modulaire et un schéma de développement de la personnalité. Il englobe les trois domaines suivants: mentoring, training et networking. Les participantes à TANDEMplus IDEA sont des dames qui ont obtenu leur doctorat depuis une année au moins et qui envisagent de faire une carrière académique.

MENTORING

Les mentees forment un couple avec un-e mentor/menta approprié-e de renommée internationale (worldwide). On attend des mentees qu'elles prennent une part active au rapport de mentorat.

TRAINING

Il s'agit de 8 journées de séminaire qui se dérouleront en 2008. L'offre comprend une «école d'hiver» à Aix-la-Chapelle et une «école d'été» à Delft; elle porte sur les thèmes suivants: planification de carrière, analyse du potentiel personnel, obtention de fonds pour la recherche, lettres de postulation et propositions de promotion, méthodologie de la présentation et de la prise d'influence, gestion du personnel et des conflits.

NETWORKING

Appartenir à un réseau de scientifiques prometteuses est une condition nécessaire pour faire une carrière scientifique. Deux manifestations sont organisées à cette fin, l'une à Londres et l'autre à Zurich, avec la participation d'orateurs éminents. Ce genre d'échanges de vues permet d'établir des réseaux importants et de les consolider. Bien entendu, les participantes à ces manifestations profitent aussi de leurs connaissances mutuelles, même si elles viennent d'universités techniques de pays différents.

ORGANISATION ET CALENDRIER

Durant le second semestre 2006, l'UE s'est engagée à soutenir financièrement le projet TANDEM-plus IDEA. Celui-ci est mené par une équipe composée de représentants de chaque université partenaire. Mme Carmen Leicht-Scholten, du RWTH d'Aix-la-Chapelle, en est la coordinatrice. Les membres de l'équipe du projet organisent à tour de rôle des rencontres en vue de coordonner le projet et de le mettre en œuvre. Une procédure de sélection des 16 participantes au projet ainsi que la recherche de leurs mentors/mentas est prévue pour la seconde moitié de 2007. Les séminaires et les rencontres de networking auront lieu entre 2008 et le premier semestre de 2009; elles se termineront par une conférence internationale.

EFFETS

TANDEMplus IDEA est évalué scientifiquement à chacune de ses étapes; le développement de la «meilleure pratique» est ainsi constaté et documenté, en vue d'augmenter le nombre de professeures en sciences naturelles et en ingénierie. La conférence internationale et les publications résultant du projet apportent de la transparence et permettent d'échanger des savoirs avec d'autres universités, ce qui favorise l'égalité des chances. Eu égard aux propositions de projets qui ont été couronnées de succès au sein de l'UE, les membres du projet ont été invités à participer au groupe de travail de l'UE «Women in Science & Technology» (WiST).

CONTACT Dr. Luzia Lehmann | Service de l'égalité des chances de l'EPF Zürich | 8092 Zurich | Tél. 044 632 60 26 | Luzia.lehmann@sl.ethz.ch | www.equal.ethz.ch | A propos du projet: www.ideal league.org/tandemplus

PROJET WISEGIRLS

Un parcours de mentoring



Wisegirls est un programme de mentoring lancé par le Laboratorio di Ingegneria della Formazione e dell'Innovazione (LIFI). Il s'agit du premier projet d'égalité des chances promu conjointement par la Scuola Universitaria Professionale della Svizzera italiana (SUPSI) et l'Università della Svizzera italiana (USI), depuis que le Service Gender est commun aux deux Hautes Ecoles. Le projet est financé par le Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées et par le Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités.

Wisegirls s'adresse à un public féminin, formé par des lycéennes et des étudiantes des écoles professionnelles, des étudiantes de Bachelor SUPSI, des étudiantes de Bachelor et de Master USI, des doctorantes et des assistantes USI.

Le projet offre aux participantes des outils de communication et de planification pour les aider à atteindre les objectifs suivants:

- élaborer un portefeuille personnel témoignant du parcours formatif et/ou professionnel, valoriser et communiquer avec efficacité les expériences professionnelles, les compétences acquises et les objectifs futurs;
- construire un réseau de connaissances et de contacts utiles, aussi bien du point de vue personnel et relationnel que du point de vue de la formation et de l'insertion professionnelle;
- planifier la carrière professionnelle et/ou le parcours formatif en les conciliant avec les choix de vie (p.ex. les obligations familiales).

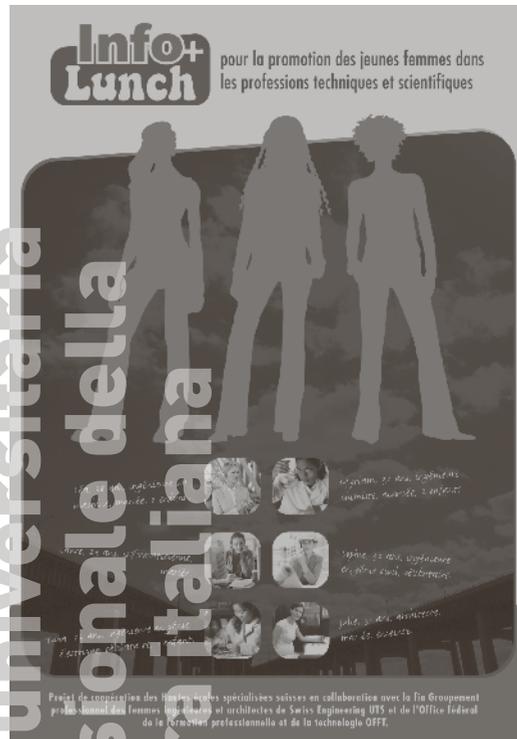
Bien que le projet Wisegirls soit un projet typique de mentoring qui vise la promotion de la formation et des carrières professionnelles de la relève, il se distingue par des aspects structurels et technologiques novateurs:

- il se fonde sur la plate-forme virtuelle d'apprentissage (PVA), une solution informatique simulant l'essor d'une ville grâce aux interventions des participantes, qui en deviennent les habitantes. Les étudiantes ont la possibilité de se rencontrer sur la plate-forme, de suivre à distance les activités proposées par les laboratoires et d'approfondir les thèmes présentés lors des rencontres;
- il propose une modalité d'enseignement, le blended learning, qui prévoit des rencontres réelles et des activités à distance sur la plate-forme virtuelle du LIFI et qui permet de concilier études et engagements personnels;
- il encourage des formes de mentoring entre pairs (ayant bénéficié de formations similaires) et en cascade (entre étudiantes de niveaux d'études différents), ainsi que le contact avec des représentantes du monde académique et des personnes s'étant imposées dans leur carrière professionnelle;
- il offre aux participantes la possibilité de découvrir des modèles importants et positifs de leadership féminin en étant confrontées à des professionnelles de différents secteurs, invitées lors de rencontres, et il offre l'opportunité aux étudiantes de transférer leurs compétences en situation réelle grâce au networking (constitution de réseaux).

CONTACT Contact pour la SUPSI: SUPSI Servizio gender | Palazzo E, 6928 Manno | Tel. 058 666 61 53, Fax 058 666 61 01 | gender@supsi.ch | www.gender.supsi.ch
Contact pour l'USI: USI Servizio gender | Via Lambertenghi 10A, 6904 Lugano | Tel. 058 666 46 12, Fax 058 666 42 59 | parioppo@unisi.ch | www.parioppo.unisi.ch

Promotion des jeunes femmes dans les professions techniques et scientifiques

INFO+LUNCH



OBJECTIFS

- Les participantes aux rencontres info+lunch se trouvent à une étape décisive de leur vie. Elles doivent donc être orientées et trouver une réponse aux questions suivantes: qu'y a-t-il après l'apprentissage? Doivent-elles investir dans une autre formation ou plutôt gagner de l'argent d'abord? Quel est l'intérêt d'une nouvelle formation?
- Les présentatrices racontent comment elles ont franchi cette étape de leur vie en évoquant également des exemples de leur entourage, d'amies et de connaissances. Elles aident ainsi à dissiper les craintes et les réserves des jeunes femmes.
- Le métier d'ingénieure HES est présenté aux jeunes femmes en formation en tant que choix de profession possible.
- La présence des animatrices de l'info+lunch illustre qu'être femme et ingénieure ou architecte est gage d'un avenir passionnant et qu'il est possible de combiner vie professionnelle et vie de famille.
- Les participantes sont motivées pour entreprendre des études dans une haute école spécialisée.
- Les jeunes femmes se voient confortées dans l'idée de poursuivre la voie professionnelle entamée et d'oser, dans une prochaine étape, commencer une formation dans une haute école. On leur montre qu'il vaut la peine d'investir dans les études.

Info+lunch est le premier projet commun des hautes écoles spécialisées suisses dans le domaine de l'égalité des chances. Il est réalisé en collaboration avec le groupement professionnel des femmes ingénieures et architectes (fia) de Swiss Engineering (UTS). Jusqu'à présent, plus de 150 étudiantes ont participé aux rencontres (septembre 2007). L'impact effectif du projet pourra être mieux évalué dans deux ans. Il est prévu de réaliser une enquête auprès des participantes.

PROJET

Il est bien connu qu'en Suisse les femmes sont largement sous-représentées dans les professions techniques comme l'ingénierie ou l'architecture. Une initiative visant à encourager les jeunes femmes dans les formations techniques entend remédier à cette situation.

Pendant la pause de midi, 33 rencontres informatives sont organisées dans des écoles professionnelles techniques et scientifiques de Suisse alémanique, romande et italienne à l'intention des étudiantes des filières professionnelles et de maturité professionnelle. Les ingénieures et les architectes présentes montrent aux participantes, à travers leurs parcours professionnels, les opportunités offertes par une bonne formation. La discussion avec des femmes du métier encourage les étudiantes à mieux planifier leur avenir et leur donne le soutien nécessaire à leur développement professionnel. Les rencontres durent 1 heure et demie au maximum et sont gratuites pour les participantes.

GARDERIE SUR LE CAMPUS DES HAUTES ÉCOLES LUCERNOISES

h
u
t
e
s
l
u
c
e
r
n

Il y a cinq ans, une garderie était inaugurée sur le campus de Lucerne pour accueillir les enfants des étudiant-e-s, du personnel enseignant, des collaboratrices et collaborateurs de la haute école de Lucerne, de la haute école pédagogique de Suisse centrale et de l'Université de Lucerne. Le recteur alors en fonction ainsi que les directions des trois hautes écoles étaient d'avis qu'une garderie indépendante répondrait mieux aux besoins du campus que le financement de places dans des garderies existantes, étant donné le manque de places d'accueil dans la région à l'époque. La concrétisation de ce projet de coopération a été possible grâce au financement de départ accordé dans le cadre du programme fédéral Egalité des chances dans les HES et les universités.

C'est ainsi que 170 enfants sont ou ont été pris en charge par la garderie du campus, sous la responsabilité d'un personnel qualifié et motivé. Actuellement, deux groupes de neuf places chacun permettent l'accompagnement quotidien de 18 enfants suivant les principes pédagogiques les plus récents qui les préparent à la vie en société à travers le jeu. Ils apprennent la vie en communauté dans le respect des autres, enrichissent leur expérience de vie et sont stimulés dans leur capacité de réflexion et d'apprentissage. Les enfants peuvent ainsi s'épanouir joyeusement dans la pratique d'activités ludiques, artistiques et créatives et explorer de nouveaux espaces d'expérimentation.

Les parents les savent entre de bonnes mains et peuvent poursuivre leurs activités professionnelles et scientifiques pendant que leur(s) enfant(s) participent à une course de tricycle dans la grande cour de la garderie du campus, font des constructions créatives dans l'atelier bricolage, achètent des légumes au marché de la vieille ville ou partent en excursion – activités qui donnent lieu à des amitiés allant parfois bien au-delà de l'enfance.

La bonne réputation de la garderie et le nombre croissant de personnes en formation, de collaboratrices et de collaborateurs à la haute école de Lucerne font que la liste d'attente est telle qu'il n'est plus possible de répondre à la demande et qu'aucune publicité n'a été nécessaire pour faire connaître cette offre. Cette année, le recteur et les directrices et directeurs des hautes écoles ont donc décidé de réagir à cette situation en doublant le nombre de places pour former quatre groupes au lieu de deux. De son côté, la ville de Lucerne a mis à disposition de nouveaux locaux adaptés en ville.

La situation des hautes écoles lucernoises, regroupées au sein d'un espace géographique restreint, favorise les collaborations fructueuses et contribue ainsi au développement d'un paysage de la formation et de la recherche attractif. La possibilité de recourir à une garderie dotée d'un personnel qualifié fait partie intégrante de ce paysage. Si tout se déroule comme prévu, l'équipe de la garderie pourra accueillir dans ses nouveaux locaux – toujours situés au centre mais plus spacieux – 36 enfants par jour dès le semestre d'hiver 2008/2009.



CONTACT Anita Berlinger, Krippenleiterin | Gabriela Niederberger, Präsidentin des Vereins Campus Kinderkrippe | www.campus-kinderkrippe.ch

Le Réseau romand de mentoring pour femmes est un programme de soutien destiné aux femmes hautement qualifiées de la relève des Universités de Suisse latine et de l'EPFL. Le public cible est constitué de femmes en fin de thèse ou en début de phase post-doctorale, de toutes disciplines confondues et qui souhaitent poursuivre une carrière académique.

LE RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES



STRUCTURE DE MANAGEMENT

La coordination est assurée à l'Université de Fribourg par la directrice du projet (10%) et la coordinatrice (50%), soutenues par un groupe de partenaires regroupant une à deux professeures et une déléguée à l'égalité de chaque institution.

PARTICIPATION ET OFFRE

Le programme s'étend sur deux ans, y compris l'annonce et l'évaluation. La participation au programme se fait sur dossier de candidature et les candidates sont sélectionnées par le groupe de partenaires. 22-27 mentees sont acceptées par programme. Les activités du Réseau romand de mentoring pour femmes s'articulent autour de trois axes complémentaires:

- un échange de mentoring personnalisé avec un·e professeur·e d'une autre université suisse ou à l'étranger d'une durée de 12 à 15 mois, qui se base sur une convention de mentoring;
- un programme cadre de quatre rencontres sur cinq jours comprenant:
 - des ateliers de formation continue centrés sur le développement de compétences et l'organisation des étapes de la carrière académique;
 - des échanges avec des femmes poursuivant le même objectif et des professeures servant de modèles;
- un soutien financier pour les déplacements dans le cadre du programme.

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PROGRAMME SONT DE:

- soutenir les participantes dans la poursuite de leur trajectoire académique, l'identification et le franchissement d'étapes importantes ainsi que le positionnement dans le champ scientifique;
- créer une dynamique de réseau et d'échanges permettant aux femmes scientifiques de renforcer leur présence et leur participation dans le champ scientifique;
- contribuer à définir des instruments de soutien à la relève féminine au sein des Universités de Suisse latine et de l'EPFL dans le cadre de la politique de soutien à la relève académique.

RÉSULTATS

Les évaluations mettent en évidence que la participation au Réseau romand permet de répondre aux attentes et d'atteindre les objectifs que les mentees se sont fixés, notamment par la mise en réseau et l'acquisition de compétences concernant la carrière académique. D'autre part, une enquête réalisée en juillet 2007 auprès des anciennes mentees des programmes 1 à 3 (2000-2006) a montré que 73% d'entre elles avaient franchi une étape importante de leur trajectoire (obtention du doctorat, obtention d'un poste de maître-assistante,...) et que 20% sont devenues professeures. 67% des répondantes ont déposé une demande auprès du Fonds national suisse (FNS) et 75% sont restées actives dans le domaine académique et de la recherche.

COOPÉRATION NATIONALE ET INTERNATIONALE

Le Réseau romand coopère au niveau national avec Mentoring Deutschschweiz. Cette coopération est très utile pour l'institutionnalisation et la recherche de financement (FNS). Dès le premier programme, le Réseau romand a eu une dimension internationale par l'intégration de mentees en séjour de recherche à l'étranger ou des mentas et mentors de pays européens. Depuis le début 2007, le Réseau romand coordonne le projet européen eument-net, qui met en réseau des programmes de mentoring similaires au niveau européen.

CONTACT Helen Fügler, responsable; Muriel Besson, coordinatrice | Réseau romand de mentoring pour femmes | Université de Fribourg, Av. de l'Europe 20, 1700 Fribourg | Tél. 026 300 70 40 | f-mentoring@unifr.ch | www.unifr.ch/f-mentoring

«Voir des femmes universitaires qui ont des enfants m'a donné beaucoup d'assurance.»

Petra Moog, mentee dans le programme Mentoring Deutschschweiz 2004 – 2006

«On a besoin de gens qui apprennent aux autres ce qui compte sur le marché des sciences.»

Nikolaus Franke, mentor de Petra Moog

MENTORING DEUTSCHSCHWEIZ – LE PROGRAMME POUR LES SCIENTIFIQUES AVANÇÉES



Mentoring Deutschschweiz est un programme destiné aux scientifiques avancées, à savoir aux postdoctorantes et aux candidates à l'habilitation des hautes écoles universitaires de Suisse alémanique; il a pour objectif d'augmenter le nombre de professeures au sein de ces hautes écoles. Mentoring Deutschschweiz compte environ 30 mentees qui sont accompagnées personnellement par des mentas/mentors travaillant dans la même branche qu'elles mais provenant de diverses universités en Suisse ou à l'étranger. Cette relation de partenariat est organisée par la coordinatrice du programme et dure en règle générale de douze à quinze mois. Ses objectifs ainsi que sa planification sont fixés dans une convention écrite. Les manifestations qui accompagnent le programme-cadre ont pour but de soutenir

les mentees dans les différentes phases du processus de mentoring. Les scientifiques de la relève féminine peuvent ainsi obtenir des renseignements et des encouragements utiles pour la planification de leur carrière; de plus, les ateliers qui sont mis sur pied leur permettent de mettre au point leur stratégie de carrière et de réseau. Le programme-cadre entend par ailleurs inciter les fem-

mes universitaires à sortir des murs de leur institution et leur donner la possibilité d'entrer en contact avec d'autres mentees disposant de qualifications professionnelles différentes. Tous les services de l'égalité des hautes écoles universitaires de Suisse alémanique participent à ce projet. Avec le «Réseau romand de mentoring pour femmes», Mentoring Deutschschweiz constitue une offre nationale en faveur de la relève scientifique féminine. Ces deux programmes sont soutenus par le Programme fédéral Egalité des chances depuis 2001 et par le Fonds National Suisse depuis 2006. Jusqu'en 2007, environ 150 scientifiques suisses allemandes hautement qualifiées ainsi que 93 romandes et tessinoises en ont bénéficié. A noter enfin que les projets Mentoring Deutschschweiz et Réseau romand donnent lieu à un important transfert de connaissances en faveur de programmes de mentoring plus récents. Mentoring Deutschschweiz, qui a été reconduit pour la quatrième fois, prendra fin en 2008; il est prévu qu'il continue jusqu'en 2010.



Les photos sont tirées de l'album «Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring»; cet album contient douze portraits qui présentent pour trois programmes différents les avantages et les buts du mentoring. Il peut être obtenu auprès de la Division pour l'égalité de l'Université de Berne, sur le site www.gleichstellung.unibe.ch ou en s'adressant directement à la coordinatrice du programme.

CONTACT Mentoring Deutschschweiz, Mme Sabine Lask | Division pour l'égalité de l'Université de Berne | Hochschulstr. 4, 3012 Berne | Tél. 031 631 31 20 | sabine.lask@afg.unibe.ch | www.mentoring.unibe.ch.

Encouragement de la relève scientifique féminine dans les Universités de Zurich, Bâle et St-Gall

PEER MENTORING

Les groupes de peer-mentoring sont des groupes de chercheuses et de chercheurs de la relève constitués de manière autonome. Des membres de la relève scientifique féminine (et de la relève masculine dans quelques cas) aspirent, grâce à un projet bien élaboré, à obtenir des fonds du Programme fédéral Egalité des chances. Les personnes qui composent les groupes de pairs peuvent être issues de la même discipline ou du même niveau, de disciplines ou niveaux différents. Chaque groupe est dirigé par une responsable qui assure la coordination et l'organisation générale du projet. Les groupes peuvent également être ouverts aux hommes, mais la direction est toujours assurée par une femme. Un jury de professeur·e·s sélectionne les meilleurs groupes de pairs. Chaque groupe est assisté d'un conseil scientifique formé d'au moins deux professeur·e·s choisi·e·s spécialement par les différents groupes. Ces conseillères et conseillers préparent des expertises à l'intention des pairs et, souvent, grâce à leur réseau de relations internationales, elles et ils jouent un rôle important lorsqu'il s'agit d'inviter des scientifiques étrangers/ères.

Les évaluations de groupes effectuées dans le cadre du projet de même que les entretiens menés avec différents pairs ainsi qu'avec des professeures et professeurs participant au peer-mentoring ont montré que grâce à leur appartenance à un groupe, les pairs ont pu se pencher sur leur carrière académique de manière active et critique. Leur participation à des ateliers leur a en outre permis d'acquérir des compétences importantes pour leur carrière. Leur appartenance à un groupe leur a par ailleurs fourni l'occasion de mieux faire connaître l'objet de leur recherche dans leur entourage et de créer des liens avec les autres membres du groupe ou avec d'autres scientifiques invité·e·s à des tables rondes ou à des conférences. En leur donnant de précieux renseignements et en leur faisant part de leurs propres expériences, ces invité·e·s ont en effet joué un rôle de mentas/mentors à leur égard. A noter également que dans le cadre des activités organisées au sein des groupes de pairs, les différents membres ont pu procéder à une évaluation réciproque de leur profil académique et, ainsi, le développer. Les groupes de pairs ont traité de thèmes tels la conciliation de la carrière et de la famille. Les discussions que les membres de ces groupes ont eues avec d'autres pairs ainsi qu'avec des mentas et des mentors leur ont permis d'être plus au clair sur les décisions qu'elles et ils sont appelé·e·s à prendre durant leur carrière et de mieux se rendre compte des compromis et des exigences que celle-ci implique. Cela leur a également permis de faire preuve de plus d'assurance dans la présentation de leurs recherches et leurs objectifs de carrière. Quant aux femmes qui ont dirigé les groupes, elles ont acquis ainsi une bonne expérience de leadership.



Depuis l'an 2000, plus de 250 personnes, dont 15 hommes, ont participé à des groupes de pairs; pour l'heure, 96 personnes sont membres de tels groupes dans les Universités de Zurich, Bâle et St-Gall (période 2006–2007). Les groupes de pairs sont accompagnés et conseillés dans leurs activités par une direction de projet dans leur université respective.



Evaluation

Fachhochschulen

Hautes écoles

spécialisées

Scuola universitaria

professionale della

Svizzera italiana

Evaluation

PROGRAMME FÉDÉRAL

ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
FEMMES ET HOMMES

dans les HES 2004 – 2007

L'évaluation du programme fédéral Egalité des chances dans les hautes écoles spécialisées pour les années 2004 à 2007 a été réalisée en trois parties. Le premier rapport intermédiaire porte sur les «Conditions cadre et formes de coopération», le deuxième présente les «Effets des projets et progrès réalisés dans la répartition équilibrée des sexes», tandis que le troisième rapporte les résultats finaux de l'évaluation, qui sont positifs. En particulier, les progrès suivants ont été soulignés en comparaison avec les données du premier programme lancé en 2000: dans les filières technique, économie et design, les étudiantes sont passées de 17% en 1997/98 à 29% en 2005/06. Si les femmes sont actuellement majoritaires dans la branche du design avec 59%, dans le domaine de la technique et des technologies de l'information leur taux est resté relativement stable avec 5,8%. Bien que ces données se réfèrent à l'ensemble de la Suisse, il y a de fortes disparités régionales entre le sept HES publiques.

Bien que dans les nouveaux domaines HES – santé social et arts – les étudiantes représentent l'écrasante majorité avec 71 %, la part des professeurs peine encore à atteindre les 50%. Le taux de professeur-e-s est assez bas dans presque tous les domaines. En 2006, les femmes sont majoritaires dans la HES-SO, la ZFH et la FHZ, où l'enseignement des domaines techniques est moins privilégié.

En ce qui concerne l'intégration de l'égalité des chances dans les structures des HES, chaque école dispose d'un organe de promotion de l'égalité. La ou le délégué-e à l'égalité permet la mise en place de mesures et développe des activités importantes en faveur de l'égalité au sein de l'institution.

Concernant le développement des compétences genre, l'évaluation a souligné que grâce au travail des organes pour l'égalité et à la participation d'un plus grand nombre d'employé-e-s aux projets genre dans la période 2004 – 2007, le terrain est de mieux en mieux préparé pour le renforcement des compétences genre. Il est donc important de continuer à miser sur cet objectif stratégique dans la prochaine période cadre 2008 – 2011. Les délégué-e-s à l'égalité en sont consciente-e-s car elles/ils ont fait de la promotion des compétences genre l'une de leur priorités pour l'avenir.

Par rapport à l'approche intégrée de l'égalité (Gender Mainstreaming), nous faisons le bilan suivant. Les HES semblent de plus en plus conscientes de l'importance de l'égalité: la présence de l'idée d'égalité dans certains documents de gestion et la conscience de l'importance de ce thème chez certain-e-s dirigeant-e-s le démontrent. Il faut cependant souligner que la prise en compte de la perspective genre dans tous les processus n'est pas encore une réalité. Pour cette raison, l'OFFT a décidé de mettre l'accent sur ce thème durant la période de financement 2008 – 2011.

Pour la période 2008 – 2011, l'objectif de l'OFFT est de promouvoir la recherche appliquée genre et de se différencier des travaux menés jusqu'à présent dans les Etudes genre en développant une vraie politique de recherche dans ce domaine.

Evaluation programme fédéral Egalité des chances dans les HES: Barben Marie-Louise, Ryter Elisabeth, Strub Silvia, Hüttner Evelyne. Oktober 2006, «Evaluation programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées. Rapport final», Berne.

CHRISTINE SPREYERMANN (PHOTO)

FRANZISKA MÜLLER

CHRISTINE ROTHMAYR



LES EFFETS DU MENTORING

Evaluation

16 projets de mentoring ont été mis sur pied dans le cadre du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités; ils se distinguent par leur public cible, leur manière de dispenser des conseils, leurs activités ainsi que par leur orientation professionnelle et leur dimension régionale. Depuis l'an 2000, plus de 700 scientifiques de la relève féminine ont profité de l'une de ces offres. L'évaluation du Programme fédéral 2000 à 2007 a été l'occasion d'analyser le mode d'action du mentoring; cette analyse, réalisée par des études de cas a porté sur onze rapports de mentorat établis dans le cadre de six projets de conception différente¹.

Les études de cas révèlent que le mentoring déploie des effets dans quatre domaines importants. Il permet à la mentee de développer ses compétences relatives à sa stratégie de carrière, de renforcer son assurance et sa détermination personnelles dans le monde scientifique, d'accroître ses principales compétences méthodologiques et, enfin, d'être davantage présente et mieux intégrée dans la communauté scientifique.

Ces effets sont le résultat de toute une palette d'activités liées au mentoring, à savoir:

- les conseils dispensés à la mentee à titre individuel par une personne expérimentée en qualité de mentor/menta ou à titre collectif par des pairs; ils lui permettent de développer de nouvelles possibilités d'action, mieux adaptées à la situation;
- l'échange d'expériences permet à la mentee de découvrir des stratégies de carrière éprouvées, des projets de vie différents du sien, des points communs qu'elle a avec d'autres scientifiques et, enfin, de faire part de ses propres expériences;
- les offres de formation et le Skill-Training visent à développer les répertoires d'action personnels, p. ex. pour les entretiens d'embauche, les présentations faisant suite à une mise au concours ou les modérations;
- la pratique scientifique, ou Learning by Doing, comprend p. ex. l'organisation de congrès, des publications communes avec d'autres scientifiques, un soutien et une réflexion systématiques apportés aux publications scientifiques ainsi que la prise en charge de tâches relatives à la direction de projets.

Certains projets offraient toutes ces activités (au choix), alors que d'autres se concentraient uniquement sur quelques-unes. Bien que beaucoup de temps aux mentees, les projets de mentoring entre pairs (peer mentoring) déployaient néanmoins une vaste gamme d'effets allant, p. ex., de l'établissement de contacts professionnels importants jusqu'à l'acquisition de compétences reconnues dans le domaine du management de projets. Les projets de mentoring de personne à personne (one-to-one mentoring) nécessitaient moins de ressources, avaient l'avantage d'être bien adaptés à la situation particulière et permettaient notamment d'accroître les compétences de la mentee, que ce soit ses compétences personnelles ou professionnelles. Le soutien psychosocial qui était apporté à la mentee dans les situations de crise jouait également un rôle important, de même que le fait qu'elle se voyait constamment invitée à fixer des priorités et qu'elle pouvait considérer qu'une carrière pouvait être planifiée. Pour la majorité des mentees interrogées, le mentoring a joué un rôle concret lorsqu'il s'est agi pour elles d'atteindre le niveau de qualification suivant de leur carrière académique. Une seule mentee a estimé que les effets du mentoring sont certes positifs, mais qu'ils sont plutôt faibles.

Les onze relations de mentorat qui ont été examinées se sont pour la plupart poursuivies au-delà de la durée du projet; ils ont en outre permis le développement de relations durables entre la mentee et sa/son menta/mentor ou entre les pairs. Ainsi, une fois le mentoring achevé, les mentees pouvaient continuer à profiter de ces relations personnelles très utiles à leur carrière.

Tout-e-s les mentas/mentors étaient également persuadés des effets positifs du mentoring.

En résumé, le mentoring apparaît comme un instrument très flexible qui peut être utilisé pour développer les chances de carrière des femmes de la relève scientifique, même si celles-ci se trouvent dans des situations initiales très différentes et qu'elles n'ont pas toutes les mêmes besoins.

¹ Franziska Müller, Ruth Bachmann, Christine Spreyermann, Christine Rothmayr: «Projets de mentoring: études de cas. Analyse des effets réalisée dans le cadre de l'évaluation du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités 2000-2007».

Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES



Les fondements d'une société dans laquelle les hommes et les femmes vivent et travaillent sur un pied d'égalité sont notamment posés durant la période de formation.

Les hautes écoles spécialisées sont de ce fait appelées, contraintes même, à créer les conditions requises pour favoriser un tel processus. Nous savons tous que la main d'œuvre qualifiée fait de plus en plus défaut dans notre pays. Nous savons aussi que le savoir et les compétences des femmes constituent un réservoir qui est insuffisamment exploité. Les femmes n'occupent en effet que 4% des fonctions de cadres. Seulement un siège sur dix est occupé par une femme dans les conseils d'administration. Les femmes sont également minoritaires en tant que présidentes ou directrices d'associations. Les hommes hautement qualifiés entrent plus vite dans le monde professionnel que les femmes aux qualifications égales. En effet, cinq ans après l'obtention de leur diplôme, 48% des hommes ayant suivi une formation HES occupent un poste de cadre contre seulement 32% de femmes.

L'augmentation de la part des femmes dans les fonctions de cadres passe notamment par la création de postes qualifiés à temps partiels et par le financement de places de crèches et de garderie. L'OFFT et l'organe consultatif de ce programme fédéral ont financé de nombreuses places de garderie. L'objectif visé est de permettre à chaque HES d'avoir sa propre crèche. En plus de la mesure précitée, les groupes de projets ci-après ont été financés entre 2000 et 2007: projets d'incitation (46%), mentoring (16%), mise en réseau (13%), nouvelles filières (11%), Gender Mainstreaming (7%), études genre (6%).

PERSPECTIVES

Pour la période de financement 2008-2011, l'OFFT accorde une place prioritaire au Gender Mainstreaming, en vue notamment de renforcer la compétence genre dans le mandat de prestations des HES. Il encourage en particulier les projets de coopération ainsi que les projets des domaines de la santé, du social et des arts. Le retard doit être rattrapé dans ces secteurs étant donné qu'ils n'ont été intégrés que récemment dans le domaine des HES. Même si, avec un taux de 71%, les étudiantes sont nettement majoritaires dans ces nouvelles filières d'études, les enseignantes restent minoritaires et occupent moins de la moitié des postes du corps enseignant.

Le nouveau programme fédéral d'action Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES pour la période de subventionnement 2008 à 2011 confère, en raison d'un changement de stratégie, davantage de responsabilités et de compétences aux hautes écoles spécialisées. Cette mesure accroît la compétitivité entre les HES et renforce la sensibilisation à l'échelle locale. Nous sommes encore loin du but visé, même si le thème de l'égalité des chances fait son chemin et est de mieux en mieux accepté. La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes et dans l'enseignement, le manque de femmes dans les professions techniques ainsi que la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale sont autant de problèmes qui reflètent cette réalité et auxquels il convient d'apporter des solutions dans le cadre de ce programme fédéral.

Le thème de l'égalité des chances a également fait son entrée dans le monde de l'économie. Avec le soutien de l'Union suisse des arts et métiers et de l'Union patronale suisse, le secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a publié un manuel PME «Travail et famille». Cet ouvrage présente notamment des mesures qui permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle. Avec le mot d'ordre «De la parole aux actes», le DFE s'engage, sous la conduite de Doris Leuthard, à réaliser l'égalité des chances dans le monde du travail. Dans ce même esprit, la Conseillère fédérale a promis le 17 septembre dernier devant un auditoire de plus de 200 cheffes d'entreprise et de cadres, d'engager davantage de femmes cadres dans son département. D'ici 2011, toutes les directions de son département doivent compter au moins une femme. Doris Leuthard a également promis d'augmenter à 25% d'ici 2015 la part des femmes dans son département.

La directrice de l'OFFT, Ursula Renold, défend le thème de l'égalité des chances de manière tout aussi engagée et déterminée ainsi qu'elle l'a fait savoir en mai dernier lors de son allocution à la conférence de l'OFFT sur «L'avenir des femmes dans le monde du travail après une formation HES».

Je remercie les directions et les déléguées à l'égalité des chances des hautes écoles spécialisées pour leur compréhension et leur engagement sans relâche en faveur de l'égalité des chances.

Je remercie également les membres de l'organe consultatif et les collaboratrices de l'OFFT pour leur précieuse collaboration et leur engagement.



BEST PRACTICE GOOD PRACTICE SWISS PRACTICE

PROF. DR. KATHARINA VON SALIS
Présidente du Comité de pilotage du
programme fédéral Egalité des chances dans
les universités 2000 – 2007

Initialement, il était prévu que cette brochure s'intitule «Best Practice». Mais il est peu à peu apparu que qualifier la plupart de ces exemples de «best practice» était prématuré. Le titre «Good Practice» nous a donc semblé plus judicieux.

Chaque haute école suisse – 10 universités, 7 hautes écoles spécialisées publiques et 2 EPF – a présenté un projet qui a permis ou permettra la promotion de l'égalité des chances par le biais de programmes de mentoring ou d'activités du même type. Lors de la sélection des projets, nous nous sommes efforcées de retenir une palette d'exemples variés.

Près de huit ans après la décision annoncée avec force par la Confédération d'œuvrer pour l'égalité entre femmes et hommes dans la recherche et l'enseignement au sein des hautes écoles, de nombreuses expériences se sont développées. Une quantité d'actions ont déjà fait leurs preuves et continueront à être soutenues par la Confédération en 2008. La plupart des projets ont résisté au temps et d'autres, de par leur grande qualité, se poursuivent grâce à leur prise en charge financière par les hautes écoles.

LE COMITÉ DE PILOTAGE – UN GRAPPILLAGE

Le comité de pilotage du programme fédéral Egalité des chances était représenté par un-e délégué-e de chaque université – il s'agissait souvent de la déléguée à l'égalité. Des représentants d'un rectorat et des vice-recteurs étaient également présents. Ceci a permis aux déléguées à l'égalité d'être toujours tenues au courant de la politique en matière d'égalité universitaire en Suisse. De plus, le comité était en phase avec la réalité des directions des universités. Outre les membres ayant le droit de vote, le comité de pilotage comptait aussi des représentant-e-s de la CUS, du FNS, de l'OFFT, des EPF et du SER en qualité d'hôtes permanents. Leurs connaissances se sont avérées précieuses et le transfert continu de savoir a permis de jeter les bases d'une collaboration future entre les trois types de hautes écoles.

LE DERNIER MOT DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ DE PILOTAGE

Ces quelque huit ans de présidence du Comité de pilotage du programme fédéral Egalité des chances ont représenté pour moi une belle expérience. En tant que femme professeure, j'ai participé à la fondation et au développement du Bureau de l'égalité des chances entre femmes et hommes à l'EPF Zurich. Parallèlement, j'ai collaboré à l'organe de consultation du programme adressé aux hautes écoles spécialisées. En 2006, j'ai dû constater avec regret que l'idée de réaliser pour la prochaine législature un programme commun à toutes les hautes écoles n'avait pas suscité l'enthousiasme escompté. On a pu constater que, souvent, les femmes changent de type de haute école après leur formation pour trouver un emploi et/ou faire carrière. Les buts ainsi que les problèmes sont comparables – les femmes ont besoin d'impulsions et de plans d'études intégrant la dimension du genre pour se diriger plus massivement vers les domaines de l'ingénierie, des mathématiques ou de la physique. En effet, pour différentes raisons, les femmes sont moins motivées que leurs collègues masculins à l'idée de suivre une carrière scientifique. Il est encourageant de lire dans cette publication que le professeur Dr. H. Weder, président de la Conférence des recteurs, voit dans l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des universités un critère de qualité. L'éditorial de cette brochure a été rédigé en commun avec le Secrétaire d'Etat à l'éducation et à la recherche et la directrice de l'Office de la formation professionnelle et de la technologie, responsables des écoles supérieures en Suisse. Il est également réjouissant d'apprendre dans le bulletin d'information SER News d'avril 2007 que des subventions sont à nouveau prévues pour la période 2012-2015 afin d'encourager, entre autres, l'égalité des chances entre femmes et hommes. Il s'agit d'un bon exemple de Swiss Practice.

REMERCIEMENTS

Un cordial MERCI à tout-e-s les participant-e-s; et à toutes les personnes qui ont manifesté de l'intérêt à l'égard de l'égalité dans les universités.



UNIVERSITÉS

Conférence Universitaire Suisse

Programme fédéral Egalité des chances entre
femmes et hommes dans les universités

Sennweg 2 | 3012 Berne

Tél. +41 31 306 60 75 | Fax +41 31 302 17 92

www.cus.ch

Dès le 1. 1. 2008: www.crus.ch; chance@crus.ch

HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

Programme fédéral Egalité des chances entre
femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées

Effingerstrasse 27 | 3003 Bern

Tel. +41 31 322 29 28 | Fax +41 31 324 92 47

www.bbt.admin.ch | chance@bbt.admin.ch

EDITÉ PAR

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER

Conférence universitaire suisse CUS

© Berne 2007 | 11.2007 | 1000 de, 700 fr, 200 it

COORDINATION ET RÉDACTION

Caroline Ceppi, Manuela Boss, Mirjam Christe, Gabriela Obexer-Ruff

CRÉATION ET COMPOSITION

grafikwerkstatt upart, Christine Blau et Marina Zala, Bern

IMPRESSION

Vetter Druck AG, Thun

RELIURE

Schlatter AG, Liebefeld