

Évaluation du programme fédéral «Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités»

Rapport sur les résultats et les effets
du programme pour la période 2000-2007

Christine Spreyermann
Christine Rothmayr

Sous mandat du comité de pilotage
du programme fédéral, Berne, septembre 2008



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER

Dans sa collection «Dossiers SER», le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER publie des études prospectives, des résultats de recherche, des rapports sur des thèmes d'actualité dans les domaines de l'éducation et de la recherche. Mis ainsi à la disposition d'un large public, ces textes participeront au débat sur ces questions. Les textes publiés n'engagent pas nécessairement le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche.

© 2009 Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER

ISSN: 1662-2634



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER
Universités

Hallwylstrasse 4
CH - 3003 Berne
T +41 31 322 96 62
F +41 31 322 78 54
info@sbf.admin.ch
www.sbf.admin.ch



Évaluation du programme fédéral «Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités»

Rapport sur les résultats et les effets
du programme pour la période 2000-2007

Christine Spreyermann
Christine Rothmayr

Sous mandat du comité de pilotage
du programme fédéral, Berne, septembre 2008

Remerciements

Cette évaluation n'aurait pas pu être menée à bien sous cette forme sans le soutien et la collaboration dynamiqués de nombreuses personnes. L'équipe du projet adresse ses remerciements aux recteurs et aux secrétaires générales et généraux des universités qui ont aidé par tous les moyens à la réussite de l'enquête auprès des professeur-e-s.

Nous remercions les professeur-e-s, les *mentees* et les *mentas* qui ont pris le temps de nous faire part de leurs expériences et de leurs jugements. Nous remercions les préposé-e-s à l'égalité qui nous ont offert une vue nuancée sur le travail d'égalité au sein des universités.

Nous disons merci aussi à l'Office fédéral de la statistique, notamment à Jacques Babel et à Ursula Jaberg qui ont étayé nos évaluations du module 1 de nombreuses interprétations des statistiques de l'OFS réalisées spécifiquement pour nous et nous ont conseillées dans les analyses secondaires.

Enfin, nous remercions le comité de pilotage, donneur d'ordre, et tout particulièrement le groupe d'accompagnement de l'évaluation, c'est-à-dire la présidente du comité de pilotage Katharina von Salis, Irene Rehmman, déléguée à l'égalité au Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER, ainsi qu'Elisabeth Maurer et Sabine Lask, pour le bien-fondé de leurs remarques. Et nous remercions également la coordinatrice du programme, Gabriela Obexer-Ruff, et son assistante Mirjam Christe pour leur soutien engagé et leur coordination efficace entre l'équipe d'évaluation et les responsables du programme.

Préface

Lancé en 2000, le programme fédéral Égalité des chances avait pour objectif de doubler la proportion de femmes professeures nommées dans les universités suisses en la faisant passer de 7 % en 1999 à 14 % en 2006. Au terme de la deuxième période du programme, l'objectif a été pleinement atteint puisque ce pourcentage s'élève, en 2007, à 14,4 %. On ne peut que se féliciter de ce résultat encourageant.

Il n'est certes pas aisé de déterminer quelle proportion de cette amélioration est due au programme fédéral lui-même. De ce point de vue, l'évaluation effectuée par Christine Spreyermann et Christine Rothmayr est particulièrement utile pour mettre en évidence les forces et les faiblesses du programme Égalité des chances et proposer des nouvelles pistes à explorer. Ce rapport met notamment en évidence que le pourcentage de femmes ayant accédé à une position de professeur des catégories I et II est aujourd'hui supérieur de 3 points à celui qui aurait été atteint (12,3 % en l'occurrence) si l'on avait suivi la tendance observée au cours des années antérieures au lancement de ce programme. Même si cette différence de 3 points ne peut pas être imputée en totalité aux effets de ce programme fédéral, il n'en reste pas moins que l'effet est statistiquement significatif.

Il faut y voir sans doute le fait que les mesures d'incitation mises en place dans le cadre notamment du module 1, consacré aux primes financières liées à des nominations de femmes à des postes professoraux, ont mis clairement en évidence l'importance des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de la carrière académique. Ce faisant, le programme fédéral a non seulement encouragé les universités à mettre en place de nouvelles mesures en faveur de la parité mais il a aussi permis de convaincre des candidates potentielles, qui autrement auraient pu se décourager, à présenter leur dossier à des postes de professeur-e mis au concours.

De même, les quelques 700 femmes de la relève scientifique qui ont bénéficié de projets de mentoring et les 1400 autres qui ont suivi des cours de coaching ont pu, grâce aux mesures proposées dans le cadre du module 2, étendre leur réseau, forger une stratégie pour leur carrière professionnelle et renforcer le sentiment de confiance indispensable pour se frayer un chemin dans un monde académique de plus en plus compétitif. Finalement, le module 3 a permis d'accroître qualitativement et quantitativement les structures d'accueil en faveur de la petite enfance et ceci même si, aujourd'hui encore, le nombre de places disponibles est encore insuffisant.

Cela démontre que, malgré les progrès substantiels qui ont été réalisés au cours des deux premières phases du programme fédéral, il reste encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre une réelle égalité des chances. Les succès acquis ne doivent pas inciter les universités à se reposer sur leurs lauriers. Le pourcentage de femmes professeures reste aujourd'hui encore notoirement insuffisant. Pour améliorer encore cette représentation féminine, il est indispensable de pouvoir au préalable s'assurer qu'une plus forte proportion de femmes dépose leur candidature lors de mise au concours de postes professoraux. Cela passe par un renforcement des mesures en faveur des post-docs. Il convient également de prendre des mesures favorables à des carrières duales, de plus en plus fréquentes parmi les couples académiques. Il faut ensuite s'efforcer de réduire les disparités beaucoup trop importantes qui existent aujourd'hui entre les différentes disciplines académiques au niveau du pourcentage de femmes professeures.

Surtout, il est indispensable de revoir toutes les procédures de recrutement des professeur-e-s dans nos universités afin d'en éliminer tout ce qui peut constituer un obstacle, à tous les stades, à l'accès des femmes au professorat. Cela débute par les commissions de structure, mises en place dans les facultés, pour définir le profil des postes mis au concours et leur insertion dans l'entité d'accueil. Cela se poursuit par la phase de mise au concours et d'information aux candidats et aux candidates potentielles, sans oublier l'étape souvent cruciale de la sélection et des entretiens de présentation. À tous ces stades de la procédure de recrutement, des bonnes pratiques doivent garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

De tous ces points de vue, les trois années à venir seront décisives pour la mise en œuvre de nouvelles mesures et pour que ces dernières puissent déployer tous leurs effets. Il apparaît d'ores et déjà que le délai fixé à l'horizon 2011 ne suffira vraisemblablement pas pour atteindre les nouveaux objectifs, et qu'il faudra prévoir, déjà bien avant la fin de cette troisième période, une reconduction du programme fédéral et l'ouverture d'une nouvelle période de financement pour ancrer définitivement l'égalité des chances dans le paysage universitaire. La réalisation de cet objectif s'impose non seulement pour des motifs d'égalité, mais aussi pour des raisons économiques. En effet, un nombre trop important de femmes mettent un terme à leur carrière académique ou aban-

donnent même toute activité professionnelle après le doctorat, perdant ainsi – et avec elles l'ensemble de la société – le bénéfice du temps et de l'argent investis dans leur formation.

Je ne saurais terminer cette préface sans remercier toutes les personnes qui, année après année, se sont investies sans compter dans le programme fédéral Égalité des chances, contribuant ainsi à son succès. Mes remerciements s'adressent également à Christine Spreyermann et Christine Rothmayr, dont l'évaluation précise et détaillée du programme fédéral met en lumière différentes approches d'une politique universitaire en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Yves Flückiger, vice-recteur de l'Université de Genève

Index

Résumé	8
A Programme et concept de l'évaluation	11
1 Concept du programme et de l'évaluation	11
1.1 Introduction	11
1.2 Concept du programme global	11
1.3 Objectifs de l'évaluation, utilité et questions	14
2 Méthodologie	16
2.1 Analyse des écarts entre les objectifs et la situation effective	16
2.2 Approche méthodologique	16
2.3 Enquête écrite auprès des professeur-e-s : organisation, méthode et taux de réponse	19
B Résultats de l'évaluation	23
1 Contexte du programme fédéral	23
2 Connaissances des professeur-e-s sur le programme fédéral et participation au programme	24
3 Résultats et effets du module 1 « primes incitatives »	28
3.1 Nominations de professeures et de professeurs	28
3.2 Réalisation des objectifs et évolution de la part de femmes dans le corps professoral	29
3.3 Degré de réalisation des objectifs du programme fédéral	31
3.4 Instruments et pratique de garantie de l'égalité des chances dans les procédures de nomination	34
3.5 Évaluation des instruments utilisés dans les procédures de nomination et du module 1 « système incitatif » par les professeur-e-s	37
3.6 Bilan	38
4 Résultats et effets du module 2 « mentoring »	40
4.1 Résultats du module 2	40
4.2 Attentes, prestations de soutien et effets des projets de mentoring	44
4.3 Acceptance et évaluation du module 2 « mentoring » par les professeur-e-s	50
4.4 Bilan des résultats et des effets du module 2	54
5 Évolution de la ségrégation verticale et horizontale entre 1999 et 2007	56
6 Résultats et effets du module 3 « garde d'enfants »	60
6.1 Évolution du nombre de places de garde d'enfants dans les universités	60
6.2 Qualité et pérennité de l'offre de garde d'enfants	61
7 Effets du programme global	63
7.1 Ancrage structurel de l'égalité des chances en 2007	63
7.2 Évaluation des effets du programme par les professeur-e-s	69
7.3 Ancrage de l'égalité des chances dans les universités d'après les enquêtes auprès des professeur-e-s et des services de l'égalité	70
7.4 Perspectives et recommandations du point de vue des professeur-e-s	72
C Conclusion, bilan et recommandations	77
1 Conclusion et bilan	77
2 Recommandations	79
D Annexes	81
Adresses	110

Résumé

Évaluation du programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités »

Le programme fédéral Égalité des chances 2000 - 2007 vise à augmenter la proportion des professeures et à améliorer globalement l'égalité des chances au sein des universités suisses. La proportion des professeures devait être multipliée par deux en 2006 par rapport à 1999. L'ancrage à moyen et long termes des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité constitue également l'un des objectifs du programme.

Les mesures se divisent en trois modules à mettre en œuvre dans les universités de Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, Saint-Gall, Zurich, Lucerne et du Tessin. Le module 1, Système d'incitation, entend motiver les universités à nommer davantage de professeures. Le module 2, Mentoring, met à disposition des moyens financiers pour développer les systèmes de tutorat et de mise en réseau visant à l'encouragement de la relève féminine. Le module 3, Garde d'enfants, investit dans le développement des structures d'accueil des enfants.

Cette évaluation recense les effets du programme huit ans après sa mise en place, c'est-à-dire à la fin de la deuxième période du programme (1^{ère} période 2000-2003, 2^{ème} période 2004-2007). Au centre de l'évaluation finale se trouvent les questions des résultats et des effets du programme fédéral ainsi que la pérennité des mesures et des activités. Le programme fédéral Égalité des chances a des objectifs clairs tant en termes de résultats qu'en termes d'outcome et d'impact. La proportion des professeures doit être de 14 % en 2006 (module 1). Les participantes aux projets doivent disposer de compétences accrues en vue de leur carrière académique et plus de femmes doivent s'engager dans une carrière scientifique (module 2). Les universités doivent disposer de structures de garde pour les enfants en quantité suffisante (module 3). Des mesures pour assurer l'égalité des chances doivent être établies durablement au sein des universités (programme dans sa totalité).

Résultats de l'évaluation

L'objectif principal du programme a été atteint

Le programme fédéral a atteint en 2007, huit ans après son lancement, l'objectif souhaité avec 14,4 % de professeures. Si l'on prend exclusivement comme base de données la catégorie des professeur-e-s qui ont bénéficié du module d'incitation de la CUS, il apparaît que jusqu'à 2006, les universités de BS, FR, GE et LU ont atteint une proportion de professeures de 14 % minimum. La part des nominations de professeures s'est élevée à 20,3 % sur ces huit années de déroulement du programme.

Il est impossible de dire quelle part de l'accroissement observé est à imputer au programme fédéral. Statistiquement en effet, la période d'analyse et la banque de données sont trop restreintes. Ce n'est que depuis le lancement du programme et grâce à lui que l'on détient des données sur la nomination des femmes. Il est toutefois certain que les effets du module 1 sur l'augmentation du nombre de professeures peuvent être jugés modestes. L'évaluation intermédiaire (Bachmann, Rothmayr et Spreyermann 2004) avait mis en évidence des lacunes dans sa mise en œuvre. Les informations limitées dont dispose le corps professoral sur le module 1 après huit années d'existence viennent confirmer ce résultat.

Égalité des chances améliorée dans les procédures de nomination et visibilité accrue de la proportion des professeures

Le programme fédéral a contribué au développement de mesures d'égalité des chances en matière de procédures de nomination. Par son système de controlling et de reporting, le programme fédéral a également augmenté la visibilité de la proportion des femmes de même que l'attention portée à ces questions au sein des organes de direction. En ce qui concerne les mesures prises dans ce domaine, il existe toutefois encore des différences considérables entre les universités. L'ancrage des instruments d'égalité des chances dans les procédures de

nomination est une condition nécessaire mais, comme les chiffres le montrent, pas suffisante, pour atteindre une forte proportion de professeures nommées.

De l'opinion des professeurs et des professeures, l'égalité des chances dans les procédures de nomination est largement assurée.

Les projets de mentoring contribuent à l'amélioration des chances de carrière

Les offres du module 2 touchent 3000 scientifiques de la relève au total. 700 scientifiques de la relève ont participé aux projets de mentoring et 1400 ont profité des cours et des projets de coaching.

Les projets de mentoring s'avèrent profitables à la carrière scientifique des *mentees* tant au niveau des données quantitatives que qualitatives. Le mentoring a notamment un effet positif pour le passage au niveau de qualification suivant. Les mécanismes d'action en jeu sont variés. Le mentoring permet d'être plus sûre de soi et de mieux se situer dans l'environnement scientifique, il élargit les compétences en matière de stratégies de carrière et améliore la mise en réseau scientifique. La présence et l'intégration dans la communauté scientifique sont accrues. L'expérience de la pratique scientifique directe de même que les offres de formation augmentent les compétences méthodologiques et scientifiques. Les effets du mentoring sont durables. Ainsi les relations entre *mentee* et *mentor* perdurent après la fin du projet.

Pour la majorité des professeur-e-s, l'utilité du mentoring pour les scientifiques de la relève est plutôt forte à très forte. Ils partagent ainsi l'avis positif des *mentees*. En plus de son utilité pour les *mentees*, le module Mentoring a aussi, selon la majorité des professeur-e-s, stimulé la discussion sur la promotion de la relève et inspiré de nouvelles idées en vue de sa mise en œuvre.

Le pool de scientifiques de la relève féminine qualifiée s'est accru - mais le « leaky pipeline » reste marqué

Le pool de la relève féminine a augmenté dans toutes les disciplines. Cette évolution n'est pas à attribuer au programme seul, mais elle améliore les conditions d'intervention du programme fédéral. Le pool de la relève féminine potentielle (proportion de doctorats) est plus grand, y compris dans les disciplines jusqu'ici peu choisies par les femmes.

La ségrégation verticale demeure cependant encore un défi pour toutes les universités et tous les départements. La probabilité pour les femmes d'obtenir une chaire professorale après le doctorat demeure plus faible que pour les hommes. Le phénomène du *leaky pipeline*, c'est-à-dire la perte de scientifiques femmes de la relève après le doctorat, reste important. Ceci vaut également (dans une moindre mesure) pour les postes de professeur-e-s-assistant-e-s. Le taux de nominations et la proportion de femmes parmi les professeur-e-s-assistant-e-s sont bien plus élevés que parmi les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires.

Amélioration qualitative et quantitative de l'offre de la garde d'enfants dans les universités - persistance cependant du manque de places

L'offre de garde des enfants a été développée tant quantitativement que qualitativement au sein de toutes les universités au cours des huit dernières années grâce au programme fédéral. Toutes les universités disposent maintenant d'une offre de garde. Dans la plupart des universités, cette offre est bien ancrée. Les places sont assurées indépendamment des subsides du programme fédéral. En tout 219 places ont été créées. L'offre ne peut toutefois suivre qu'avec peine l'augmentation du nombre des professeures et des étudiantes. Le manque de places de garde persiste.

Ancrage de l'égalité des chances dans les universités - des différences considérables

Le programme fédéral a contribué à ancrer l'égalité des chances au sein des universités.

Les universités ont débuté avec des conditions de départ non identiques. Presque la moitié d'entre elles n'ont entrepris la mise en place d'un service de l'égalité que grâce à l'impulsion fournie par le programme fédéral. Huit ans plus tard l'ancrage de l'égalité des chances n'est pas marqué de la même manière dans toutes les universités. Ce sont les bureaux de l'égalité qui sont les mieux établis. Dans les procédures de nomination et le développement du personnel également, il existe des instruments très bien établis pour garantir l'égalité des chances. Il reste des mesures à prendre en revanche dans les domaines du controlling de l'égalité et de l'assurance de la qualité tout comme au niveau de l'ancrage de l'égalité des chances dans les objectifs stratégiques des universités.

Perspective: mesures à prendre et recommandations

Les chiffres de la ségrégation verticale et horizontale montrent qu'il existe encore des besoins en la matière. Les professeur-e-s interrogés estiment également à une forte majorité que des mesures sont nécessaires pour encourager les scientifiques femmes de la relève et pour augmenter la proportion des professeures. De plus, une importante majorité considère que des mesures doivent être prises pour permettre de mieux concilier famille et profession (*work-life-balance*). Aussi bien les hommes que les femmes sont de cet avis.

Pour la quatrième phase, à partir de 2011, des adaptations ponctuelles du programme pourraient contribuer à améliorer ses effets:

- L'évaluation intermédiaire a déjà montré que les primes d'incitation financières n'étaient pas réellement incitatives. Les différences entre universités et départements sont aussi trop grandes en matière de proportion de professeures, pour que des objectifs fixés au niveau suisse puissent constituer un même défi pour tous. Des mécanismes d'incitation spécifiques selon les départements pourraient augmenter l'efficacité du programme.
- La part des doctorats obtenus par des femmes a considérablement augmenté. Toutefois, la perte de femmes qualifiées de la relève après le doctorat reste notable. Le programme fédéral devrait tout particulièrement viser de façon renforcée le groupe des post-docs.
- L'analyse de l'ancrage de l'égalité des chances montre qu'il existe encore des besoins en matière d'approche intégrée de l'égalité au sein des universités. Le programme fédéral pourrait encourager et assurer l'égalité des chances dans les processus de management et notamment dans le domaine de la promotion de la relève.

A Programme et concept de l'évaluation

1 Concept du programme et de l'évaluation

1.1 Introduction

Le programme fédéral sur l'égalité des chances dans les universités suisses est entré dans sa troisième phase en 2008. Le programme fédéral a pour objectif d'augmenter la proportion de professeures et d'améliorer globalement l'égalité des chances au sein des universités suisses. Malgré les changements survenus dans les relations entre les sexes dans la société et malgré les différentes mesures prises dans le secteur universitaire, il existe toujours des différences notables dans la répartition des hommes et des femmes entre les disciplines et les échelons de la hiérarchie, que l'on nomme aussi ségrégation horizontale et verticale. La proportion de femmes diminue fortement à mesure que l'on gravit les échelons de la hiérarchie et les niveaux de qualification. Dans certaines disciplines, les femmes sont encore très sous-représentées à tous les niveaux.

Pendant ses deux premières phases (2000-2003, 2004-2007), soit une période de huit ans, le programme fédéral a étendu et renforcé les mesures existantes en faveur de l'égalité des chances dans les universités suisses. Le bilan intermédiaire après quatre ans (2000-2003) a montré clairement les résultats du programme en ce qui concerne la création de nouvelles structures et les mesures d'amélioration (Bachmann, Rothmayr et Spreyermann 2004).

L'évaluation de la première phase fournissait des informations sur la réussite de la mise en œuvre du programme, sur les mesures appliquées (output du programme) et sur les premiers effets du programme. Des effets immédiats ont déjà pu être mis en évidence au niveau structurel et au niveau individuel pour les participantes au programme (mentoring) dans le rapport de 2004. Parallèlement, le bilan intermédiaire de 2004 laissait deviner que l'objectif fixé de 14 % de professeures en 2006 ne serait pas atteint dans toutes les universités.

L'objectif de ce rapport est d'analyser les effets du programme du point de vue de l'amélioration de l'égalité des chances et de l'augmentation du pourcentage de professeures, de manière plus complète qu'il n'était possible de le faire après une période de quatre ans. La présente évaluation assure la continuité avec celle de la phase 2000-2003 en ce qui concerne la collecte des données et leur interprétation et couvre la période allant jusqu'à fin 2007. Grâce à ces résultats, le comité de pilotage devrait disposer d'informations solides sur ce qui a été atteint, qu'il pourra utiliser pour la planification.

1.2 Concept du programme global

Le programme fédéral Égalité des chances entend soutenir la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire. Le but principal du programme est de doubler le pourcentage de professeures en 2006, soit de le faire passer de 7 à 14 %.

Les mesures se répartissent en trois modules à mettre en œuvre dans les universités de Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, Saint-Gall, Zurich, Lucerne et du Tessin. Le module 1, Système d'incitation, doit motiver les universités à nommer davantage de professeures. Le module 2, Mentoring, octroie des moyens financiers pour le développement de systèmes de tutorat et de mise en réseau visant à l'encouragement de la relève scientifique féminine. Le module 3, Garde d'enfants, investit dans la mise en place de structures d'accueil des enfants.

Le doublement du pourcentage de professeures doit seulement être considéré comme un but intermédiaire (cf. plan d'exécution 2004-2007). Le programme entend contribuer à l'amélioration de l'égalité des chances au sein des universités à moyen et à long terme, afin que dans un proche avenir les femmes soient représentées de façon adéquate à tous les niveaux. L'ancrage à moyen et à long terme de mesures spécifiques en faveur de l'égalité constitue donc également un des objectifs du programme. Avant le lancement du programme, certaines universités ne disposaient pas de service de l'égalité. Enfin le programme vise à instaurer un transfert de savoir entre les universités et entre les personnes impliquées dans le programme et dans la promotion de l'égalité, au

moyen de différentes mesures telles que congrès, ateliers, rencontres et diverses études – ces deux évaluations entre autres.

Le programme vise différents groupes cibles, organes de décision universitaires, membres du corps professoral et des corps intermédiaires inférieur et supérieur des universités, ainsi que les femmes de la relève scientifique aux différents niveaux de formation (candidates à l'habilitation, au doctorat ou au diplôme, et étudiantes).

Le schéma des effets du programme est résumé dans la Figure 1. Les mécanismes d'action détaillés des modules 1 et 2 seront discutés dans les chapitres correspondants.

La troisième phase du programme (de 2008 à 2011) poursuit les objectifs du programme et vise à un pourcentage de femmes de 25 % d'ici 2012. La pérennité des mesures, le transfert de savoir, la garantie de la qualité ainsi que la conciliation entre famille et carrière professionnelle constituent les préoccupations principales de cette troisième phase. C'est la Conférence des recteurs qui est désormais responsable de sa mise en œuvre. Cette troisième phase n'est cependant pas concernée par l'évaluation faite ici.

1.2.1 Concept du module 1 « système d'incitation »

Le module 1 consiste en un système d'incitation en faveur du recrutement de professeures ordinaires et extraordinaires. De 2000 à 2003, une somme de 1,35 million de francs, répartie au prorata du nombre de professeures nommées, a été mise chaque année à la disposition des universités. Pour la période 2004-2007, le montant annuel s'élève à 1,1 million de francs.

L'objectif du module 1 est le même que celui du programme dans son ensemble : le doublement du pourcentage de professeures, de 7 à 14 %, en 2006.

Le module 1 doit en particulier

- motiver les commissions de nomination à inviter de façon ciblée les candidates potentielles à postuler lorsque des chaires sont mises au concours.
- inciter à la discussion et à l'adaptation des critères d'évaluation lors des procédures de recrutement en vue de la promotion de l'égalité des chances.
- induire un engagement plus actif au sein des universités en faveur de la promotion de l'égalité des chances.

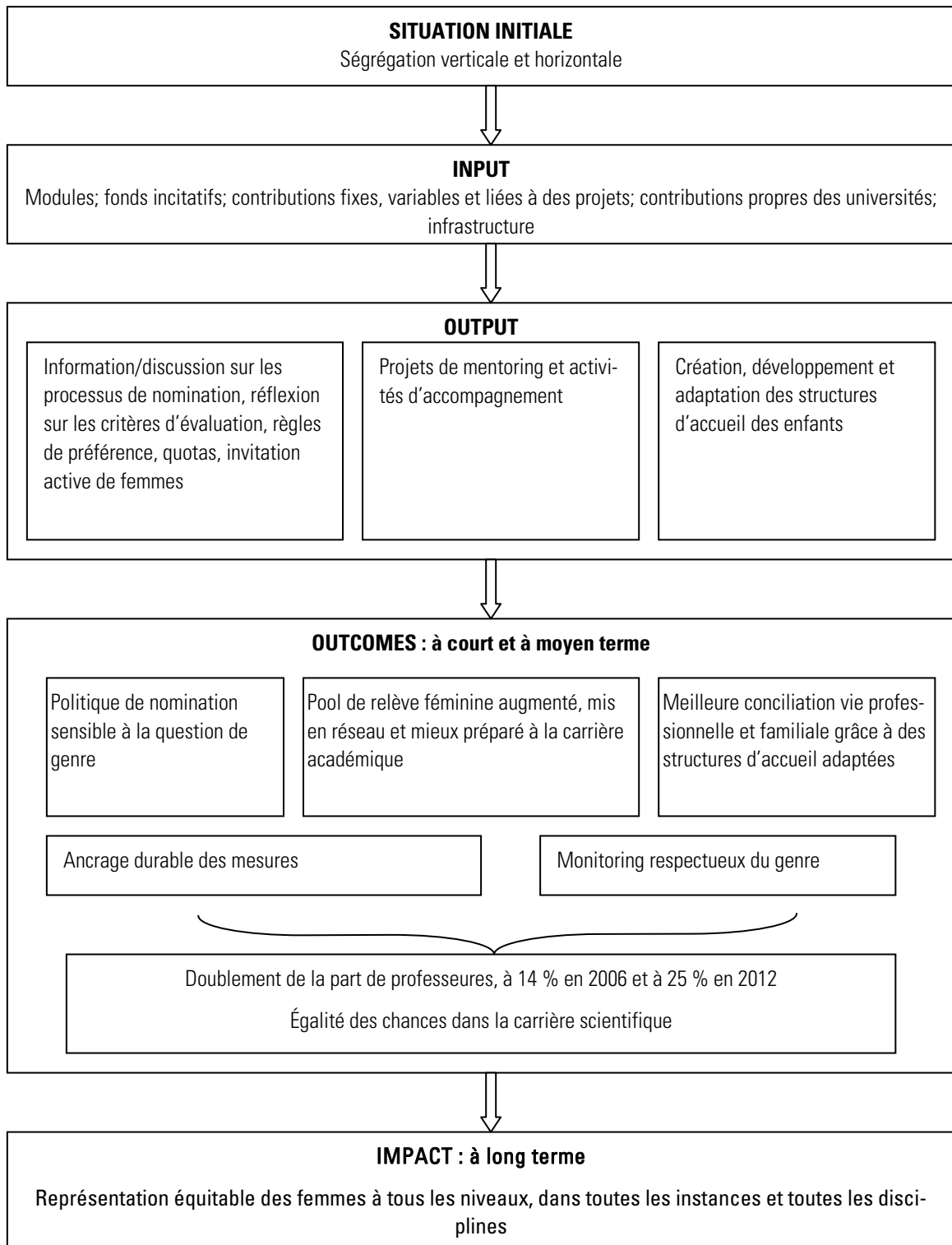
Le nouvel objectif de la troisième phase du programme (2008-2011) est de parvenir à un pourcentage de 25 % de professeures en 2012.

1.2.2 Concept du module 2 « mentoring »

Le module « mentoring » consiste en un système de tutorat visant à la mise en réseau et à l'encouragement de la relève scientifique féminine. Il doit en particulier permettre aux femmes de la relève scientifique d'être intégrées dans un système de tutorat et dans un réseau et de développer et mettre en œuvre leurs compétences en vue d'une carrière scientifique.

Par son module 2, le programme fédéral Égalité des chances vise à améliorer les conditions de la carrière académique pour les femmes de la relève scientifique dans les dix universités suisses. La stratégie employée pour atteindre ces objectifs consiste à soutenir des projets permettant de développer les systèmes de mise en réseau et de tutorat ainsi que les offres de conseil et de formation pour les candidates au diplôme, au doctorat et à l'habilitation. Le programme se concentre ainsi sur l'encouragement de la relève dans les universités. Ce module a aussi pour but de motiver davantage de femmes à s'engager dans des filières encore choisies en grande majorité par des hommes. Avant le lancement du programme, il n'existait aucun projet de mentoring dans les universités suisses.

Figure 1 Schéma des effets en matière d'égalité des chances



Les sommes mises à disposition pour le module 2 étaient de 4,8 millions de francs dans la première phase et de 6,3 millions de francs dans la deuxième. Les fonds sont répartis en contributions pour des projets (2,8 et 3,1 millions) et en montants fixes et contributions variables (2 et 3,2 millions de francs) pour le développement et la conception de projets de mentoring. Comme pour le module 3, les contributions variables sont calculées en fonction des diplômes, licences et doctorats obtenus par des femmes au cours des années précédentes.

Les responsables du programme considèrent le module 2 comme une grande entité à l'intérieur du programme global. Grâce aux contributions de projets d'un montant de 2,8 millions de francs dans la première phase et de 3,1 millions dans la deuxième phase, les formes les plus variées de réalisations ont pu être soutenues en vue d'atteindre les objectifs fixés. Les responsables encouragent expressément les projets novateurs, afin de disposer d'un large champ d'expérimentation des stratégies possibles pour atteindre les objectifs. En tout, 32 projets (dont neuf reconductions) ont été approuvés au cours de la première phase et 39 (dont 15 reconductions) au cours de la deuxième. La forme, le contenu et les groupes cibles de ces projets sont très divers. Pour tous les projets approuvés, les universités sont tenues de fournir une contribution propre, de 50 % en règle générale.

1.2.3 Concept du module 3 « garde d'enfants »

Le module 3 met des moyens à disposition pour la mise en place de structures d'encadrement pour les enfants des collaboratrices et des collaborateurs de l'université. Des conditions favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doivent être créées par la mise à disposition de places de garde en nombre suffisant au sein des universités.

Dans le cadre du module 3, des montants de 3,4 millions de francs dans la première phase et de 3,7 millions de francs dans la deuxième ont été alloués aux universités sous forme de montants fixes et de contributions variables pour la mise en œuvre de mesures en matière de prise en charge des enfants. Dans la première phase du programme fédéral, les universités ont pu proposer des projets dans le cadre du module 3. Onze projets ont été approuvés, pour une somme totale de 1,4 million de francs. La somme attribuée varie entre 15 000 francs pour le projet le plus modeste et 208 875 francs pour le plus important. Comme pour le module 2, les universités sont tenues de fournir une contribution propre, en règle générale à hauteur de 50 % du coût global du projet. D'après les rapports, la participation aux coûts des universités se situe aux environs de 67 %, c'est-à-dire nettement au-dessus des 50 % exigés. Dans la deuxième phase du programme, plus aucun financement n'est attribué pour des projets.

1.3 Objectifs de l'évaluation, utilité et questions

1.3.1 Objectifs de l'évaluation et utilité

Les principales questions de l'évaluation finale sont celles des résultats et des effets du programme fédéral ainsi que de la pérennité des mesures et des activités. L'évaluation de la première phase se concentrait sur la mise en œuvre du programme dans les universités, sur les résultats du programme et sur l'effet conjugué des modules. L'évaluation finale après huit ans de programme permet à présent de traiter de façon plus approfondie les effets à court et à moyen terme des trois modules et du programme global (cf. Figure 1 modèle logique).

1.3.2 Questions relatives au module 1

Output :

- Quels instruments sont mis en œuvre fin 2007 dans le domaine du recrutement du personnel et des nominations pour assurer l'égalité des chances dans les universités ?

Outcomes :

- Combien de professeures ont été nommées durant la deuxième phase du programme ? Quelle a été l'évolution du pourcentage de professeures et des taux de nomination dans les différentes disciplines et universités et quelles disciplines et universités ont atteint l'objectif du programme ?

1.3.3 Questions relatives au module 2

Output :

- Quelles offres ont été créées dans les universités ?
- Quels groupes cibles ont bénéficié de ces offres et dans quelle mesure ?

Outcomes :

- Quel soutien les participantes aux projets de mentoring ont-elles reçu en vue d'une carrière scientifique ?
- Quels effets les projets de mentoring ont-ils eu pour les participantes en termes de carrière scientifique ?
- Le pool de la relève féminine, c'est-à-dire le nombre de femmes ayant obtenu un doctorat ou une habilitation, s'est-il accru ?

1.3.4 Questions relatives au module 3

Output :

- Combien de places de garde d'enfants ont été créées au sein des universités dans le cadre du programme ?
- L'offre de places de garde dans les universités répond-elle à la demande ?

1.3.5 Questions sur les outcomes du programme ?

Outcomes :

- Les mesures visant à garantir l'égalité des chances au sein des universités sont-elles bien ancrées dans les structures fin 2007 ? Quelles mesures ou quels instruments sont mis en œuvre ?
- Ces instruments sont-ils connus des différents acteurs et sont-ils en mesure de garantir l'égalité des chances ?
- Quelles mesures ont été mises en œuvre en vue d'un suivi de l'égalité des chances (*gender monitoring*) ?
- Les projets de promotion de la relève féminine du module 2 sont-ils *viables* à long terme ? Une politique de promotion de la relève soucieuse de l'égalité a-t-elle été établie ?
- L'offre de places de garde d'enfants a-t-elle été accrue de façon *durable* dans le cadre du module 3 ?
- L'objectif du programme, une proportion de 14 % de professeures, est-il atteint ? Dans quelles universités et dans quelles disciplines ? La proportion de professeures a-t-elle augmenté plus fortement depuis 2000 qu'au cours des années précédentes ? (cf. Questions relatives au module 1)

2 Méthodologie

2.1 Analyse des écarts entre les objectifs et la situation effective

L'étude répond aux questions de l'évaluation en développant plusieurs dimensions de comparaison, fondées sur une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives de collecte et de traitement des données. L'approche principale réside dans l'analyse des écarts entre les objectifs du programme et la situation effective.

Le programme fédéral Égalité des chances a des objectifs clairs tant en termes de résultats qu'en termes d'outcome et d'impact. La proportion de professeures doit atteindre 14 % en 2006 (module 1). Les participantes aux projets doivent disposer de compétences accrues en vue de leur carrière académique et plus de femmes devaient s'engager dans une carrière scientifique (module 2). Les universités doivent proposer des possibilités de garde d'enfants en quantité suffisante. Des mesures visant à garantir l'égalité des chances doivent être durablement ancrées dans le paysage universitaire. Les comparaisons entre valeurs cibles et valeurs observées consistent à analyser les écarts entre les objectifs, aussi bien politiques que liés à la mise en œuvre des projets, et la situation effective au terme de la période considérée. Cette forme de comparaison est utilisée principalement au niveau de l'outcome.

L'analyse des écarts entre les valeurs cibles et les données observables à la lumière des objectifs du programme est complétée par des comparaisons horizontales et verticales. Les comparaisons horizontales consistent à comparer différents groupes en termes de réalisation ou non des objectifs (valeurs cibles). L'évaluation utilise des comparaisons horizontales principalement entre universités ou entre groupes de disciplines. Les comparaisons verticales ont quant à elles pour objet de retracer l'évolution du degré de réalisation des différents objectifs au cours du temps. Ce type de comparaison est appliqué au pourcentage de professeures, au taux de doctorats et d'habilitations obtenus par des femmes et à la carrière scientifique des mentees. Dans le même ordre d'idées, il est également intéressant de comparer la première et la deuxième phase du programme.

2.2 Approche méthodologique

L'évaluation se fonde sur une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives. Elle met en œuvre au total cinq approches empiriques : analyse de données secondaires, enquêtes par questionnaire, entretiens individuels, études de cas et analyse de documents.

2.2.1 Collecte de données relatives au module 1

Questions : Combien de professeur-e-s ont été nommés durant la deuxième phase du programme ? Quelle a été l'évolution de la part de professeures en comparaison avec celle des années 1990 ? Dans quelles universités et dans quelles disciplines les objectifs ont-ils été atteints ?

Traitement de données complémentaire

Comparaison verticale, analyse des écarts entre valeurs cibles et valeurs observées et comparaison horizontale (entre universités et entre disciplines)

Analyse de données secondaires : données OFS et CUS sur les pourcentages de professeures (A) : Pour la deuxième phase, les données collectées par l'OFS et la CUS concernant les pourcentages de professeures et les professeur-e-s nommé-e-s sont traitées de façon à mettre en évidence l'évolution de 2000 à 2007. Les données ressortant de l'évaluation de la première phase sont complétées par celles de la deuxième phase, par université et par discipline. L'équipe d'évaluation a traité à cet effet les données de l'OFS relatives aux professeur-e-s de la catégorie I et les données de la CUS, ventilées par disciplines. Les données sont publiées en juillet (OFS) et en octobre (CUS) de chaque année.

Les données de l'OFS sont également utilisées en ce qui concerne les taux de doctorats et d'habilitations obtenus par des femmes et l'analyse de leur évolution avant et pendant le programme (cf. module 2).

Question : Comment les taux de doctorats et d'habilitations ont-ils évolué chez les femmes de 2000 à 2007 ?

Nouveau traitement des données

Comparaison verticale, analyse des écarts entre valeurs cibles et valeurs observées et comparaison horizontale (entre universités et entre disciplines)

Pour répondre aux questions posées dans le module 1, l'étude se fonde également sur les données des entretiens avec les responsables des questions d'égalité et des enquêtes par questionnaire auprès des professeur-e-s.

2.2.2 Collecte de données relatives au module 2

Études de cas concernant la carrière des mentees (B) : Les douze études de cas doivent d'une part fournir des enseignements approfondis sur l'effet du mentoring sur la carrière des femmes de la relève scientifique. La procédure qualitative, basée sur des entretiens individuels avec des mentees et des mentors/mentas, permet de mettre en évidence les interactions complexes propres à chaque contexte. D'autre part, les études de cas présentent des exemples concrets illustrant la manière dont le déroulement d'une carrière peut être lié à la participation à des projets de mentoring. La sélection des cas étudiés repose sur les critères suivants : dimension temporelle, forme du projet de mentoring, degré de qualification des mentees, contexte propre à la discipline, motivation et étapes de carrière. Pour une explication détaillée de la sélection et de la démarche adoptée pour cette partie, nous renvoyons à l'étude déjà publiée sur les projets de mentoring : *Études de cas (2007, série OFS)*

Questions : Quel soutien les participantes aux projets de mentoring reçoivent-elles en vue d'une carrière scientifique ? Quels effets les projets de mentoring ont-ils eu pour les participantes en termes de carrière scientifique ?

Nouveau traitement des données

Analyse des écarts entre objectifs et situation effective et comparaison horizontale

Méta-analyse des auto-évaluations des projets de mentoring au sens strict : Les projets de mentoring doivent faire l'objet d'une auto-évaluation sur la base du *Guide destiné à l'auto-évaluation des projets du module 2* (en annexe). Ces rapports comportent aussi des informations sur les effets et l'utilité des projets de mentoring. Dans le cadre de l'évaluation finale, une synthèse des résultats des auto-évaluations est effectuée.

Questions : Quel soutien les participantes aux projets de mentoring reçoivent-elles en vue d'une carrière scientifique ? Quels effets les projets de mentoring ont-ils eu pour les participantes en termes de carrière scientifique ?

Nouveau traitement des données

Analyse des écarts entre objectifs et situation effective

Analyse de documents pour le module 2 (F) : Le relevé de données obligatoire pour tous les projets du module 2 (cours, manifestations, projets de mentoring) est exploité pour l'évaluation globale du programme. Les informations suivantes sont relevées pour chaque type de projet : nombre d'inscriptions pour une offre, renseignements personnels relatifs aux participantes et aux mentas/mentors (cf. *Guide destiné à l'auto-évaluation des projets du module 2*, en annexe). Ces données sont traitées et interprétées de manière à permettre l'évaluation des résultats du programme fédéral.

Questions : Quels sont les résultats du module 2 ? Quelles offres ont été proposées ? Quels groupes cibles ont été touchés par ces offres ? Dans quelle mesure les groupes cibles ont-ils été atteints ?

Ancien et nouveau traitement des données

Description

Pour répondre aux questions relatives au module 2, l'étude se fonde également sur les données des entretiens avec les responsables des questions d'égalité et des enquêtes par questionnaire auprès des professeur-e-s.

2.2.3 Base d'analyse pour l'évaluation du module 3

Analyse de documents pour le module 3 (G) : L'évaluation du module 3 « garde d'enfants » se fonde principalement sur l'analyse des rapports des universités relatifs aux activités dans le domaine de la garde d'enfants. Des informations complémentaires sur la couverture des besoins en matière de places de garde d'enfants ont été récoltées dans le cadre de l'enquête auprès des préposées à l'égalité, dans la mesure où de telles données étaient disponibles dans les universités.

Questions : Combien de places de garde d'enfants ont été créées au sein des universités dans le cadre du programme ? L'offre correspond-elle à la demande en qualité et en quantité ?

Ancien et nouveau traitement des données

Comparaisons verticale et horizontale entre les universités, analyse des écarts entre objectifs et situation effective

Les informations recueillies dans le cadre des entretiens avec les responsables des questions d'égalité complètent l'analyse mise en œuvre pour répondre aux questions relatives à l'évaluation du module 3.

2.2.4 Données relatives à l'outcome du programme

Enquête auprès des services de l'égalité, basée sur des entretiens (D) : Il s'agit d'entretiens réalisés aux 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2007 avec les personnes responsables des services de l'égalité. L'enquête se concentre sur deux thèmes. Il s'agit, d'une part, de faire un état des lieux et un bilan des instruments utilisés dans le domaine du recrutement du personnel et des nominations dans le but de garantir l'égalité des chances, et d'autre part, de juger de l'ancrage structurel des mesures de promotion de l'égalité des chances dans leur ensemble. L'évaluation de la première phase est utilisée comme point de départ pour l'élaboration du guide d'entretien. Les résultats sont présentés par université.

Questions : Quels instruments sont mis en œuvre dans les domaines du recrutement de personnel et des nominations pour assurer l'égalité des chances dans les universités fin 2007 ? Comment sont-ils jugés ? Quelles sont les mesures prises dans les universités pour garantir l'égalité des chances ? Sont-elles dans l'ensemble bien ancrées dans les institutions ? Quelles mesures ont été mises en œuvre en vue d'un suivi (monitoring) de l'égalité ?

Ancien et nouveau traitement des données

Comparaison verticale, analyse des écarts entre objectifs et situation effective et comparaison horizontale

Enquête auprès de tous les professeur-e-s (E), basée sur un questionnaire : L'enquête a été menée de décembre 2007 à février 2008. Elle concerne l'ensemble du corps professoral. Il s'agit d'établir un bilan du programme global, des différents instruments et de l'ancrage de l'égalité des chances dans les universités. L'analyse est effectuée par université, par discipline, par genre et par statut.

Questions : Dans quelle mesure les différents acteurs connaissent-ils les instruments et comment les jugent-ils ? L'égalité des chances est-elle bien établie dans les universités fin 2007 ?

Ancien et nouveau traitement de données

Comparaison verticale, analyse des écarts et comparaison horizontale

L'appréciation de la réalisation des objectifs repose sur l'analyse des données secondaires de l'OFS et de la CUS sur les pourcentages de professeures (A) présentée plus haut (cf. 2.2.1).

La Figure 2 montre quels sont les principaux instruments d'évaluation mis en œuvre pour chaque module (cases foncées).

Figure 2 Vue d'ensemble des instruments de collecte des données

Instrument de collecte des données	Questions			
	Module 1	Module 2	Module 3	Programme
A Analyse de données secondaires OFS / CUS				
B Études de cas de mentees				
C Méta-analyse des auto-évaluations des projets de mentoring				
D Entretiens services de l'égalité				
E Enquête écrite professeur-e-s				
F Analyse de documents pour le module 2				
G Analyse de documents pour le module 3				

2.3 Enquête écrite auprès des professeur-e-s : organisation, méthode et taux de réponse

En décembre 2007, 2540 professeurs et professeures ont été contactés par courriel. Huit des dix universités ont fourni la liste des adresses électroniques aux évaluatrices. Les universités de Bâle et de Neuchâtel ont géré l'envoi elles-mêmes. Deux courriers de rappel ont été envoyés aux personnes qui n'avaient pas répondu, dans les huit universités qui nous ont fourni les adresses. Les deux autres universités ont envoyé un courrier de rappel à tous les professeur-e-s. Les professeures et les professeurs pouvaient remplir le questionnaire¹ électronique en ligne ou demander une version imprimée. Cinquante professeur-e-s ont utilisé la version papier du questionnaire.

1051 questionnaires ont été remplis, ce qui correspond à un taux de réponse de 41 %. En vue de l'interprétation des résultats, les réponses sont analysées ci-dessous selon les quatre variables suivantes : la répartition entre les universités, entre hommes et femmes, selon les disciplines et selon le niveau hiérarchique des participant-e-s.

Figure 3 Taux de réponse par université

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	non indiqué	Total
Nombre de questionnaires envoyés	333	315	220	438	438	48	109	92	489	58	0	2540
Nombre de questionnaires retournés	77	125	120	199	186	31	41	37	206	19	11	1051
Taux de réponse par rapport à l'envoi	23 %	40 %	55 %	45 %	42 %	65 %	38 %	40 %	42 %	33 %		41 %

Le taux de réponse de 41 % au total peut être considéré comme satisfaisant. Le nombre de réponses (N = 1051) est suffisamment élevé pour permettre des interprétations statistiquement significatives. La comparaison entre universités et aussi entre disciplines est cependant limitée, du fait du faible nombre de réponses dans les petites universités, du faible taux de retour dans trois des universités et du petit nombre de professeur-e-s dans certaines disciplines.

¹ Le questionnaire se trouve en annexe 1.1.1.

Le taux de réponse varie considérablement d'une université à l'autre, de 65 % pour Lucerne à seulement 23 % pour Bâle. Pour les universités de Neuchâtel et de la Suisse italienne, le taux de réponse est là aussi plutôt faible, avec 38 et 33 %. Les différences dans les taux de réponse peuvent s'expliquer en partie par les modalités de l'envoi. Un rappel ciblé par voie électronique aux personnes qui n'avaient pas encore répondu n'était pas possible pour les universités de Bâle et de Neuchâtel. Le faible taux de réponse du Tessin peut être expliqué par le fait qu'un grand nombre de professeures et de professeurs sont nouveaux et, en particulier dans le département d'architecture, faiblement intégrés à l'université – et que le questionnaire a été envoyé seulement en allemand et en français.²

Les différences de taux de réponse ne provoquent cependant pas, à l'exception de Bâle, de distorsions des résultats : Les universités sont représentées de façon comparable dans les réponses et dans l'ensemble du corps professoral. Seule l'Université de Bâle est plus faiblement représentée dans les réponses que dans l'ensemble (13 % de l'ensemble des envois, 7 % de l'échantillon).

Dans notre échantillon, les femmes, 25 % des personnes ayant répondu, sont sur-représentées par rapport à la population totale de professeures et de professeurs, où elles ne sont que 15 %. Les professeur-e-s assistant-e-s et les professeur-e-s boursiers/boursières sont par contre légèrement sous-représentés dans l'échantillon. Alors qu'ils représentaient 27 % de l'ensemble des envois, ils ne sont que 20 % dans l'échantillon.

Un autre élément intéressant pour l'interprétation des réponses est la participation des personnes interrogées à différentes commissions. Pendant la période 2000 – 2007, quatre professeur-e-s sur cinq ont été membres d'une commission de nomination, près d'un quart était représenté dans une commission chargée de l'encouragement de la relève et un peu plus d'un dixième des personnes interrogées étaient actives au sein d'une commission à l'égalité. Environ 10 % des personnes ayant répondu au questionnaire ont-elles-mêmes une expérience de mentor ou de menta.

Figure 4 Répartition des réponses selon le sexe, le statut et la participation à des commissions

Répartition des réponses selon le sexe, le statut et la participation à des commissions		
	N	%
<i>Sexe (N=1032)</i>		
Femmes	256	25 %
Hommes	776	75 %
<i>Statut (N=1047)</i>		
Professeur-e-s ordinaires et extraordinaires	838	80 %
Professeur-e-s assistant-e-s et professeur-e-s boursiers/boursières	209	20 %
<i>Date d'embauche (N=1042)</i>		
Nommés avant le lancement du programme (2000)	426	41 %
Nommés entre 2000 et 2005	444	43 %
Nommés en 2006	172	17 %
<i>Fonctions de direction, commission (N=1051)</i>		
Membre actuel du rectorat/de la direction de l'université	27	3 %

² Une autre différence entre les universités est que le nombre de personnes à qui le questionnaire a été envoyé diffère nettement dans certaines universités du nombre de professeur-e-s recensés par l'OFS (cf. annexe 1.1.2). À Bâle et à Lausanne, le nombre de professeur-e-s à qui le questionnaire a été envoyé est nettement supérieur, à l'Université USI nettement inférieur à celui des professeur-e-s recensés. Ces différences sont trop importantes pour s'expliquer par des fluctuations annuelles. Il est plus vraisemblable que Bâle et Lausanne aient également adressé le questionnaire à des professeur-e-s de la catégorie III de l'OFS, et que l'Université USI n'ait pas écrit aux professeur-e-s faiblement intégrés à l'université.

Doyens/doyennes (2000 et 2007)	130	12 %
Doyen/doyenne actuellement	97	9 %
Membre d'une commission de nomination (2000 -2007)	835	79 %
Membre d'une commission chargée de la promotion de la relève (entre 2000 et 2007)	240	23 %
Membre d'une commission à l'égalité	110	10 %
<i>Mentor/menta dans le cadre du module 2</i>		
Mentors/mentas	120	11 %

Le domaine des sciences humaines et sociales est légèrement sur-représenté dans l'échantillon avec 38 %, contre 32 % dans l'ensemble de la population considérée. Médecine/pharmacie, avec 18 % des réponses contre 25 % de l'ensemble, et les sciences économiques, avec 13 % de l'ensemble et 9 % des réponses, sont moins fortement représentées. Dans l'ensemble, la répartition entre les disciplines est cependant jugée satisfaisante. Aucune discipline n'est nettement sur-représentée ou sous-représentée.

Figure 5 Répartition des réponses en fonction de la discipline

	Sciences humaines et sociales	Sciences économiques	Droit	Sciences naturelles et techniques	Médecine pharmacie	Interdisciplinaire Domaine central	Total
% ensemble (N=2560)*	32 %	13 %	9 %	19 %	25 %	2 %	100 %
% réponses	38 %	9 %	9 %	22 %	18 %	3 %	100 %

Population totale : Données OFS 2007, écart par rapport au total de 100% dus aux arrondissements

Dans toutes les disciplines, les femmes ont répondu relativement plus souvent que les hommes. Ceci est particulièrement marqué pour les sciences économiques, où les femmes représentent 22 % des personnes ayant répondu, mais seulement 9 % du corps professoral. Dans les sciences humaines et sociales, où elles sont un peu plus d'un tiers à avoir répondu, les femmes représentent en réalité à peine un quart du corps professoral.

Figure 6 Répartition des réponses en fonction de la discipline, du sexe, de la discipline et du statut

	Sciences humaines et sc. relig.	Sciences sociales	Sciences économiques	Droit	Sciences naturelles et techniques	Médecine pharmacie	Total
N	256	142	98	93	234	191	1014*
% réponses	25 %	14 %	10 %	9 %	23 %	19 %	100 %
% réponses femmes	32 %	35 %	22 %	26 %	16 %	17 %	24 %
% réponses hommes	68 %	65 %	78 %	74 %	84 %	84 %	76 %
% réponses professeur-e-s ordinaires et extraordinaires	80 %	71 %	86 %	91 %	78 %	80 %	80 %
% réponses professeur-e-s assistant-e-s et professeur-e-s boursiers/boursières	20 %	29 %	14 %	9 %	22 %	20 %	20 %

*Les professeures et les professeurs qui ont indiqué n'appartenir à aucune des six disciplines n'ont pas été pris en compte dans l'analyse par disciplines.

Des informations complémentaires sur l'évaluation des données empiriques se trouvent à l'annexe 1.1.3.

B Résultats de l'évaluation

1 Contexte du programme fédéral

Le programme fédéral intervient dans un paysage universitaire en mouvement. La réforme de Bologne entraîne une restructuration des cursus, maintenant organisés sur le modèle anglo-saxon : bachelor, master et PhD. Parallèlement, la carrière scientifique en Suisse ne suit pas, en règle générale, le système de tenure track nord-américain. La carrière menant au professorat peut se dérouler de façon très diverse. Elle peut par exemple passer par des subventions cantonales ou des fonds tiers, un séjour à l'étranger avec une bourse du FNS ou d'autres fonds, un poste de professeur assistant pour une durée limitée ou un poste de professeur boursier financé par le Fonds national suisse. Une expérience en dehors du milieu universitaire peut aussi se révéler utile. L'habilitation est moins importante pour l'obtention d'une chaire professorale et le cumul de plusieurs habilitations peut permettre de publier des articles dans des journaux à comité de lecture tout en franchissant les obstacles classiques de la carrière académique – du moins dans les régions germanophones. Alors qu'il y a quelques dizaines d'années, une carrière interne à l'université pouvait fort bien conduire à une position de professeur, la reconnaissance externe des résultats scientifiques est aujourd'hui absolument nécessaire. La mobilité professionnelle et la reconnaissance par le biais de bourses et de subventions de tiers, la participation à des congrès internationaux, des expériences dans plusieurs universités, la participation à des projets de recherche internationaux et la publication dans des journaux à comité de lecture internationaux sont aujourd'hui indispensables.

Pour la compréhension du contexte de l'impact du programme fédéral, cela veut dire concrètement que les acteurs et actrices universitaires du processus de sélection, tout en étant très importants, ne sont pas les seuls à entrer en ligne de compte. Le Fonds national, mais aussi d'autres organismes de promotion de la recherche, ont une importance considérable en ce qui concerne le déroulement de carrière individuel et donc les chances d'accéder au professorat.

Le Fonds national s'est aussi penché ces dernières années sur la question de l'égalité des chances et a pris de nombreuses mesures pour garantir l'égalité ; entre autres des lignes directrices pour la promotion de l'égalité, l'instauration d'une commission pour l'égalité et d'un suivi de l'égalité pour l'attribution des fonds de recherche. Sur la scène européenne également, les débats sur l'égalité des chances ont abouti à de nombreuses analyses et mesures.³

Enfin, quand le programme a été lancé, des mesures d'amélioration de l'égalité des chances existaient dans de nombreuses universités, mais pas dans toutes. Ainsi la plupart des universités disposaient d'un service de l'égalité ou d'une commission de l'égalité avant le lancement du programme. En 1999, des dispositions légales relatives à l'égalité entre les sexes et au harcèlement sexuel étaient planifiées ou déjà en vigueur dans de nombreuses universités.

On peut donc dire que le principe directeur du programme fédéral, visant à corriger la ségrégation verticale et horizontale dans les dix universités suisses, est partagé et soutenu par les acteurs politiques sur le plan national et international et au sein même des universités. Divers facteurs sociaux et spécifiques à l'université ont aussi une influence sur l'évolution dans le domaine de l'égalité des chances dans les universités. De ce fait, il n'est pas toujours possible de distinguer clairement les outcomes du programme des effets d'autres mesures et des changements de contexte.

³ Cf. par ex. Mapping the Maze, Getting more Women to the Top in Research, European Commission, European Communities 2008, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf.
She Figures 2006, http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.
Benchmarking Policy Measures for Gender Equality, In Science, European Commission, European Communities 2008, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf.

2 Connaissances des professeur-e-s sur le programme fédéral et participation au programme

Le programme Égalité des chances touche et implique les professeurs et les professeures dans des fonctions très diverses. Les rectorats et les décanats sont directement impliqués dans les processus de pilotage du programme. Quelques professeur-e-s exercent des fonctions de décision au sein des autorités responsables des structures d'accueil des enfants ou dans les commissions de l'égalité. De très nombreux professeur-e-s sont concernés en tant que membres de commission de nomination et sont actifs, les femmes tout particulièrement, dans la mise en œuvre du module 2 en tant que mentors/mentas ou conseillers/conseillères dans les projets de mentoring. Dans la perspective de l'encouragement de la relève, tous les professeurs et professeures jouent un rôle important - une coopération active au programme a lieu cependant de façon volontaire et sans ressources supplémentaires.

Les professeur-e-s ont été interrogés sur leur connaissance du programme fédéral après huit ans d'existence. Presque trois quarts du corps professoral connaît le programme. Trois quarts de ceux qui connaissent le programme indiquent le connaître dans son ensemble. Des trois modules, le module « mentoring » est le plus connu, et « garde d'enfants » le moins connu (Figure 7). Nous pouvons supposer que quelques professeur-e-s qui indiquent ne connaître le programme que dans son ensemble ont aussi connaissance des différents modules. Ceci est confirmé notamment par le fait qu'un pourcentage important d'entre eux répondent aux questions détaillées relatives aux modules « système incitatif » (56 %) et « mentoring » (29 %) (cf. Figure 24, Figure 33).

Figure 7 Connaissance du programme fédéral, en pourcentages

<i>Quelles informations avez-vous sur le programme fédéral ?</i>		
Un peu ou très bien informé-e sur le programme fédéral (N=1048)	68% (713)	
	Pourcentage de professeur-e-s informés	Pourcentage de tous les professeur-e-s
Sur le programme en général	75%	50%
Sur le module « système incitatif »	29%	19%
Sur le module « mentoring »	56%	37%
Sur le module « garde d'enfants »	14%	10%
N (réponses)	701	1051

^a Plusieurs réponses possibles

Les connaissances sur le programme et sur les modules varient selon les disciplines. Les professeur-e-s en sciences humaines et sociales et en droit connaissent mieux le programme que les professeur-e-s en sciences économiques, exactes, naturelles et techniques (Figure 8).

Figure 8 Connaissance du programme fédéral selon les disciplines, en pourcentages

<i>Quelles informations avez-vous sur le programme fédéral ?</i>							
	Sciences humaines et sc. relig. % / (N)	Sciences sociales % / (N)	Sciences économiques % / (N)	Droit % / (N)	Sciences naturelles et techniques % / (N)	Médecine pharmacie % / (N)	V (N total)
Un peu ou très bien informé-e sur le programme fédéral	76% (255)	77% (141)	60% (98)	72% (92)	57% (234)	65% (191)	.17*** (1011)
Pourcentage des professeur-e-s informés (N=674) ^a							
Sur le programme en général	74%	71%	89%	72%	70%	76%	
Sur le module « système incitatif »	33%	27%	27%	49%	23%	19%	
Sur le module « mentoring »	57%	65%	47%	64%	51%	53%	
Sur le module « garde d'enfants »	18%	15%	15%	12%	13%	11%	
N (réponses)	190	109	55	67	131	122	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif ^a plusieurs réponses possibles

Il existe aussi des différences entre les universités en ce qui concerne la connaissance du programme. Pour les grandes universités, entre deux tiers (62 % Fribourg) et trois quarts (77 % LS) du corps professoral sont un peu ou bien informés. En raison du faible nombre de déclarations dans les petites universités, LU, NE, SG, USI, leurs résultats doivent être interprétés avec prudence (cf. Figure 9). Ces universités sont donc mises entre [crochets].

Figure 9 Connaissances du programme fédéral selon les universités, en pourcentages

<i>Quelles informations avez-vous sur le programme fédéral ?</i>											
	BS % / nb	BE % / nb	FR % / nb	GE % / nb	LS % / nb	[LU] % / nb	[NE] % / nb	[SG] % / nb	ZH % / nb	[USI] % / nb	V (N total)
Un peu ou bien informé-e sur le programme fédéral	69% 77	68% 125	62% 120	68% 198	77% 184	84% 31	71% 41	60% 37	61% 205	74% 19	.14* (1037)
Pourcentage des professeur-e-s informés sur le programme (N=690) ^a											
Sur le programme en général	76%	76%	69%	68%	76%	96%	52%	86%	77%	92%	
Sur le module « système incitatif »	34%	21%	25%	35%	23%	46%	28%	50%	28%	15%	
Sur le module « mentoring »	72%	60%	51%	62%	47%	50%	76%	50%	56%	31%	
Sur le module « garde d'enfants »	17%	16%	12%	8%	9%	31%	45%	23%	12%	23%	
N (réponses)	53	82	73	133	137	26	29	22	122	13	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif ^a plusieurs réponses possibles

Les professeures sont mieux informées sur le programme que les professeurs. Les responsables du programme les contactent de façon ciblée en tant que mentas ou modèles pour la relève féminine. Il semble en outre qu'elles soient plus réceptives (Figure 10).

Figure 10 Connaissances du programme en fonction du sexe et du statut, en pourcentages

<i>Quelles informations avez-vous sur le programme fédéral ?</i>				
	Femmes (N = 255)	Hommes (N = 774)	Prof. ord./extraord. (N = 835)	Prof. assistant-e-s (N = 209)
Un peu ou très bien informé-e sur le programme fédéral	79%	65%	69%	63%
V (N)	.13*** (1029)		n.s. (1044)	
Pourcentage des professeur-e-s informés sur le programme (N=689/697) ^a				
Sur le programme en général ^a	63%	79%	75%	72%
Sur le module « système incitatif » ^a	44%	23%	30%	23%
Sur le module « mentoring » ^a	73%	50%	56%	57%
Sur le module « garde d'enfants » ^a	20%	12%	15%	11%
N (réponses)	199	490	566	131

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.
^aPlusieurs réponses possibles

17 % de tous les professeur-e-s et 25 % des professeures indiquant être informés sur le programme ont participé, d'une façon ou d'une autre, à la mise en œuvre ou aux activités du programme. La participation au module « mentoring » est la plus forte. (cf. Figure 11 ainsi que l'annexe 2.1).

Figure 11 Participation au programme fédéral, en pourcentages

	Pourcentage des professeur-e-s informés (N = 713)	Pourcentage de tous les professeur-e-s (N = 1051)
% participation à des activités	25%	17%
Participation en tant que ^a		
Conférencier/conférencière, conseiller/conseillère, mentor/menta	10%	7%
Participant-e à un colloque ou à un congrès	7%	5%
Membre d'un comité prenant des décisions sur l'attribution des moyens financiers du programme	6%	4%
Membre d'un comité prenant des décisions sur les activités du programme	5%	4%
Bénéficiaire de cours, de prestations de conseil	3%	2%

^aPlusieurs réponses possibles
 Les données manquantes sont traitées comme non-participation

Figure 12 Participation au programme fédéral selon le sexe et le statut, en pourcentages

<i>Avez-vous participé vous-même à des activités ou à la mise en œuvre du programme fédéral ?</i>				
	Femmes	Hommes	Prof. ord./extraord.	Prof. assist. adjoints
% participation à des activités ^a	38%	10%	18%	12%
N (personnes ayant participé au programme)	97	80	153	26
V (N total)	.34*** (1032)		n.s. (1047)	
Pourcentage des professeur-e-s informés sur le programme (N=701/709) ^b				
Conférencier/conférencière, conseiller/conseillère, mentor/menta	22%	6%	11%	5%
Participant-e à un colloque ou à un congrès	15%	4%	6%	8%
Membre d'un comité prenant des décisions sur l'attribution des moyens financiers du programme	10%	5%	7%	2%
Membre d'un comité prenant des décisions sur les activités du programme	8%	4%	6%	2%
Bénéficiaire de cours, de prestations de conseil	8%	1%	2%	8%
N (personnes ayant répondu)	81	71	132	22

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.^a La question ne s'adresse qu'aux personnes qui indiquent être (un peu ou bien) informées sur le programme.
^b Plusieurs réponses possibles
 Les données manquantes sont traitées comme non-participation

Les différences de participation au programme entre les femmes et les hommes sont marquées. Ceci est en partie voulu par le programme. Le module « mentoring » en particulier s'adresse d'abord aux femmes.

La participation plutôt faible dans l'ensemble s'explique selon nous par le fait qu'il n'est pas dans les objectifs du programme d'impliquer directement le plus grand nombre de professeurs possible. En considération des ressources en personnel, la participation peut être aussi interprétée par le fait que la mise en œuvre du programme chez les professeurs demande relativement peu de ressources dans l'ensemble.

Ainsi que nous l'avons exposé dans la partie méthodologique, l'évaluation est basée sur une analyse des écarts entre situation actuelle et situation prévisionnelle. Cependant, il n'existe pas de données prévisionnelles relatives à la connaissance du programme et des modules. Il n'existe pas non plus de données comparables, de programmes similaires ou antérieurs, qui pourraient servir de référence pour l'évaluation. Nous pouvons toutefois émettre quelques hypothèses quant au degré de connaissance à attendre, sur la base de la structure du programme. On ne peut s'attendre à un degré de connaissance de 100 % en raison des considérations suivantes :

- Le programme s'adresse de façon indirecte au corps professoral, par le biais des personnes responsables en premier lieu de la mise en œuvre du programme, à savoir les directions des universités et les services de l'égalité.
- Tous les professeurs et professeures n'ont pas participé aux procédures de recrutement au cours de la période étudiée.
- Les projets et activités de mentoring ne sont pas généralisés. Toutes les disciplines ne sont pas impliquées dans la même mesure.
- Les professeures et professeurs nommés récemment, ceux venant de l'étranger notamment, sont sans doute peu familiers avec le programme.

C'est pourquoi nous jugeons l'état de connaissance du programme satisfaisant dans l'ensemble.

3 Résultats et effets du module 1 « primes incitatives »

3.1 Nominations de professeures et de professeurs

3.1.1 Nominations et primes incitatives (professeurs et professeures ordinaires et extraordinaires)

Le système incitatif rétribue la nomination de professeur-e-s ordinaires et extraordinaires dans le but d'atteindre une proportion de professeures de 14 % à l'horizon 2006. Entre le 1^{er} septembre 1999 et le 31 août 2007, les universités suisses ont nommé 230 professeures et 902 professeurs. La part de femmes dans les nominations s'élève en moyenne à 20 % au cours de cette période. Cette proportion est légèrement plus élevée dans la deuxième phase du programme (18 % pour 1999 - 2003; 22 % pour 2003 - 2007). Les universités de Lucerne (36 %), Bâle et Fribourg (26 %) ont nommé la plus forte proportion de femmes. Les plus faibles pourcentages de femmes nommées sont observés au Tessin (3 %), à Saint-Gall (16 %) et à Zurich (17 %) (cf. Figure 13).

Figure 13 Nominations de professeur-e-s ordinaires et extraordinaires entre le 1.9.1999 et le 31.8.2007 selon les universités

Nominations d'après le recensement de la CUS du 1 ^{er} septembre 1999 au 31 août 2007											
Phase I du programme (P1) 1999 – 2003, phase II (P2) 2003 - 2007											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Nominations P1	61	59	32	107	65	16	18	25	92	23	498
Nominations P2	65	61	52	126	124	12	37	19	128	10	634
Total nominations	126	120	84	233	189	28	55	44	220	33	1132
Femmes nommées P1	15	13	9	16	10	4	3	2	16	1	89
Femmes nommées P2	18	14	13	31	24	6	8	5	22	0	141
Total femmes nommées	33	27	22	47	34	10	11	7	38	1	230
% femmes nommées P1	24.6 %	22 %	28.1 %	15 %	15.4 %	25 %	16.7 %	8 %	17.4 %	4.3 %	17.9 %
% femmes nommées P2	27.7 %	23 %	25 %	24.6 %	19.3 %	50 %	21.6 %	26.3 %	17.2 %	0 %	22.2 %
% total femmes nommées	26.2 %	22.5 %	26.2 %	20.2 %	18 %	35.7 %	20 %	15.9 %	17.3 %	3 %	20.3 %

Les domaines des sciences humaines et sociales détiennent les pourcentages les plus élevés de professeures nommées. La part de professeures nommées dans les domaines des sciences techniques (0 %), des sciences naturelles (13 %), de la médecine et de l'économie (14 %) est nettement plus faible (cf. Figure 14).

Figure 14 Nominations de professeur-e-s ordinaires et extraordinaires entre le 1.9.1999 et le 31.8.2007 selon les disciplines

Nominations d'après le recensement de la CUS du 1 ^{er} septembre 1999 au 31 août 2007								
Phase I du programme (P1) 1999 – 2003, phase II (P2) 2003 - 2007								
	Sc. humaines et sociales	Sc. économiques	Droit	Sc. exactes + natur.	Méd. + pharma	Sc. techniques	Interdisc. et autres	total
Nominations P1	138	73	42	93	122	8	22*	498
Nominations P2	238	66	65	116	142	5	2	634
Total nominations	376	139	107	209	264	13	24	1132
Femmes nommées P1	40	10	12	8	16	0	3*	89
Femmes nommées P2	73	9	18	19	20	0	2	141
Total femmes nommées	113	19	30	27	36	0	5	230
% femmes nommées P1	29%	13.7%	28.6%	8.6%	13.1%	0%	14.3%	17.9%
% femmes nommées P2	30.7%	13.6%	27.7%	16.4%	14.1%	0%	100%	22.2%
% total femmes nommées	30%	13.7%	28%	12.9%	13.6%	0%	21.7%	20.3%

* Pour l'Université de Neuchâtel, seules les données de 2000 et de 2002 sont disponibles par faculté, les nominations de 2001 sont comptabilisées dans interdisciplinaires et autres

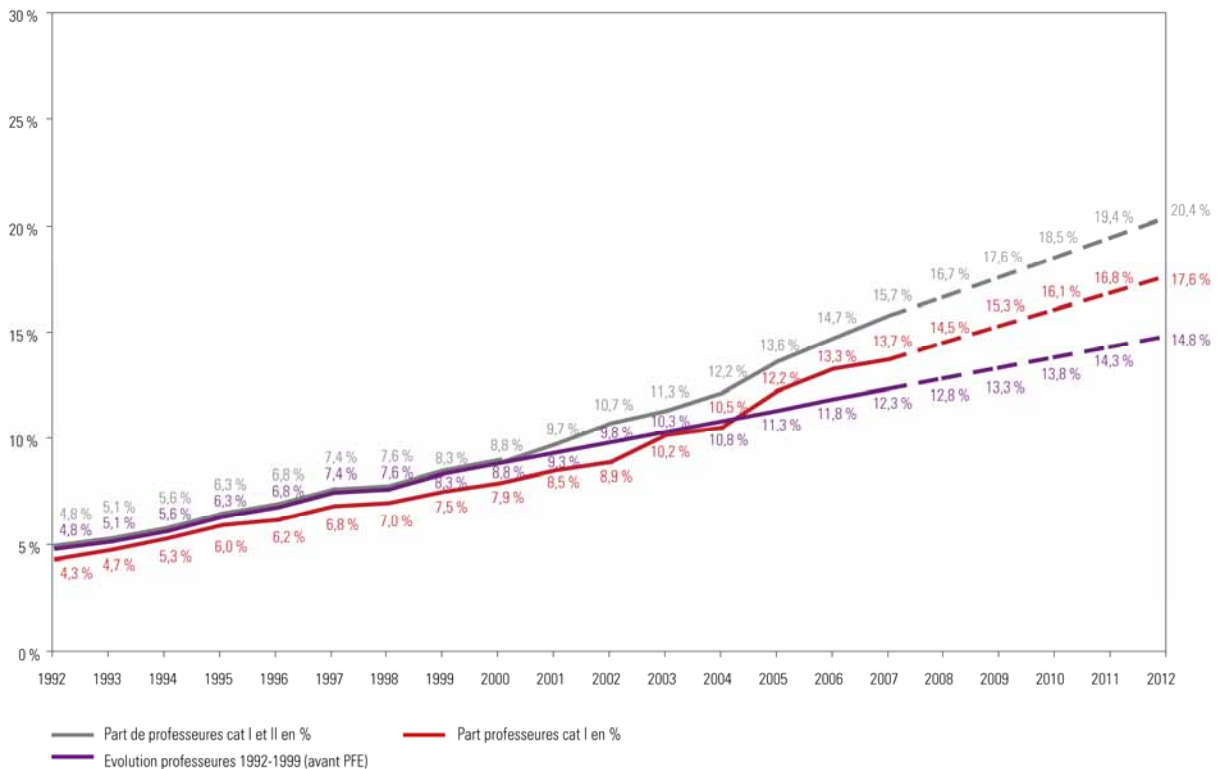
La nomination de professeurs assistantes n'est pas concernée par le système incitatif. Les nominations sont recensées systématiquement depuis le 1^{er} septembre 2000 (cf. annexe 2.2).

Les données collectées montrent que la part de femmes nommées professeurs assistantes (31 %) est plus élevée que celle des professeurs ordinaires et extraordinaires (20 %). Le pourcentage de femmes nommées est particulièrement élevé dans les universités de Fribourg (41 %), Lausanne (36 %), Lucerne (50 %) et Neuchâtel (42 %) ainsi qu'en sciences humaines et sociales (42 %) et en droit (38 %). Les universités de Berne (19 %), Genève (23 %) et du Tessin (21 %), ainsi que les sciences économiques (24 %), exactes et naturelles (23 %), la médecine et les sciences techniques (21 %), se situent nettement en dessous de la moyenne suisse.

3.2 Réalisation des objectifs et évolution de la part de femmes dans le corps professoral

La Figure 15 montre l'évolution de la part des femmes dans le corps professoral avant et pendant le programme et le développement ultérieur envisageable. Dans les années qui ont suivi le lancement du programme, l'augmentation de la part de professeurs était légèrement supérieure à celle de la période 1992-1999. Cette croissance est cependant trop faible pour en déduire de façon fiable une influence du programme.

Figure 15 Pourcentages de professeurs ordinaires et extraordinaires et de professeurs assistantes⁴ dans les universités de 1992 à 2012 (effectifs et extrapolés)

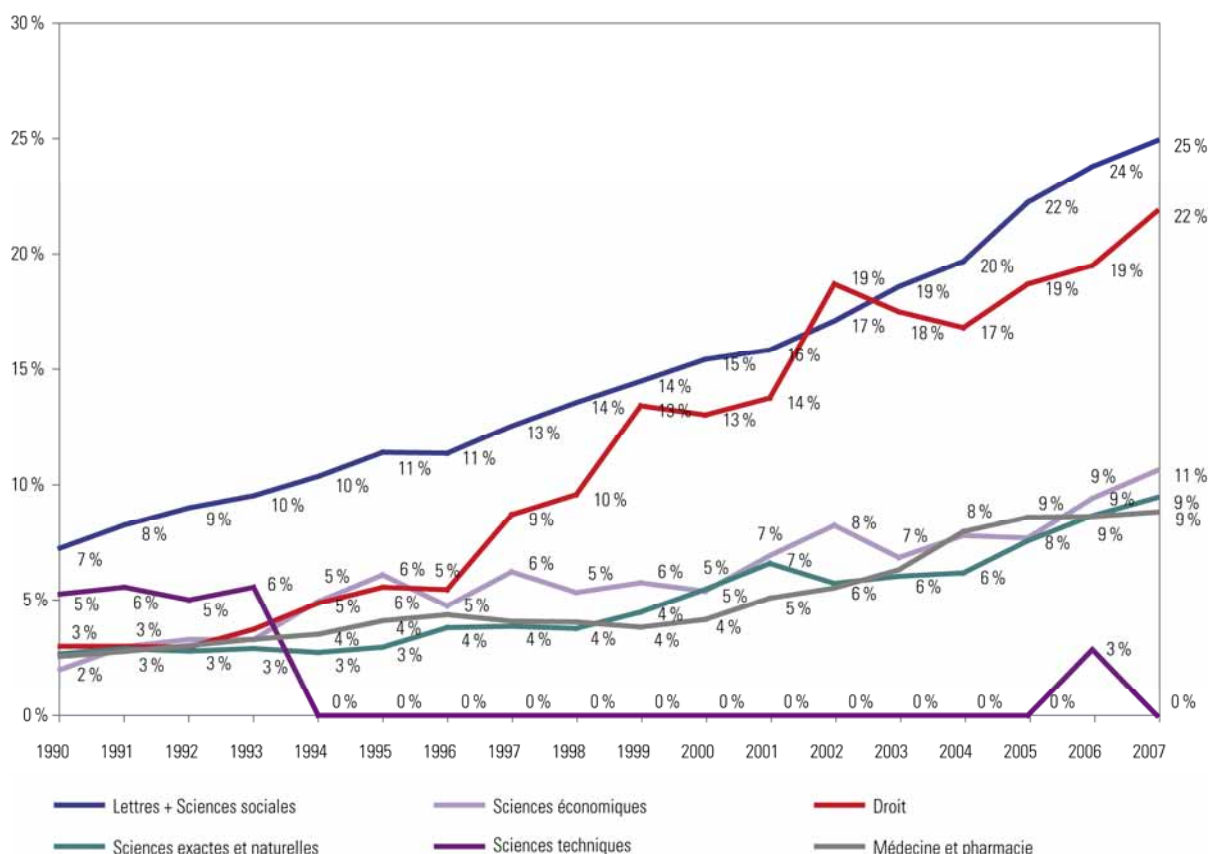


Sources : Office fédéral de la statistique – Personnel des hautes écoles universitaires ; Conférence universitaire suisse, comité de pilotage du programme fédéral Égalité des chances

La Figure 16 montre l'évolution de la part de professeurs (ordinaires, extraordinaires et assistantes) dans les différentes disciplines. Un plus fort développement est notable après 2000 en médecine, en sciences économiques et naturelles ainsi qu'en sciences humaines et sociales. En droit, l'augmentation de la part de professeurs commence dès 1997. Les effets sur la ségrégation verticale seront traités au chapitre 5.

⁴ L'OFS fait la distinction entre les professeur-e-s des (sous)catégories I et II. Dans ses publications, ces (sous-)catégories ne sont pas mentionnées séparément. Comme les professeur-e-s de la (sous-)catégorie I correspondent plutôt à ceux dont la nomination est récompensée par le système incitatif (professeur-e-s ordinaires et extraordinaires), nous la présentons séparément. Les données de l'OFS constituent le point de départ du programme fédéral. Elles seules permettent de déterminer la croissance pendant toute la durée du programme, car la Conférence universitaire suisse ne recense l'ensemble des professeurs que depuis 2002. Les divergences entre les données de l'OFS et celles de la Conférence universitaire suisse reposent sur des différences dans la composition des catégories et dans la date de recensement (année civile, année universitaire)

Figure 16 Pourcentages de professeures en fonction de la discipline 1990 - 2007



Source : Office fédéral de la statistique – Personnel des hautes écoles universitaires

3.3 Degré de réalisation des objectifs du programme fédéral

Dans ses deux premières phases, le programme fédéral entendait doubler la proportion de professeures ordinaires et extraordinaires à l’horizon 2006. En conséquence, les universités suisses devaient compter 14 % de professeures en 2006.

Si l’on se base sur les données de la CUS⁵, les universités ont atteint l’objectif fixé, avec une part de femmes de 14,4 %. Les universités de BS, FR, GE, LU et NE dépassent les 14 % (cf. Figure 17).

Si l’on se base sur les données de l’OFS⁶ relatives aux professeur-e-s ordinaires et extraordinaires, les universités de BS, GE, LU et NE, ainsi que les domaines des sciences humaines et sociales et du droit ont atteint cet objectif (cf. Figure 18 et Figure 19). À l’échelle de la Suisse, cet objectif n’est pas atteint à la fin de la deuxième phase du programme (13,7%). La Figure 15 montre que l’objectif est atteint si l’on prend en compte les professeur-e-s ordinaires, extraordinaires et assistant-e-s (catégories OFS I et II).

Trois des universités où la part de femmes était faible en 1999 ont pu doubler celle-ci (FR, NE, SG). Il faut aussi prendre en compte le fait que les universités ont des profils différents en ce qui concerne les disciplines proposées. L’Université de Genève est la seule à proposer des études dans toutes les disciplines et BS, BE, LS et ZH

⁵ Les recensements de la CUS débutent en 2002. La CUS recense le nombre total de professeur-e-s et (elle seule) les professeur-e-s nouvellement nommé-e-s. Elle fait la distinction entre les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires, qui répondent aux critères du système incitatif, et les professeur-e-s assistant-e-s. Les catégories de professeur-e-s de la CUS ne recouvrent pas celles de l’OFS. Les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires correspondent plutôt à la catégorie I de l’OFS. Les données diffèrent aussi par la date de recensement. La CUS collecte les données à la fin de l’année universitaire, l’OFS à la fin de l’année civile. Depuis 2008, les données sont collectées par la CRUS.

⁶ L’OFS fait la distinction entre professeur-e-s des (sous)catégories I et II. Dans ses publications, ces (sous-)catégories ne sont pas mentionnées séparément. Comme les professeur-e-s de la (sous-) catégorie I correspondent plutôt à ceux dont la nomination est récompensée par le système incitatif (professeur-e-s ordinaires et extraordinaires), nous la présentons séparément. Les données de l’OFS sont disponibles depuis 1982, ce qui permet de montrer l’évolution avant et pendant le programme.

offrent des études dans tous les domaines sauf en sciences techniques. Alors que LU, avec le droit, les sciences humaines et sociales, propose des disciplines où les femmes sont traditionnellement bien représentées, USI et SG ont des secteurs d'études à faible composante féminine (respectivement les sciences techniques et l'économie). Lucerne et USI ont utilisé différemment les opportunités offertes aux jeunes universités (à savoir la possibilité de prendre en compte l'égalité des chances dans les nominations dès le début). Ainsi la faible part de femmes parmi les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires (catégorie I) n'est pas due seulement à la spécialisation technique de l'USI, mais aussi à une faible représentation féminine en sciences humaines et sociales.

Figure 17 Données CUS⁷ : Pourcentage de professeures au 31. 8. 2003, 31. 8. 2006 et 31. 8. 2007 dans les universités

Évolution du nombre de professeures d'après la CUS, 2003 - 2007. Objectif fin 2006 = 14%											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	total
Réel 31.08.2003 en %	9,1 %	10,3 %	4,7 %	12,7 %	9,5 %	18,5 %	10,1 %	3,9 %	9,1 %	2,4 %	9,6 %
Réel 31.08.2006 en %	14,9 %	13,5 %	14,0 %	15,4 %	13,4 %	27,3 %	12,9 %	8,8 %	13,5 %	2,4 %	13,9 %
Réel 31.08.2007 en %	14,9 %	13,6 %	14,5 %	16,5 %	13,6 %	28,9 %	17,6 %	8,8 %	13,4 %	2,4 %	14,4 %
Prévision 14% en 2006	oui	non	oui	oui	non	oui	non	non	non	non	non
Prévision 14% en 2007	oui	non	oui	oui	non	oui	oui	non	non	non	oui

Source : Recensement de la CUS – Conférence universitaire suisse, Coordination du programme fédéral Égalité des chances

Figure 18 Données OFS : Pourcentage de professeures de catégorie I au 31. 12. 1999, 31. 12. 2003, 31. 12. 2006 et 31. 12. 2007 dans les universités⁸

Évolution du nombre de professeures de catégorie I de l'OFS en 6 et 7 ans (fin 1999 à fin 2007). Objectif fin 2006 = 14 %											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	total
Réel 31.12.1999 en %	7,7 %	7,7 %	3,6 %	11,0 %	6,8 %	11,8 %	7,0 %	2,6 %	7,3 %	0,0 %	7,5 %
Réel 31.12.2003 en %	10,3 %	10,6 %	4,9 %	13,0 %	9,3 %	29,2 %	9,6 %	3,9 %	11,6 %	2,9 %	10,2 %
Réel 31.12.2006 en %	14,5 %	14,0 %	9,5 %	14,8 %	11,4 %	29,7 %	17,3 %	7,6 %	13,4 %	2,8 %	13,3 %
Réel 31.12.2007 en %	14,9 %	13,7 %	11,0 %	15,2 %	12,3 %	29,0 %	18,9 %	8,7 %	13,4 %	2,9 %	13,7 %
Prévision 14% en 2006	oui	oui	non	oui	non	oui	oui	non	non	non	non
Prévision 14% en 2007	oui	non	non	oui	non	oui	oui	non	non	non	non
Doublement atteint fin 2007	non	non	oui	non	non	oui	oui	oui	non	-	non

Source : Office fédéral de la statistique – Personnel des hautes écoles universitaires

⁷ Cf. notes 5 et 6

⁸ L'OFS fait la distinction entre professeur-e-s des (sous)catégories I et II. Dans ses publications, ces (sous-)catégories ne sont pas mentionnées séparément. Comme les professeur-e-s de la (sous-) catégorie I correspondent plutôt à ceux dont la nomination est récompensée par le système incitatif (professeur-e-s ordinaires et extraordinaires), nous la présentons séparément.

Figure 19 Pourcentage de professeurs au 31. 12. 1999, 31. 12. 2003, 31. 12. 2006 et 31. 12. 2007 selon les disciplines⁹

Évolution du nombre de professeurs de catégorie I de l'OFS en 6 et 7 ans (fin 1999 à fin 2007).

Objectif fin 2006 = 14 %

	Sc. humaines et sociales	Sciences éconóm.	Droit	Sc. exactes + natur.	Méd. + pharma	Sc. techniques	Interdisc. et autres	Total
Réel 31.12.1999 en %	12,4 %	5,1 %	11,8 %	4,1 %	4,3 %	0,0 %	5,9 %	7,5 %
Réel 31.12.2003 en %	15,5 %	7,6 %	15,2 %	5,4 %	6,3 %	0,0 %	17,4 %	10,2 %
Réel 31.12.2006 en %	20,4 %	9,3 %	18,8 %	6,8 %	8,1 %	5,6 %	19,0 %	13,3 %
Réel 31.12.2007 en %	21,1 %	9,2 %	20,5 %	7,5 %	7,3 %	0,0 %	23,8 %	13,7 %
Prévision 14% en 2006	oui	non	oui	non	non	non	oui	non
Prévision 14% en 2007	oui	non	oui	non	non	non	oui	non
Doublement atteint fin 2007	non	non	non	non	non	-	oui	non

Source : Office fédéral de la statistique – Personnel des hautes écoles universitaires

La Figure 20 donne une vue d'ensemble et montre les différences de représentation féminine (professeures ordinaires, extraordinaires et assistantes) entre les disciplines pour chaque université.

Figure 20 Pourcentages de femmes les plus élevés et les plus bas, parmi les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires (cat. I) et dans l'ensemble des professeur-e-s (cat. I et II), en fonction de la discipline.

Les trois universités dans lesquelles la part de professeurs est la plus élevée dans la discipline et les trois universités dans lesquelles elle est la plus basse

	Cat.	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Sciences humaines et sociales	I et II	26 %					35 %	31 %	20 %			25 %
	I	24 %					35 %	29 %			7 %	21 %
Sciences économiques	I et II	0 %			19 %					15 %	15 %	11 %
	I	0 %	0 %		20 %	18 %		0 %		12 %	0 %	9 %
Droit	I et II			23 %	34 %		32 %		5 %			22 %
	I	29 %			32 %		24 %		5 %			20 %
Sciences exactes et naturelles	I et II			5 %				11 %		14 %	17 %	9 %
	I			10 %				13 %		10 %	0 %	7 %
Médecine, pharmacie	I et II	10 %	11 %		11 %	7 %						9 %
	I	11 %	11 %	0 %	6 %							7 %
Sciences techniques	I et II				0 %			0 %			0 %	0 %
	I				0 %			0 %			0 %	0 %

Pourcentages les plus élevés : les trois universités où la part de femmes est la plus élevée dans la discipline

Pourcentages les plus bas : les universités où la part de femmes est la plus basse dans la discipline

Pas d'offre d'études : universités qui ne proposent pas cette discipline

⁹ Voir note précédente

Les différences au sein d'une même discipline sont parfois considérables. Il en est de même entre les catégories.¹⁰

Les sciences humaines et sociales, le droit et l'économie présentent les différences les plus importantes. De grandes différences de représentation des femmes dans les différentes catégories - professeurs ordinaires et extraordinaires contre professeurs assistantes - existent à l'USI.

3.4 Instruments et pratique de garantie de l'égalité des chances dans les procédures de nomination

Nous nous intéressons dans ce qui suit aux instruments mis en œuvre dans les universités et les facultés pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination. Les données proviennent d'une part des entretiens avec les services de l'égalité. Ceux-ci donnent leur avis sur les instruments qui ont été mis au point pour toute l'université et qui y sont utilisés. Les données proviennent d'autre part des enquêtes auprès des professeur-e-s. Certaines questions de l'enquête écrite auprès des professeur-e-s s'adressent uniquement aux personnes qui ont exercé la fonction de doyen ou doyenne entre 2000 et 2007, les autres concernent tout le corps professoral. Les doyens et les doyennes et les professeur-e-s se prononcent avant tout sur les instruments utilisés dans leur faculté.

3.4.1 Instruments mis en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination au sein des universités

L'évaluation étudie les mesures prises par les universités dans le but d'accroître la part des femmes lors des nominations. Elle demande aux déléguées à l'égalité quels instruments connus de garantie et d'amélioration de l'égalité des chances dans les procédures de nomination existent ou sont appliqués. Il s'agit ici d'instruments qui renforcent l'égalité des chances du point de vue des critères d'accès ou d'exclusion, qui contribuent à une sensibilisation aux critères d'évaluation tenant compte du genre, qui augmentent la transparence des procédures ou réglementent le déroulement des procédures.

- Directives pour la mise au concours, visant à s'adresser aux deux sexes.
- Directives pour la rédaction des rapports de structure ou des profils exigés, afin d'éviter les critères d'exclusion liés au genre, par ex. le temps partiel
- Directives pour le travail des commissions, par ex. pour l'évaluation des dossiers
- Obligation de recenser le nombre des candidatures, des invitations, mentionnant le genre dans les rapports
- Sièges d'un/une préposé-e ou délégué-e à l'égalité dans les commissions de nomination/ autres consignes pour la composition de la commission
- Objectifs tenant compte du genre

La Figure 21 montre que quelques universités disposent d'instruments différenciés (réglementés ou fixés) pour assurer l'égalité des chances dans les procédures de nomination. C'est le cas des universités de FR, GE, LS, LU, USI et, dans une moindre mesure, de BE et SG. Le programme a contribué significativement au développement de ces instruments. La moitié de ces instruments ont été instaurés au cours des huit dernières années.

¹⁰ Ces différences importantes peuvent être expliquées en partie par le fait que les universités définissent de façon très variable les professeur-e-s de catégorie II.

Figure 21 Instruments mis en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination au sein des universités

Instruments mis en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination au sein des universités, état 2007

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI
Directives relatives au genre pour les mises au concours	non	oui	oui	oui	nouv.	nouv.	non	nouv.	oui	nouv.
Directives relatives au genre pour les rapports de structure ou les profils	non	non	prévues	oui	nouv.	nouv.	non	non	non	non
Directives relatives au genre pour les commissions de nomination	non	oui	nouv.	oui	nouv.	nouv.	non	nouv.	non	nouv.
Données relatives au genre fournies par la commission de nomination à l'attention de la faculté	non	non	oui	oui	oui	oui	donnée manquante	oui	non	oui
Présence d'une préposée/déléguée à l'égalité dans la commission de nomination	non	oui	nouv.	oui	nouv.	nouv.	non	non	non	nouv.*

non = n'existe pas

oui = existe déjà avant le lancement du programme fédéral

nouv. = introduit pendant le programme fédéral

* observatrice des questions de genre

Au cours des entretiens, les préposées à l'égalité déclarent que le programme fédéral a contribué à sensibiliser les membres des commissions de nomination et les dirigeants des facultés. Elles pensent qu'il a de plus donné un coup de pouce au développement de nouveaux instruments/de nouvelles directives et, là où ils existaient déjà, a conduit à une utilisation et une mise en œuvre cohérentes de ceux-ci. D'après leur expérience, le recours systématique aux nouveaux instruments introduits au niveau universitaire demande dans les facultés beaucoup de temps.

3.4.2 Instruments mis en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination dans les facultés

Les nominations sont de la compétence des facultés. C'est pourquoi il est possible que des instruments, bien que n'étant pas instaurés au niveau de l'université, soient déjà utilisés par quelques facultés, et inversement, qu'ils existent pour l'université dans son ensemble mais qu'ils n'aient pas encore cours dans certaines facultés.

La Figure 22 montre les réponses des doyens et des doyennes en ce qui concerne l'existence et le type d'instruments de garantie de l'égalité des chances dans les procédures de nomination et l'ampleur de leur utilisation.

La pratique aussi est très variable selon les facultés. Les doyens et doyennes qui ont répondu indiquent que dans leur facultés un guide pour les commissions de nomination est disponible (42 %), que le travail à temps partiel et le job-sharing sont possibles (56 %) et qu'il existe des objectifs liés au genre dans les nominations (39 %).

Parmi les moyens les plus répandus dans les facultés figurent la mise au concours explicitement adressée aux femmes et aux hommes (92 %) et la présence d'une préposée ou déléguée à l'égalité dans la commission de nomination (63 %).

L'invitation à présenter sa candidature adressée spécifiquement aux femmes (49 %) ou la représentation équilibrée des deux sexes dans les commissions de nomination (55 %) sont nettement moins utilisées.

Figure 22 Instruments mis en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination dans les facultés et leur pertinence

Quels sont les moyens mis en œuvre dans votre faculté en vue d'assurer l'égalité des chances dans le cadre des procédures de nomination ? Résultats de l'enquête auprès des professeur-e-s : Réponses des professeur-e-s qui ont été membres de la direction du décanat entre 2000 et 2007 (N= 131)

<i>Quels instruments sont disponibles dans votre faculté ?</i>	existant	non existant	ne sait pas
Charte pour les commissions de nomination (N = 124)	42%	43%	15%
Temps partiel / job-sharing possibles (N = 126)	56%	35%	9%
Objectifs quant à la proportion de femmes et d'hommes lors des nominations (N = 126)	39%	60%	2%
<i>Dans quelle mesure les mesures suivantes sont utilisées ?</i>	toujours	le plus souvent	rarement / jamais
La mise au concours encourage explicitement les femmes à déposer leur candidature (N = 129)	73%	19%	8%
La commission invite de façon ciblée les femmes scientifiques à déposer leur candidature (N = 123)	12%	37%	51%
Présence d'une préposée / déléguée à l'égalité (N = 125)	48%	15%	36%
Représentation équilibrée des deux sexes au sein de la commission de nomination	15%	40%	44%

Il a été demandé à tous les professeurs et professeures de citer les trois instruments qu'ils jugeaient particulièrement aptes à garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination. Les plus souvent cités sont la possibilité de job-sharing et une représentation équilibrée des deux sexes dans la commission de nomination.

Figure 23 Instruments mis en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination dans les facultés et leur pertinence

Quels moyens sont particulièrement aptes à garantir l'égalité de chances dans les procédures de nomination ? Enquête auprès des professeur-e-s (N = 992).

Instruments	Jugement : les instruments les plus adaptés (a)
Charte pour les commissions de nomination (N = 124)	++
Temps partiel / job-sharing possibles (N = 126)	+++
Objectifs quant à la proportion de femmes et d'hommes lors des nominations (N = 126)	+
La mise au concours encourage explicitement les femmes à déposer leur candidature (N = 129)	+++
La commission invite de façon ciblée les femmes scientifiques à déposer leur candidature (N = 123)	+++
Présence d'une préposée / déléguée à l'égalité (N = 125)	++
Représentation équilibrée des deux sexes au sein de la commission de nomination	+++

(a) plusieurs réponses possibles, max. 3

Les professeur-e-s (N = 992) jugent ce moyen particulièrement adapté pour établir l'égalité des chances dans les procédures de nomination à

+++ 40-49% ++ 30-39% + 20-29% + 10-19%

Les réponses varient peu en fonction du sexe, du statut ou de la fonction de membre d'une commission. Pour tous, le temps partiel est l'un des deux instruments les plus adaptés et la définition d'objectifs le moins adapté. Pour les domaines de l'économie et des sciences naturelles, le temps partiel et la mise au concours ciblée, soit l'invitation personnelle à poser une candidature, sont les meilleurs instruments.

3.4.3 Instruments développés et mis en œuvre au sein des facultés

63 % des 128 professeur-e-s qui ont été membres de la direction du décanat entre 2000 et 2007 indiquent que, pendant le programme, leur faculté a pris des mesures concrètes en vue d'une meilleure garantie de l'égalité des chances dans les procédures de nomination. Les plus souvent citées sont :

- invitation ciblée aux candidatures féminines,
- la présence d'une préposée ou d'une déléguée à l'égalité dans les commissions de nomination ; la présence de femmes dans les commissions de nomination,
- prise en compte des schémas de carrière typiquement féminins et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : prise en compte des années effectives de travail scientifique (par ex. pour l'évaluation des résultats, pour l'établissement de la limite d'âge), acceptation de postes de professeur-e à temps partiel,
- préférence féminine à niveau de qualification ou de compétence égal, discussions fréquentes sur le thème de l'égalité des chances et de la promotion des femmes,
- définition d'objectifs,
- programmes à long terme pour l'encouragement de la relève féminine (par ex. programmes de mentoring).

3.5 Évaluation des instruments utilisés dans les procédures de nomination et du module 1 « système incitatif » par les professeur-e-s

Seulement 19 % des professeur-e-s ayant répondu (N = 1051) et 29% de ceux qui connaissent le programme dans son ensemble (N=713) indiquent avoir des informations sur le module « système incitatif ». Seuls 17 % des professeur-e-s qui connaissent le programme savent si leur institut a reçu des fonds du module incitatif.

La moitié environ des professeur-e-s connaissant le programme approuvent l'assertion selon laquelle le module incitatif a conduit à plus de nominations et à des améliorations concrètes dans les procédures de nomination. Plus de professeur-e-s, à savoir 63 %, approuvent l'assertion selon laquelle le module incitatif a conduit à des discussions importantes sur l'égalité des chances dans les procédures de nomination. L'assertion selon laquelle le module incitatif a nui à la réputation des professeures nommées a été clairement rejetée.

Pour 43 % des professeur-e-s, les règlements de nomination en vigueur (y compris les dispositions complémentaires et les directives) garantissent pleinement l'égalité des chances dans les procédures de nomination. Seuls 2 % des professeur-e-s pensent que les règlements actuels ne garantissent absolument pas l'égalité des chances, 14 % qu'ils la garantissent peu. Si l'on compare ces chiffres avec ceux de l'enquête auprès des président-e-s de commissions de nomination de 2003, on constate que la part de personnes qui considèrent que l'égalité des chances n'est pas du tout assurée a nettement diminué. Cependant la part de personnes qui voient l'égalité des chances pleinement réalisée a également un peu diminué. En accord avec les déclarations qualitatives des professeur-e-s, ces résultats peuvent être interprétés dans le sens d'une sensibilité accrue vis-à-vis de l'égalité des chances dans les procédures de nomination et d'une moindre tolérance des règlements actuels pour les inégalités des chances dans les facultés. On constate des différences de jugement entre les disciplines, entre femmes et hommes, ainsi qu'entre professeur-e-s extraordinaires et ordinaires d'une part et professeur-e-s assistant-e-s d'autre part (Cf. annexe 2.2 Figure 6). Les domaines des sciences humaines et sociales et de la médecine, les femmes et les professeur-e-s assistant-e-s ont tendance à être plus critiques vis-à-vis des règlements actuels. Les différences entre universités sont moins nettes - les universités de Bâle, Fribourg, Lausanne et Zurich sont légèrement moins critiques.

Figure 24 Le module incitatif dans l'enquête auprès des professeur-e-s

Connaissance du module incitatif		oui	non	ne sait pas
Je suis informé-e sur le programme fédéral (un peu / très bien) (N = 1048)		68 %	32 %	-
Je suis informé-e sur le module incitatif (un peu / très bien)		29 % ^a / 19 % ^b	71 % ^a / 81 % ^b	
Des moyens financiers provenant du module incitatif ont été utiles à notre institut		17 %	45 %	38%
Le module incitatif a ...		tout à fait	plutôt	plutôt pas / pas du tout
... débouché sur davantage de nominations de femmes (N = 634)		5 %	51 %	44%
... mené à des améliorations concrètes en ce qui concerne l'égalité des chances dans les procédures de nomination (N = 629)		4 %	43 %	53%
... débouché sur des discussions importantes sur l'égalité des chances dans les procédures de nomination (N = 644)		12 %	51 %	37%
... a nui à la réputation des professeures nommées (N = 630)		3 %	12 %	85%
Le programme fédéral a ...		tout à fait	plutôt	plutôt pas / pas du tout
abouti à plus de transparence dans les procédures de nomination (N = 662)		9 %	36 %	55%
Égalité des chances dans les procédures de nomination	tout à fait	plutôt	plutôt pas	pas du tout
Les règlements actuellement en vigueur (et les dispositions complémentaires) garantissent l'égalité des chances dans les facultés (N = 1019)	43 %	43 %	13 %	2%
2003: Enquête auprès des président-e-s de commissions de nomination (N = 115)	50 %	30 %		20 %

^a Part des professeur-e-s ayant déclaré être informé-e-s sur le programme fédéral (N=713)

^b Part des professeur-e-s ayant répondu (N = 1051)

3.6 Bilan

Le programme fédéral a sans aucun doute contribué au développement de mesures en matière d'égalité des chances dans les procédures de nomination (cf. Figure 21). Toutefois, en ce qui concerne les mesures prises dans ce domaine, il existe encore des différences considérables entre universités. Si l'on compare l'ancrage des mesures prises en faveur de l'égalité avec la part de femmes nommées dans les universités, il apparaît immédiatement que les trois universités qui ont nommé le plus de femmes, Lucerne, Fribourg et Bâle, disposent de conditions cadres très différentes. D'autres universités disposent depuis longtemps déjà d'instruments pour garantir l'égalité des chances dans les procédures de nomination, comme Genève par exemple, mais se situent seulement dans la moyenne suisse ou juste en dessous. L'ancrage des instruments d'égalité des chances est une condition nécessaire, mais, comme les chiffres le montrent, pas suffisante, pour atteindre une forte proportion de professeures nommées. De l'opinion des professeurs et des professeures, l'égalité des chances dans les procédures de nomination est largement assurée.

Après sept années d'existence, le programme fédéral a, selon les données de base utilisées, tout juste atteint ou tout juste manqué l'objectif de 14 %. Il est difficile de dire dans quelle mesure le programme fédéral est responsable de cette augmentation, puisque nous ne disposons d'aucune donnée sur la part de professeures nommées dans les universités avant le lancement du programme. Il est certain que le programme n'a pas induit une augmentation marquée de la proportion de femmes. Les avis concernant les effets du module incitatif sur les taux de nomination dans le corps professoral sont partagés. Et, sur la base des analyses relatives à la mise en œuvre du module 1 dans la première évaluation, les effets directs du module 1 devraient être jugés modestes. Le degré de

connaissance modeste du module confirme des carences dans la mise en œuvre. Il ne faut toutefois pas sous-estimer l'effet produit par le programme fédéral, grâce au controlling et au reporting, sur la visibilité et l'attention portées à la proportion de femmes, également au niveau de la direction des universités.

Le programme fédéral incite à la nomination de professeures ordinaires et extraordinaires. Il a aussi occasionné une hausse récente de la part de nominations de femmes au niveau des assistant-e-s. Même si en Suisse l'accès au professorat ne passe pas obligatoirement par un poste de professeur-e assistant-e, c'est un tremplin très important pour accéder à une position de professeur-e ordinaire ou extraordinaire. Les chiffres sont donc un indicateur de l'évolution à venir. Même si le taux de nominations et la part de femmes parmi les professeur-e-s assistant-e-s sont plus élevés que chez les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires, aucun changement rapide ne se profile. Car au niveau des professeur-e-s assistant-e-s aussi, le leaky pipeline est toujours prononcé (voir annexes 2.4.1 à 2.4.3).

4 Résultats et effets du module 2 « mentoring »

4.1 Résultats du module 2

Le but est de répondre aux questions suivantes

- Quels sont les résultats du module 2 ? Quelles offres ont été créées ?
- Quels groupes cibles ces offres ont-elles atteint ? Dans quelle mesure les groupes cibles ont-ils été atteints ?

Les rapports, obligatoires pour tous les projets du module 2 (cours, manifestations, projets de mentoring), sont exploités pour l'évaluation globale du programme.

4.1.1 Forme des projets soutenus

Les projets soutenus peuvent être classés en trois catégories.

Figure 25 Vue d'ensemble des projets 2004 -2007 selon leur catégorie

Catégories de projets	Nombre de projets	dont re-conductions	Nombre de participantes*	Contributions du programme en Fr.
Projets de mentoring (mentoring individuel, peer-mentoring et some-to-one-mentoring)	16	25	Env. 700	3 380 270
Cours et coaching de groupes	5	9	Env. 1400	807 480
Plate-formes de communication et de mise en réseau, création de banques de données	3	5	Env. 900	797 989
TOTAL	24	39	Env. 3000	4 985 739

*Source : Rapport d'auto-évaluation (données en partie incomplètes).

**Source : Reporting des projets des années 2004 – 2006. (Les données 2007 sont disponibles seulement à l'automne 2008). En règle générale, une contribution propre de 50 % est demandée aux universités.

Projets de mentoring

Dans la catégorie « projets de mentoring » entrent les différents projets du module 2 qui sont basés sur des systèmes de relations organisés et institutionnalisés. Dans le cadre de ces systèmes relationnels, les femmes de la relève scientifique doivent recevoir un soutien pour leur carrière et être intégrées dans des réseaux. Les 25 projets consistent en dix projets avec reconduction et cinq projets uniques.

Cours et coaching de groupes

Plusieurs universités ont mis en place une offre de cours, ou de coaching de groupes, pour les femmes de la relève scientifique. Les neuf offres qui ont reçu un soutien comprennent quatre projets reconduits dans la deuxième phase d'appel et une offre unique. Les cours durent entre un et trois jours. Outre la mise en relation, qui constitue l'aspiration principale de toutes ces offres, on peut repartir leurs objectifs en trois domaines :

- Compétences méthodologiques : par ex. rhétorique, gestion de projet, compétences de direction, rédaction de candidatures, rédaction d'une thèse.
- Compétences professionnelles (connaissances spécifiques à la carrière) : information sur la carrière académique, carrière scientifique et famille.
- Compétences personnelles : gestion de soi, entretien d'évaluation avec les collaborateurs, réflexion et planification spécifique à la carrière, gestion des conflits et du stress.

Plate-formes de communication et de mise en réseau

Il s'agit de projets de création de banques de données pour la mise en réseau, la communication et le transfert de savoir. Les cinq offres comportent deux projets avec reconduction et un projet unique.

4.1.2 Objectifs, groupes cibles et rayons d'action

Dans la Figure 26, nous décrivons les projets du point de vue des objectifs, des groupes cibles et de la couverture géographique. La description repose sur les activités principales des projets. Les activités partielles ne sont pas prises en compte dans la vue d'ensemble.

- *Objectifs* : On distingue quatre objectifs généraux : soutien spécifique à la carrière, compétences méthodologiques, mise en relation et soutien spécifiques à la discipline. 21 des 24 projets (sans reconduction) visent en premier lieu à soutenir la carrière, neuf entendent améliorer la mise en réseau, huit offres consistent en un soutien spécifique à la discipline et sept projets sont centrés sur les compétences méthodologiques (plusieurs réponses possibles).
- *Groupes cibles visés* : Les projets de mentoring s'adressent en majorité aux doctorantes (19 projets). Dans huit projets, les personnes du niveau du post-doc font partie du groupe cible, cinq projets s'adressent aux étudiantes et aux candidates à la licence et quatre sont destinés (aussi) aux professeures/enseignantes (plusieurs réponses possibles).
- *Rayon d'action* : Six projets sont de conception supra-universitaire et s'adressent à plusieurs universités (ou à toutes). Il s'agit des projets de mentoring Deutschschweiz et Réseau romand (couverture régionale linguistique), de Mentoring Géographie (coopération supra-universitaire dans une discipline) et du projet de mentoring électronique (couverture nationale). S'y ajoutent les deux plate-formes de communication et de mise en réseau LIEGE II (couverture régionale linguistique) et femdat (couverture nationale).

Figure 26 Objectifs, groupes cibles et accès aux projets du module 2

Projets	Critères de distinction											Caractéristiques spécifiques
	Objectifs principaux du projet				Groupes cibles				Accès			
	Soutien spécifique à la carrière	Compétences méthodologiques	Mise en réseau au sens général	Mise en réseau spécif. à la discipline	Étudiantes/candidates à la licence	doctorantes	Post-doc habilitantes	Prof., enseignantes	Institut/faculté	université	Région linguistique	
Mentoring												
Diss.+, BS	x		x			x			x	x		One-to-one, trois facultés
Mentoring für Assistenz- und Oberärztinnen der Universitätskliniken Basel, BS	x			x			x		x	x		One-to-one
StEP – « Studentinnen entscheiden professionell », BS	x		x		x					x		One-to-one
Mentoring Deutschschweiz, BE	x		x			x	x				d	One-to-one, programme cadre
Mentoring phil.nat, BE	x			x		x			x			One-to-one
WoMentoring, BE	x		x		x					x		One-to-one, mentas et assistantes sont des étudiantes avancées
Mentoring Geografie, BE	x			x	x							One-to-one
Réseau romand de mentoring pour femmes, FR	x					x					f	One-to-one
carriEre académique, GE	x		x			x	x			x		Conseil et mise en relation, conseil assuré par deux professeures décharge pour les femmes de la relève scientifique
Elektronisches Mentoring, LU	x					x					d	One-to-one, prise de contact et médiation par voie électronique
Programme neuchatelois de mentoring pour doctorantes, NE	x		x			x				x		Conseil et mise en relation, conseil assuré par deux professeures, décharge pour les femmes de la relève scientifique
Mentoring pour les femmes de la relève académique basé sur la pratique de l'enseignement, NE		x		x		x	x			x		Favoriser l'expérience pratique de l'enseignement universitaire
Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università, USI	x		x			x			x			One-to-one
Wisegirls, USI	x	x	x		x	x				x		Mentoring avec plate-forme virtuelle et rencontres
Koordinationsprojekt Peer-Mentoring, ZH	x		x	x		x			x	x		Mentoring entre pairs de groupe, accompagnement par des conseillers/ères scientifiques
Integriertes Mentoring-Programm für Ärztinnen und Ärzte, ZH	x			x			x		x	x		Some-to-one

Projets	Critères de distinction											
	Objectifs principaux du projet				Groupes cibles				Accès			Caractéristiques spécifiques
	Soutien spécifique à la carrière	Compétences méthodologiques	Mise en réseau en général	Mise en réseau spécifique à la discipline	Étudiantes/candidates à la licence	doctorantes	Post-doc habilitantes	Professeures, enseignantes	Institut/faculté	université	Région linguistique	
Cours et ateliers												
Rahmenprogramm Mentoring, offre de cours, BS	X	X				X				X		
Programme latin de formation continue en genre et en égalité pour professeur-e-s et femmes de la relève, FR, NE	X	X				X		X		X		
Kurse und Workshops, LU	X	X				X				X		
Coaching und Weiterbildung, SG	X	X				X				X		
ProWiss, ZH	X	X				X				X		Plate-forme d'information, cours et conférences
Plate-formes de communication et de mise en réseau												
Femdat, BE					X	X	X	X			CH	Banques de données d'expertes
LIEGE, LS	X			X		X	X	X			CH	Mise en relation de chercheuses dans le domaine des études genre
Netz+, SG	X		X	X	X	X	X	X		X		Réseau et pool de mentas/mentors

4.1.3 Demande et groupes cibles atteints

Les projets ont répertorié la demande et le type de groupes cibles atteints, de manière toutefois différente selon le type de projet. Dans la documentation des projets, les données correspondantes sont présentées de manière plus ou moins détaillée. C'est pourquoi dans les résultats ci-dessous, nous indiquons entre parenthèses le nombre de projets et - dans la mesure où il est connu - le nombre de personnes sur lesquelles s'appuie la déclaration.

Demande et groupes cibles atteints pour les projets de mentoring :

En moyenne, la participation est de 28 personnes par projet de mentoring. Au total environ 670 personnes ont utilisé une offre de mentoring entre 2004 et 2007 (les données du mentoring électronique manquent). La demande dépasse parfois nettement la participation réelle : 54 % des candidates ont pu être acceptées comme mentees (données issues de 13 projets, 623 candidates pour 335 participantes).

Les principales caractéristiques des personnes participantes sont présentées ci-dessous :

- Il s'agit à plus de 95 % de femmes. Dans cinq des 25 projets, des hommes ont également participé en faible pourcentage.
- L'âge moyen des mentees s'élève à 31 ans environ. (Données issues de 15 projets, N=517).
- Un peu plus du quart des personnes participantes (28 %) indiquent avoir un ou plusieurs enfants. (Données issues de 14 projets, N=385).
- Les mentees sont le plus souvent des doctorantes. 46 % appartiennent à ce niveau de qualification. 41 % ont déjà atteint le niveau de « post-doc » lors de leur participation. Les 13 % restantes sont des étudiantes et des candidates au diplôme. (Données issues de 19 projets, N=643).

- 45 % des personnes participantes appartiennent aux facultés du groupe de phil. I, 42 % de phil. II et 13 % de droit et sciences économiques¹¹ (données issues de 21 projets, N=581).

Données concernant la demande et les groupes cibles atteints pour les projets de cours et de coaching :

Environ 1400 personnes au total ont participé aux neuf offres de cours et de coaching entre 2004 et 2007. 70 % des candidates ont été acceptées. Certaines offres n'ont pas pu être mises en place à cause du nombre trop faible de candidates. (Données issues de 7 projets, 1787 candidates pour 1247 participantes)

Les personnes ayant participé possèdent les caractéristiques suivantes :

- Dans six des neuf projets, seules des femmes ont participé. Dans les trois autres projets, les hommes sont faiblement représentés (jusqu'à 5 %).
- La moyenne d'âge des personnes participantes est d'environ 32 ans (données issues de 6 projets).
- Une personne participante sur cinq a un ou plusieurs enfants au moment de sa participation. (Données issues de 5 projets, N=617).
- La participation de doctorantes est nettement la plus fréquente (69 %). Un quart des personnes participantes se situe au niveau du « post-doc », les 8 % restantes sont des étudiantes, des candidates au diplôme, des employées de l'administration de l'université ou des personnes externes. (Données issues de 6 projets, N=990).
- En ce qui concerne la faculté d'appartenance, la répartition des personnes participantes est à peu près équilibrée : 37 % appartiennent aux facultés de phil. I, 33 % aux facultés de droit et sciences économiques et 30 % de phil. II. (Données issues de seulement 4 projets, N=438).

Données relatives aux plate-formes de communication et de mise en réseau

Les offres dans le domaine des plate-formes de communication et de mise en réseau ont atteint environ 900 personnes. Aucune assertion sur les types d'utilisateurs/utilisatrices des plate-formes électroniques /banques de données ne peut être faite sur la base du reporting.

4.2 Attentes, prestations de soutien et effets des projets de mentoring

4.2.1 Questions et approche méthodologique pour l'analyse des attentes, des prestations de soutien et des effets des projets de mentoring

L'évaluation des projets de mentoring au sens strict est centrée sur les questions suivantes.

- Comment se manifeste le mode d'action du mentoring ?
- De quel soutien en vue d'une carrière scientifique ont bénéficié les participantes aux projets de mentoring?
- Quels effets ont eu les projets de mentoring pour les participantes du point de vue de la carrière scientifique ?
- Le pool de la relève féminine s'est-il accru, c'est-à-dire les taux de doctorats et d'habilitations des femmes ont-ils augmenté ?

L'évaluation repose sur des études de cas qualitatives et une méta-analyse des auto-évaluations (rapports de fin de projet) à l'intention du comité de pilotage.

La méta-analyse : Les 25 projets de mentoring au sens strict sont tenus d'évaluer leur projet.¹² Pour ces 25 projets, 21 rapports d'autoévaluation sont disponibles. Le volume et la précision des données contenues dans les

¹¹ Phil. I : sciences humaines et sociales), phil. II : sciences exactes et naturelles, sciences techniques et interdisciplinaires, médecine, pharmacie), dse : droit et sciences économiques).

rapports d'auto-évaluation sont cependant très variables et en partie difficilement comparables. C'est pourquoi le nombre de projets et de mentees concernés sont précisés pour chaque assertion relative aux résultats.

Figure 27 Données des rapports d'auto-évaluation des projets de mentoring

	Projets uniques (1. soumission)	Projets uniques (2. soumission)	Projets avec re- conduction (1. soumission)	Reconductions (2. soumission)	Total
Nombre de projets	3	2	10	10	25
Rapports d'auto- évaluation	2	2	7*	10**	21***

* pour les 3 rapports manquants, les résultats sont intégrés au rapport final.

** dont seulement les rapports intermédiaires pour 2 projets

*** résultats de 24 projets

Les études de cas analysent le mode d'action du mentoring à partir de onze relations de mentoring dans des contextes conceptuels différents. Les descriptions présentées ici constituent un résumé de l'étude qualitative.¹³

4.2.2 Activités de mentoring

Les programmes de mentoring comprennent une multitude d'activités. Dans les études de cas, on distingue quatre catégories d'activités de base :

- *Conseil* : la mentee reçoit des conseils individuels, adaptés à sa situation spécifique et à ses besoins et comprenant des guides d'action et des propositions de solutions concrets. Le rôle de conseiller/conseillère peut être tenu aussi bien par la menta/le mentor, que par un groupe de pairs ou une personne extérieure. À une exception près, toutes les mentees ont explicitement bénéficié de conseils dans le cadre du mentoring.
- *Échange/transmission d'expérience* : la mentee peut profiter de l'expérience de pairs, de mentas/mentors, d'experts et expertes externes en tant que modèles, ouvreurs de portes et/ou intercesseurs, dans le cadre de rencontres d'échanges. L'échange ou la transmission d'expérience font aussi partie des activités principales. À l'exception d'une mentee, toutes les personnes interrogées ont pu profiter de cette offre.
- *Exercice des aptitudes* : la mentee exerce ses capacités dans le cadre de workshops concrets, de cours, d'ateliers etc. sous forme d'un « essai à blanc ». Ces activités sont proposées par le programme cadre ou organisées par le groupe de pairs lui-même. Quatre mentees font explicitement mention de cette offre.
- *Pratique scientifique* : des moyens financiers et/ou des infrastructures sont mis à disposition de la mentee afin de lui permettre d'acquérir des compétences et de rassembler des expériences pratiques directement dans un environnement scientifique (par ex. présence à des conférences et des exposés, organisation de symposiums ou d'ateliers, publications). Quatre mentees ont pu utiliser cette offre.

4.2.3 Dimensions et intensité des effets

Les effets perçus, très divers, peuvent être répartis en quatre grandes catégories pour les études de cas :

Grâce au mentoring, la mentee est

- ... plus compétente en stratégie de carrière. La mentee acquiert des connaissances et des compétences qui lui permettent d'aborder sa carrière de manière plus stratégique et mieux orientée. La mentee obtient des éclaircissements sur la meilleure façon possible de poursuivre ses buts de carrière avec succès. Comme le

¹² Afin de pouvoir comparer les succès des projets, les responsables de projet ont été priés de collecter autant que possible les mêmes données. L'équipe d'évaluation a fourni aux responsables de projets un guide pour l'auto-évaluation ainsi qu'un questionnaire type pour le sondage des mentees.

¹³ Müller Franziska, Bachmann Ruth, Spreyermann Christine, Rothmayr Christine : Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000 - 2007. Schriftenreihe SBF, 2007.

montre la Figure 28, l'ensemble des mentees a pu renforcer ses compétences en matière de stratégie de carrière par le biais d'une ou de plusieurs formes d'activité.

- ... *plus sûre d'elle et plus autonome*. Le mentoring renforce l'assurance de la mentee et accroît son autonomie. La mentee perçoit de façon plus claire ce qu'elle peut et ce qu'elle veut et est plus à même de défendre et de présenter ses buts de manière confiante et autonome. L'image de soi et l'identité en tant que scientifique se sont améliorées. Cinq mentees ont appris dans ce domaine.
- ... *plus compétente sur le plan méthodologique et professionnel*. La mentee acquiert par la participation au mentoring des compétences méthodologiques et professionnelles qu'elle peut montrer et utiliser à titre de qualification supplémentaire. Quatre mentees relatent une augmentation de leurs compétences à cet égard.
- ... *plus présente et mieux intégrée dans la communauté scientifique*. La mentee peut renforcer sa position dans l'institution scientifique. Sa présence et son appartenance se sont accrues, ce qui renforce sa position en tant que candidate à un poste qualifié. Neuf mentees ont pu renforcer leur présence et leur intégration dans la communauté scientifique grâce au programme de mentoring.

Dans la Figure 28 sont consignées les dimensions d'effet (axe horizontal) constatées par l'évaluation chez les différentes mentees et les activités de mentoring (axe vertical) responsables de ces effets. Entre les différentes dimensions de résultats, des effets en amont ou en aval sont souvent détectables (cf. flèches dans la Figure 28). L'évaluation des études de cas montre que le mentoring contribue à l'encouragement de la carrière individuelle pour toutes les mentees interrogées. À l'exception d'une mentee, le mentoring a apporté à toutes les personnes interrogées un gain dans plusieurs dimensions d'effet.

L'intensité de l'effet et l'influence qui en résulte sur les étapes de carrière concrètes sont cependant différentes. Sept mentees venant des facultés de phil. I, de phil. II, de droit et de sciences économiques ainsi que de médecine soulignent explicitement que le mentoring a exercé une influence décisive sur leur carrière et qu'elles n'auraient pas atteint leur position actuelle sans cette participation. Il s'agit ici d'une chaire de professeure ordinaire, deux de professeures assistantes, d'une chaire financée par des sources externes, d'une chaire de professeure boursière du Fonds national FNS, un poste de post-doc boursière et d'un poste de médecin interne.¹⁴ Cinq de ces sept mentees mentionnent un soutien concret sous forme de conseil dans le cadre d'un mentoring individuel, qui leur a été très utile pour prendre la décision de présenter une candidature ou pendant la procédure de nomination à leur poste actuel. Pour une autre mentee d'un mentoring individuel ainsi que pour une mentee d'un peer mentoring, les qualifications supplémentaires acquises par le mentoring, et le renforcement de leur présence dans la communauté scientifique qui va de pair, ont été déterminants pour atteindre leur position actuelle. Parmi les quatre mentees restantes, trois estiment que le mentoring a eu dans l'ensemble des effets d'encouragement de la carrière. Elles voient cependant l'accès à leur position actuelle dans un rapport moins linéaire avec le mentoring. Il s'agit d'une participante à un mentoring de groupe et de deux participantes à un mentoring entre pairs. Pour une personne seulement, le degré de l'effet apparaît plutôt faible. Cette mentee a certes pu aussi renforcer un peu la perception de ses objectifs de carrière dans le cadre du mentoring individuel, mais de son point de vue ceci n'a pas influencé concrètement les étapes ultérieures de sa carrière.

¹⁴ Les chaires financées par des sources externes et les postes de professeur-e-s boursiers/boursières ne sont pas ou pas exclusivement rémunérées par une université, mais totalement ou en partie par des tiers tels que des fondations ou des entreprises. La plupart de ces chaires sont limitées dans le temps. Le salaire de professeur-e boursier/boursière du Fonds national correspond aux salaires locaux habituels pour les professeur-e-s assistant-e-s et comprend en outre une contribution de recherche pour la constitution d'une équipe (doctorant-e-s et post-docs) et une contribution pour la couverture des coûts liés à l'infrastructure.

Figure 28 Positionnement des études de cas dans la matrice activités-résultats¹⁵

La mentee est...	plus compétente en stratégie de carrière (dimension d'effet 1)	plus sûre d'elle et plus autonome (dimension d'effet 2)	plus compétente sur le plan méthodologique et professionnel (dimension d'effet 3)	plus présente et mieux intégrée dans la communauté scientifique (dimension d'effet 4)
Activités	←	←	←	→
Conseil	A C D E F H J K	B D E I K		
Echanges/transmission d'expériences	A B E F H I J K			B D E F G H I K
Exercice des aptitudes	B G H			
Pratique scientifique			G H I J	G H I J

One - to - One Some - to - One Peer

Les études de cas montrent que le mentoring développe les compétences des mentees en matière de stratégie de carrière et accroît la présence et l'intégration dans la communauté scientifique. Ces effets sont le résultat d'une large palette d'activités de mentoring. Pour quelques mentees, l'échange d'expériences et les offres de conseil individuel renforcent la confiance en soi et l'autodétermination dans l'environnement scientifique. Un petit groupe de mentees a acquis grâce à des offres de formation, et en particulier par des expériences scientifiques pratiques, des compétences méthodologiques et professionnelles qu'elles peuvent utiliser comme qualification supplémentaire.

Les projets de mentoring entre pairs demandent un grand investissement mais induisent un large éventail d'effets. Les projets de mentoring individuel nécessitent moins de ressources et renforcent en particulier les compétences spécifiques à la carrière et les compétences personnelles. Les projets de mentoring some-to-one combinent des éléments des deux instruments.

En règle générale, le mentoring constitue la base d'une relation durable entre mentee et menta/mentor ou entre pairs. Après la fin du mentoring, les mentees peuvent continuer à faire appel à cette ressource importante du point de vue personnel et de la stratégie de carrière.

Le mentoring se révèle un instrument flexible, pouvant, à partir de positions de départ très variées et de besoins différents des scientifiques de la relève féminine, être appliqué de façon ciblée et apporter des résultats.

4.2.4 Attentes vis-à-vis des projets de mentoring

Les attentes vis-à-vis des projets de mentoring sont analysées dans le cadre de la méta-analyse des auto-évaluations (cf. 4.2.1).

Dans les auto-évaluations, on demande aux mentees d'indiquer quelles étaient au départ leurs attentes envers le projet de mentoring. Les demandes relatives aux attentes ne suivent pas le même modèle dans tous les projets. Dans la Figure 29 ci-après sont présentés les projets qui comportent des données comparables. On peut déduire du tableau combien de fois chaque attente est mentionnée, à combien de participantes venant de combien de projets la question a été posée et quel est le pourcentage de participantes qui ont coché cette réponse. Les attentes les plus souvent mentionnées (50 % et plus) sont présentées ci-dessous.

¹⁵ Les lettres capitales représentent les mentees, les différentes couleurs le type de mentoring. « one-to-one », « some-to-one » et « peer ».

Figure 29 Attentes des mentees (participantes = P) Réponses les plus fréquentes

	Total mentions	Nb P ayant répondu (Projets)	%
Gain de connaissance des réseaux scientifiques existants	40	60 (3)	67 %
Clarification de mes projets de carrière	71	111 (5)	64 %
Informations sur les stratégies efficaces pour une carrière académique	58	95 (5)	61 %
Échange et meilleure mise en réseau avec des femmes de mon niveau de qualification	75	123 (6)	61 %
Feedback sur ma qualification et les possibilités en vue d'une carrière académique	42	71 (4)	59 %
Image de soi en tant que scientifique	33	59 (3)	56 %
Soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	31	59 (3)	53 %
Échange et meilleure mise en relation avec des professeures et des professeurs	42	80 (4)	53 %
Confiance en soi, assurance	64	123 (6)	52 %
Aperçu du déroulement et du quotidien d'une carrière académique	63	123 (6)	51 %
Connaissances des possibilités de nouer des contacts au sein de la communauté scientifique	40	80 (4)	50 %

Les attentes les plus souvent mentionnées concernent tous les domaines – mise en relation, soutien spécifique à la carrière, soutien personnel et soutien professionnel. Cependant les attentes dans les domaines de la « mise en relation » et du « soutien spécifique à la carrière » dominent.

Les mentees indiquent en outre quelles sont leurs **trois attentes les plus importantes**. Les données de onze projets sont disponibles. Les attentes sont répertoriées en fonction de la fréquence de leur mention :

- Apprendre les stratégies efficaces pour une carrière académique
- Plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec des femmes de mon niveau de qualification
- Clarification de mes projets de carrière
- Plus d'échanges et une meilleure mise en relation avec des professeures et des professeurs
- Aperçu du déroulement et du quotidien d'une carrière académique
- Gain de connaissance des réseaux scientifiques existants
- Feedback sur ma qualification et les possibilités en vue d'une carrière académique
- Soutien professionnel pour une publication
- Travaux personnels ciblés
- Intégration universitaire

4.2.5 Prestations de soutien reçues et attentes

Les mentees participantes ont la possibilité de cocher sur une liste tous les soutiens dont elles ont bénéficié par le biais du projet de mentoring. De même que pour les attentes, les prestations de soutien ne sont pas recensées de façon homogène dans les auto-évaluations. De nouveau, seuls les projets comportant des données comparables sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Figure 30 Prestations de soutien reçues par les mentees

	Total des mentions	Nb P ayant répondu (Projets)	%
Échange et meilleure mise en réseau avec des femmes de mon niveau de qualification	117	164 (8)	71 %
Connaissance des possibilités de nouer des contacts au sein de la communauté scientifique	66	93 (5)	71 %
Aperçu du déroulement et du quotidien d'une carrière académique	99	164 (8)	60 %
Clarification de mes projets de carrière	75	133 (7)	56 %
Connaissance des réseaux scientifiques existants	31	60 (3)	52 %
Image de soi en tant que scientifique	53	105 (5)	50 %
Feedback sur ma qualification et les possibilités en vue d'une carrière académique	56	112 (6)	50 %
Travaux ciblés en vue de ma carrière scientifique	81	164 (8)	49 %
Confiance en soi, assurance	80	164 (8)	49 %
Autre soutien spécifique à la carrière	36	74 (4)	49 %
Informations sur les stratégies efficaces pour une carrière académique	33	70 (4)	47 %
Échange et meilleure mise en relation avec des professeures et des professeurs	54	136 (7)	40 %
Autre soutien professionnel	34	89 (5)	38 %
Capacité à s'imposer et à se démarquer	28	93 (5)	30 %
Soutien professionnel pour mener à bien un projet de recherche	21	78 (4)	27 %
Soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche	18	70 (4)	26 %
Soutien professionnel pour une publication	12	70 (4)	17 %
Autres changements concrets dans le domaine de la mise en réseau	11	70 (4)	16 %
Autres changements concrets dans le domaine du soutien personnel	8	70 (4)	11 %

Les prestations les plus souvent nommées appartiennent aux domaines de la « mise en réseau » et du « soutien spécifique à la carrière ». Par contre le soutien personnel et le soutien professionnel sont souvent mentionnés par moins de la moitié des mentees. Dans les domaines de la « mise en réseau » et du « soutien spécifique à la carrière » se trouvent aussi les prestations de soutien jugées les plus importantes. Les données de quatorze projets sont disponibles. Les réponses sont répertoriées en fonction de la fréquence de leur mention :

- Aperçu du déroulement et du quotidien d'une carrière académique
- Feedback sur ma qualification et les possibilités en vue d'une carrière académique
- Échange et meilleure mise en réseau avec des femmes de mon niveau de qualification
- Clarification de mes projets de carrière
- Gain de connaissance des réseaux scientifiques existants
- Assimilation des stratégies efficaces pour une carrière académique
- Travaux personnels ciblés
- Échange et meilleure mise en relation avec des professeures et des professeurs
- Image de soi en tant que scientifique plus claire
- Plus de confiance en soi et d'assurance
- Meilleure intégration universitaire
- Soutien professionnel dans mon projet

La Figure 31 effectue une comparaison sommaire entre les attentes et le soutien reçu. Dans la colonne de gauche sont présentés les domaines dans lesquelles la proportion de mentees qui ont reçu ce type de soutien est plus élevée que la proportion de mentees qui espéraient le recevoir au début du mentoring. Dans la colonne de droite,

c'est l'inverse.¹⁶ Pour l'interprétation des résultats, il faut tenir compte du fait que le nombre de projets concernés varie fortement en fonction du domaine de soutien considéré.

Figure 31 Comparaison entre les prestations de soutien et les attentes*

Part de mentees ayant reçu ce soutien > part de mentees qui espéraient ce soutien	Part de mentees ayant reçu ce soutien < part de mentees qui espéraient ce soutien
Meilleure connaissance des possibilités de nouer des contacts au sein de la communauté scientifique	Gain de connaissance des réseaux scientifiques existants
Travaux ciblés en vue de ma carrière scientifique	Meilleure Information sur les stratégies efficaces pour une carrière académique
Plus d'échanges et une meilleure mise en réseau avec des femmes de mon niveau de qualification	Plus d'échanges et une meilleure mise en relation avec des professeuses et des professeurs
Aperçu du déroulement et du quotidien d'une carrière académique	Clarification des propres buts de carrière
	Soutien professionnel pour le développement d'un projet de recherche

* Seuls les domaines pour lesquels la différence entre la part de mentees ayant reçu un soutien et celle de mentees qui l'avaient espéré est supérieure ou égale à 10 % sont présentés.

4.2.6 Utilité générale des projets de mentoring et satisfaction des participantes

L'utilité concrète et les effets des projets de mentoring sur la carrière scientifique des mentees est difficile à évaluer sur la base de la méta-analyse des auto-évaluations. Ils dépendent fortement de la situation des participantes au début du mentoring. Les auto-évaluations ne contiennent pour la plupart aucune donnée ou seulement des données très sommaires ou non comparables en ce qui concerne l'effet des offres de mentoring sur la carrière de mentees. Seuls six projets livrent des données relativement détaillées sur les étapes de carrière franchies, trois ne fournissent que des données très générales et dans les autres cas les auto-évaluations ne contiennent aucune information à ce sujet. Quatre projets recensent des données détaillées sur la contribution des projets aux étapes franchies et cinq fournissent des données générales.

65 % des participantes jugent l'utilité des projets de mentoring pour la carrière scientifique en général plutôt grande ou très grande (données de 11 projets, N=216).

Le plus souvent, les rapports mentionnent une contribution du mentoring à l'atteinte du niveau de qualification suivant ou d'une étape importante vers le prochain niveau de qualification (données de 6 projets). 58 % des mentees estiment la contribution (plutôt à très) grande (pourcentages concrets de 4 projets). Plusieurs rapports consignent que le mentoring a permis aux mentees de présenter leurs travaux dans le cadre de conférences ou de symposiums. Dans les projets qui s'adressent plutôt à de jeunes mentees, celles-ci confirment en particulier la contribution du programme à la clarification de leurs objectifs et au renforcement de leur motivation à entreprendre une carrière scientifique.

Seules quelques auto-évaluations contiennent aussi des données sur la satisfaction des mentees envers la conception du projet ou indiquent si les mentees recommanderaient le projet. Les mentees qui s'expriment sur ces aspects sont en majorité plutôt satisfaites à très satisfaites (83 %, données de 6 projets, N=118) de la conception du projet (adéquation, organisation, structure) et sont disposées (89 %, données de 8 projets, N=141) à recommander le projet de mentoring (parfois sous certaines conditions).

4.3 Acceptance et évaluation du module 2 « mentoring » par les professeur-e-s

Le module « mentoring » est le mieux connu des trois par les professeur-e-s (cf. Figure 7 à Figure 10, ainsi que Figure 32). 37 % de tous les professeurs et professeuses ayant répondu (N = 1051) déclarent connaître le module « mentoring ». Les professeuses connaissent mieux le module que les professeurs (57 % contre 32 %).

¹⁶ Par exemple, 71% des mentees ayant répondu déclarent avoir acquis de meilleures connaissances sur les possibilités d'établir des contacts au sein de la communauté scientifique grâce au mentoring. 50% l'espéraient au début du mentoring.

Le mentoring est aussi le module qui a entraîné la plus grande participation active au programme. 17 % de tous les professeurs et professeures ayant répondu, soit 177, ont participé activement au programme, en tant que conférencier/conférencière, conseiller/conseillère ou mentor/menta (7 %), membre d'un comité prenant des décisions sur l'attribution des moyens financiers (4 %) ou sur les activités du programme (4 %), en participant à un colloque (4 %) ou en utilisant des prestations de conseil ou des cours (2 %). Alors que les femmes sont dans l'ensemble juste un peu mieux informées sur le programme global (Kramers V .13), la différence entre les deux sexes en ce qui concerne la participation active et la mise en œuvre est marquée (Kramers V .34). Même en valeur absolue, plus de femmes que d'hommes déclarent s'être impliquées activement dans le programme fédéral (97 femmes et 80 hommes).

Figure 32 Connaissance et participation au programme fédéral et au module « mentoring » d'après l'enquête auprès des professeur-e-s

	Femmes (N = 255)	Hommes (N = 774)	Toutes les réponses (N = 1051)	Kramers V
Je suis (un peu / très bien) informé-e sur le programme fédéral	79 %	65 %	68 %	.13***
sur le module « mentoring » ^{a)}	57 %	32 %	37 %	
J'ai moi-même participé à des activités ou à la mise en œuvre du programme ^{b)}	38 %	10 %	17 %	.34***
▪ En tant que conférencière/conférencier, conseillère/conseiller, menta/mentor ^{a)}	17 %	4 %	7 %	
▪ En tant que membre d'un comité prenant des décisions sur les activités du programme	7 %	3 %	4 %	
▪ En tant que membre d'un comité prenant des décisions sur l'attribution des moyens financiers du programme	8 %	3 %	4 %	
▪ En tant que participant-e à un colloque ou à un congrès ^{a)}	11 %	2 %	4 %	
▪ En tant que bénéficiaire de cours, de prestations de conseil	6 %	1 %	2 %	
Fonctions que j'ai occupées				
▪ Mentor / menta ^{a)}	21 %	8 %	11 %	
▪ Membre du conseil d'un projet de mentoring ^{a)}	7 %	3 %	4 %	

*p < .05; **p < .01; ***p < .001, n.s. non significatif

^{a)} Plusieurs réponses possibles

^{b)} La question ne s'adresse qu'aux personnes qui indiquent être (un peu ou bien) informées sur le programme.

Les données manquantes sont traitées comme non-participation

Trois professeur-e-s sur quatre ayant déclaré connaître le programme fédéral pensent que celui-ci a contribué dans l'ensemble à améliorer l'égalité des chances. En ce qui concerne spécifiquement le module « mentoring », plus de la moitié estime que l'utilité du module est plutôt grande (49%) ou même très grande (10%) pour l'encouragement de la relève scientifique féminine. Les professeures jugent l'utilité nettement plus grande que leurs collègues masculins (Kramers .31). Les professeur-e-s assistant-e-s désignent le module « mentoring » comme étant utile un peu plus souvent que les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires (Kramers V .18). La grande majorité de tous les professeurs et professeures interrogés (85%, N 999) sont toutefois d'accord sur le fait qu'il est nécessaire d'agir pour l'encouragement de la relève scientifique féminine au niveau des facultés (cf. Figure 48).

Figure 33 Effets et utilité du programme fédéral et du module « mentoring » : Estimation des professeures et professeurs informés sur le programme d'après l'enquête auprès des professeur-e-s

Réponses des professeur-e-s qui indiquent être informés sur le programme			N	(plutôt) pas d'accord %	(plutôt) d'accord %
Dans l'ensemble, le programme fédéral a conduit à des améliorations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève scientifique féminine.			(665)	25	75
Évaluation de l'utilité du module « mentoring » sur la promotion de la relève scientifique féminine	Femmes %	Hommes %	Prof. ord. et extra-ord. %	Prof. assist. %	Tous %
▪ Pas utile	5	6	7	3	6
▪ Plutôt peu utile	19	42	37	25	35
▪ Plutôt utile	55	47	49	52	49
▪ Très utile	22	5	8	20	10
Kramers V	.31*** (N = 636)		.18*** (N = 642)		(N = 644)

*p < .05; **p < .01; ***p < .001, n.s. non significatif

On a aussi demandé aux professeur-e-s qui connaissent le programme d'évaluer les effets du module pour eux-mêmes et au niveau de leur institut. La majorité indique que le module a contribué à intensifier la réflexion sur la question de la promotion de la relève et de l'égalité. De nouvelles idées pour la promotion de la relève est l'effet le plus souvent cité, avec 53 %. La réflexion sur le thème de la promotion de la relève au sein d'une discipline et les discussions sur la discrimination arrivent en deuxième et troisième positions. Des effets négatifs sont mentionnés seulement par un/une professeur-e sur cinq (19 %), sous forme d'une surcharge de travail. Des conséquences sociales négatives au niveau de la coopération et de la cohabitation pour les femmes de la relève scientifique sont, elles aussi, rarement citées (12 %).

Une part relativement élevée (32 %) des personnes familières avec le programme n'a pas répondu à cette question. Ceci peut être interprété par le fait qu'une partie des personnes interrogées est en mesure d'évaluer l'utilité en général, mais connaît trop peu le mentoring, ou est trop peu en contact avec le module au sein de leur institut, pour pouvoir évaluer son utilité pour elles-mêmes ou au niveau de l'institut. Une autre interprétation possible est que les personnes n'ayant pas répondu voient l'utilité strictement à l'échelle individuelle des participants, mais ne constatent aucun effet général en ce qui concerne la réflexion sur le sujet. En définitive, nous constatons qu'à peine la moitié des personnes interrogées s'exprime sur les effets au niveau personnel et au niveau de l'institut.

Figure 34 Effets du module « mentoring » pour soi-même ou pour l'institut

Quels effets le module « mentoring » a-t-il eu pour vous / votre institut ? ^{a)}	N = 482* %
De nouvelles idées sur la promotion de la relève	53 %
La confrontation avec le thème de la promotion de la relève au sein de ma discipline	42 %
Des discussions sur la discrimination	42 %
Des expériences acquises en tant que mentor	21 %
Une surcharge de travail	19 %
Un soutien / une décharge dans le suivi des doctorant-e-s	14 %
Des activités novatrices au sein de mon institut	13 %
Des incertitudes et des tensions parmi les scientifiques de la relève	12 %
La création de mon propre projet de mentoring ou la participation à un projet de mentoring	10 %

^{a)} plusieurs réponses possibles, éléments correspondants à cocher
* 482 réponses : La question s'adressait aux 713 professeur-e-s ayant indiqué être informés sur le programme.

L'enquête indique aussi l'ancrage des mesures de garantie de l'égalité des chances pour la relève. Le tableau suivant peut d'une part être interprété de façon positive. Outre l'encouragement de la formation continue sur le thème de l'enseignement spécifique au genre pour les membres de l'institut, trois quarts environ des personnes ayant répondu mentionnent qu'une représentation adéquate des deux sexes lors de l'attribution des postes est toujours, ou dans la plupart des cas, respectée, que le langage et les contenus tiennent compte du genre, que les représentants des deux sexes sont considérés de la même manière lors de l'attribution de moyens financiers et aussi qu'ils bénéficient de la même information au sujet des diverses offres de promotion. Environ un quart des personnes ayant répondu déclarent que l'égalité des chances n'existe pas dans les domaines importants, tels que l'attribution de postes ou de moyens financiers pour des conférences et la motivation et l'information concernant la carrière. Ce résultat souligne qu'il y a toujours nécessité d'agir en ce qui concerne les aspects fondamentaux de l'égalité des chances.

Figure 35 Mesures prises en 2007 dans les instituts en vue d'un encouragement de la relève dans le respect de l'égalité des chances, en pourcentages

	Jamais / rarement %	Le plus souvent %	Toujours %	N
La représentation adaptée des deux sexes lors de l'attribution des postes de doctorant-e-s et de post-doc	25	38	37	(938)
Un langage sensible aux questions de genre, des contenus intégrant la thématique genre dans l'enseignement et la recherche	39	39	22	(933)
La prise en compte adaptée des deux sexes lors de l'attribution de moyens financiers pour les congrès	24	25	51	(902)
L'information ciblée / la motivation des scientifiques de la relève quant aux offres, bourses, appels d'offres des projets de recherche	22	38	40	(934)
L'encouragement d'offres de perfectionnement sur le thème de l'« enseignement respectueux des questions de genre » pour les membres de l'institut	79	16	6	(881)
Question s'adressant à tous les professeur-e-s (N = 1051)				

4.4 Bilan des résultats et des effets du module 2

Quels sont les résultats du module 2 ? Quelles offres ont été développées ?

Le module 2 a continué avec succès de nombreuses offres qui ont été initiées dans le cadre de la phase 2000-2003 du programme fédéral, et a de plus permis un élargissement de l'éventail d'offres. Alors que 32 projets au total (dont neuf reconductions) avaient reçu le soutien du programme fédéral entre 2000 et 2003, 39 projets (dont 15 reconductions) en ont bénéficié entre 2004 et 2007. Les projets se répartissent entre les catégories mentoring (16 offres), cours / coachings de groupes (5 offres) et des plate-formes de communication et de mise en réseau (3 offres).¹⁷ La reconduction des trois grands projets de mentoring suprarégionaux « Mentoring Deutschschweiz », « Réseau romand de mentoring pour femmes » et « Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Università », mis sur pied déjà entre 2000 et 2003, continue à offrir l'accès à ces prestations de soutien en principe à toutes les femmes de la relève scientifique des dix universités suisses. Il existe en outre un mentoring électronique à l'échelle nationale ainsi que des offres de mentoring intra-universitaires et interdisciplinaires (BS, BE, GE, NE, USI, ZH) ou spécifiques à une branche (BS, ZH).

Quels groupes cibles ont été touchés par ces offres ? Dans quelle mesure les groupes cibles ont-ils été atteints ?

Une comparaison des groupes cibles atteints par le programme fédéral entre 2004 et 2007 avec ceux atteints lors de la phase précédente entre 2000 et 2003 montre pour l'essentiel que dans la deuxième phase la représentation des facultés d'origine des participants est un peu plus équilibrée, que les jeunes scientifiques reçoivent un soutien à un moment plus précoce de leur carrière et que par conséquent la moyenne d'âge des participants est peu plus basse :

- Alors que dans la phase 2000-2003, les participants aux projets de mentoring venant des sciences humaines et sociales, avec 60 %, étaient nettement plus nombreux, leur proportion tombe à 45 % dans la phase 2000-2007. La proportion des participant-e-s venant des facultés de phil. II est montée de 26 à 42 %. Par contre la proportion de participant-e-s venant des facultés de droit et sciences économiques, 13 %, a un peu diminué. En ce qui concerne les offres de cours et de coaching, la répartition des facultés d'appartenance des participant-e-s est bien équilibrée : 37 % viennent des facultés de phil. I, 33 % des facultés de droit et sciences économiques et 30 % des facultés de phil. II.
- Du point de vue du niveau de qualification au début du projet, on observe un décalage par rapport à la phase 2000-2003 du programme fédéral. Alors que dans la première phase presque la moitié des participant-e-s au mentoring se trouvaient au niveau du « post-doc », c'est le groupe cible des doctorantes qui est le plus fortement représenté dans la suite du programme. Il représente 46 % dans les projets de mentoring. 41 % se situent au niveau du « post-doc », les 13 % restants sont des étudiantes et des candidates au diplôme. Les offres de cours et de coaching sont encore plus nettement ciblées sur les doctorantes. Leur proportion y est d'environ 70 %.
- Le décalage des niveaux de qualification se traduit aussi dans l'âge moyen des participantes. Avec 31 ans pour les projets de mentoring et 32 ans pour les offres de cours et de coaching, il est plus bas que pour la période 2000-2003 du programme (35 ans pour les projets de mentoring). La part de participantes ayant des enfants reste constante. Elles sont environ 28 % à avoir des enfants dans les projets de mentoring et un cinquième dans les offres de cours et de coaching.

Les offres du module 2 ont touché au total 3000 femmes de la relève scientifique. Les projets de mentoring accueillent chacun 28 personnes en moyenne, ce qui fait environ 700 jeunes scientifiques au total. Environ 1400 personnes de la relève au total ont participé aux projets de cours et de coaching.

Quel soutien les participantes aux projets de mentoring ont-elles reçu en vue d'une carrière scientifique ?

La plupart des mentees bénéficient d'un soutien spécifique à la carrière et d'une mise en réseau. Les trois prestations de soutien les plus fréquemment citées sont : plus d'échanges et une meilleure mise en relation avec les

¹⁷ Les reconductions de projet n'ont pas été comptées.

femmes de mon niveau de qualification (71 %), une meilleure connaissance des possibilités de nouer des contacts au sein de la communauté scientifique (71 %) et un aperçu du déroulement et du quotidien d'une carrière scientifique (60 %). Les diverses manifestations du programme cadre ont dû contribuer de manière importante à ce que les mentees profitent dans ces domaines.

Les résultats permettent de conclure que le soutien reçu correspond assez bien aux attentes.

Les études de cas montrent que pour quelques mentees, l'échange d'expérience et les offres de conseil individuel renforcent la confiance en soi et l'autodétermination dans l'environnement scientifique. Un petit groupe de mentees a acquis, grâce à des offres de formation, et en particulier par des expériences scientifiques pratiques, des compétences méthodologiques et professionnelles (telles que la gestion de projet, les techniques de présentation, la rédaction de travaux scientifiques) qu'elles peuvent utiliser comme qualification supplémentaire.

Les projets de mentoring demandent un grand investissement mais induisent un large éventail d'effets. Les relations de mentoring dans les projets individuels nécessitent moins de ressources et renforcent en particulier les compétences spécifiques à la carrière et les compétences personnelles des mentees.

Les études de cas montrent qu'en règle générale le mentoring constitue la base d'une relation durable entre mentee et menta/mentor ou entre pairs. Après la fin du mentoring, les mentees peuvent continuer à faire appel à cette ressource importante du point de vue personnel et de la stratégie de carrière.

Quels effets les projets de mentoring ont-ils pour les participantes en vue d'une carrière scientifique ?

Environ deux tiers des mentees jugent le mentoring en général plutôt utile à très utile à leur carrière scientifique. La contribution concrète du mentoring la plus fréquemment citée s'exerce sur l'accès au niveau de qualification suivant ou à une étape importante vers le niveau de qualification supérieur.

Les études de cas montrent que le mentoring élargit les compétences des mentees en matière de stratégie de carrière et accroît la présence et l'intégration dans la communauté scientifique. Ces effets sont le résultat d'une large palette d'activités de mentoring.

Pour une majorité des mentees interrogées, le mentoring a eu une influence concrète sur l'accès à l'échelon de carrière suivant. Seule une mentee juge les effets du mentoring certes positifs mais cependant plutôt faibles.

D'après les études de cas, le mentoring se révèle un instrument flexible, pouvant, malgré des positions de départ très variées et des besoins différents des scientifiques de la relève féminine, être appliqué de façon ciblée.

Les résultats de l'enquête auprès des professeur-e-s confortent l'évaluation positive des effets du programme faite par les mentees. Plus de la moitié des professeur-e-s connaissant le programme jugent son utilité pour les femmes de la relève scientifique plutôt grande à très grande. Environ la moitié des professeur-e-s indiquent que le module « mentoring » a activé la discussion sur le thème de l'encouragement de la relève et induit de nouvelles idées. Les déclarations relatives à la pratique actuelle en matière d'encouragement de la relève féminine montrent qu'il est encore absolument nécessaire d'agir dans ce domaine.

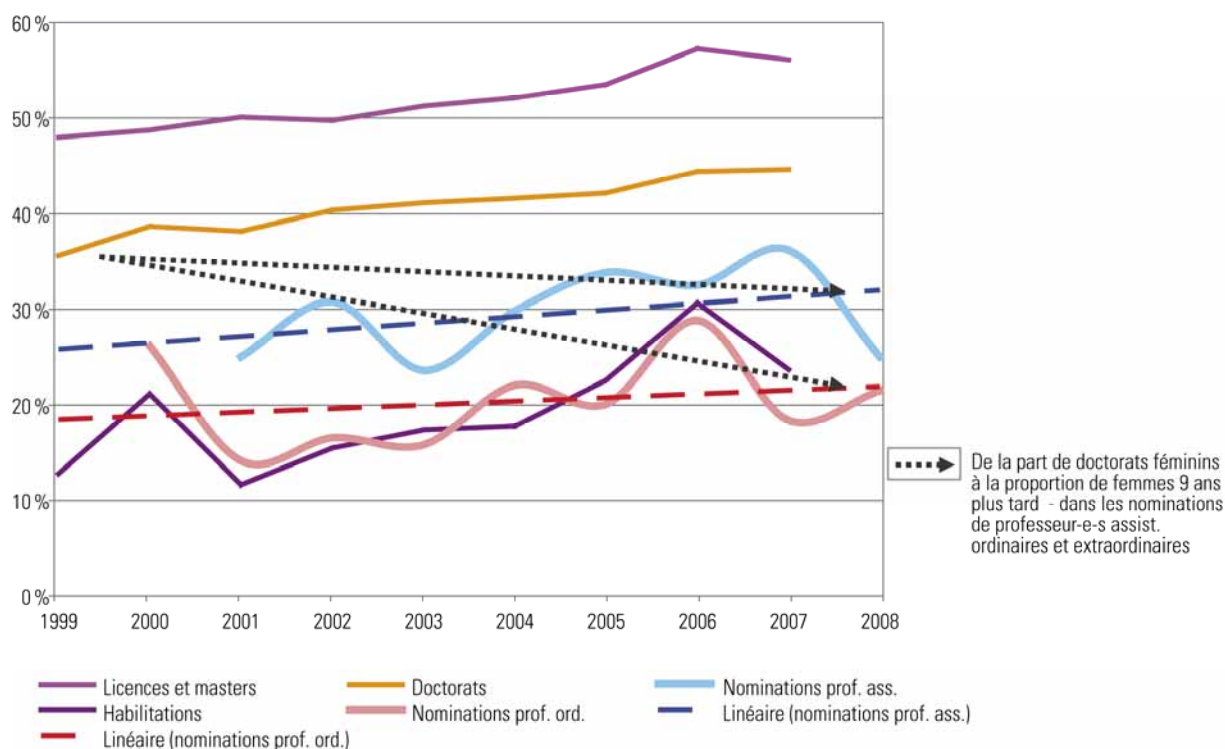
5 Évolution de la ségrégation verticale et horizontale entre 1999 et 2007

Les influences exercées sur l'évolution de la ségrégation verticale et horizontale, en relation avec les processus de changement en œuvre dans le paysage universitaire national et européen, présentées au chapitre 1, sont extrêmement variées. L'évolution de la ségrégation verticale et horizontale ne peut être imputée uniquement au programme fédéral (en particulier aux mesures des modules 1 et 2).

La proportion de femmes parmi les étudiants est nettement plus élevée en 2007 qu'au commencement du programme (48 % en 1999/2000, 54 % en 2006/2007). Dans huit des dix universités, la part de femmes parmi les étudiants est supérieure à 50 %.

Au début du programme, un peu moins de la moitié des licences et des masters - 48 % - sont obtenus par des femmes. En 2007, la majorité des licences et des masters -56 % - sont attribués à des femmes. Cette proportion est donc légèrement supérieure à la part de femmes parmi les étudiants. Le fait que la proportion de femmes diminue dans les échelons hiérarchiques supérieurs a cependant peu changé. Alors que le taux de doctorats obtenus par des femmes est de 45 % en 2007, la part de femmes dans les nominations est en moyenne de 30 % pour les professeur-e-s assistant-e-s et de 19 % pour les professeur-e-s ordinaires et extraordinaires au cours des deux dernières années.

Figure 36 Évolution de la part féminine dans les diplômes et les nominations de professeur-e-s dans toutes les universités entre 1999 et 2007 / 2008



Sources : Office fédéral de la statistique – Diplômes des hautes écoles universitaires

Recensements de la Conférence universitaire suisse CUS – Nominations de professeur-e-s

Il n'y a pas d'habilitations dans les universités de GE, LS, NE et USI.

Pendant la même période, le taux d'habilitation augmente dans les universités suisses alémaniques, passant de 13 à 24 %. La part de femmes parmi les candidats à la licence, les doctorant-e-s et les professeur-e-s évolue de façon quasi parallèle entre 1999 et 2007, celle de 2007 étant supérieure de 8 - 9 % par rapport à 1999. Si on prend en compte un laps de temps de 10 ans entre le doctorat et le professorat, on en déduit, en se basant sur le

pool de relève féminine de 1999, que la proportion de femmes dans les nominations devrait être au moins supérieure de 10 % à celle que l'on peut prévoir en 2009.¹⁸ Le taux de doctorats féminins devrait aussi – selon l'hypothèse d'un laps de temps de 5 ans entre licence /master et doctorat – être supérieur de 5 % environ à ce qu'il est en 2004 et dans les années suivantes. La ségrégation verticale est donc toujours marquée.

Les valeurs moyennes nationales cachent des différences considérables entre les universités à tous les niveaux de qualification. À l'université de Genève, 62 % des licences et des masters ont été obtenus par des femmes, alors que ce taux est de seulement 29 % à Saint-Gall. Les taux de doctorats obtenus par des femmes vont de 21 et 23 % (Lucerne et Saint-Gall), et 45 à 49 % (Bâle, Berne, Zurich), à 75 % à l'Université de Suisse italienne. La part la plus élevée de professeures ordinaires, extraordinaires et assistantes (cat. I et II) est celle de l'Université de Lucerne avec 33 %. Les universités de Genève, de Neuchâtel et du Tessin se situent également au-dessus de la moyenne suisse de 16 %. À l'Université de Saint-Gall, moins d'une chaire sur dix est occupée par une femme (9 %), la part de professeures a cependant été multipliée par trois depuis 1999.

Figure 37 Part de femmes parmi les étudiant-e-s et les professeur-e-s dans chaque université en 1999 et en 2007, en valeur absolue et en pourcentage

Uni	Étudiantes				Professeures cat. II*				Professeures cat. I**				Femmes prof. Cat. I + cat. II			
	1999		2007		1999		2007		1999		2007		1999		2007	
	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.
BS	45 %	3571	56 %	6236	100 %	4	13 %	14	8 %	20	15 %	25	9 %	24	14 %	39
BE	46 %	4690	52 %	6806	0 %	0	28 %	14	8 %	20	14 %	38	7 %	20	16 %	52
FR	50 %	4447	57 %	5512	15 %	8	23 %	19	4 %	5	11 %	15	7 %	13	16 %	34
GE	57 %	7245	60 %	8208	12 %	7	26 %	25	11 %	36	15 %	52	11 %	43	18 %	77
LS	51 %	5028	56 %	6173	13 %	16	15 %	24	7 %	15	12 %	27	10 %	31	13 %	51
LU	42 %	109	57 %	1192	-	-	57 %	4	12 %	2	29 %	11	12 %	2	33 %	15
NE	49 %	1618	56 %	2078	100 %	1	25 %	2	7 %	8	19 %	21	8 %	9	19 %	23
SG	23 %	1047	27 %	1640	-	-	-	-	3 %	2	9 %	11	3 %	2	9 %	11
ZH	48 %	9548	55 %	13417	75 %	3	29 %	19	7 %	27	13 %	55	8 %	30	15 %	74
USI	50 %	432	48 %	1136	5 %	4	76 %	26	0 %	0	3 %	1	4 %	4	19 %	27
Total	48 %	37735	54 %	52398	13 %	43	27 %	147	7 %	135	14 %	256	8 %	178	16 %	403

Source : Office fédéral de la statistique – Étudiant-e-s et diplômés dans les universités, personnel des universités

* OFS Cat. II = correspond au plus près aux professeur-e-s assistant-e-s dans les recensements de la CUS. Le classement dans les catégories de l'OFS est cependant effectué de façon très variable selon les universités.

** OFS Cat. I = correspond au plus près aux professeur-e-s ordinaires et extraordinaires dans les recensements de la CUS

¹⁸ Du fait que deux fois plus de professeur-e-s ordinaires et extraordinaires ont été nommés que de professeur-e-s assistant-e-s, la part de femmes dans les nominations pour les deux années allant de septembre 2006 à août 2008 s'éleve pour les deux catégories réunies à « seulement » 22 %. Le nombre de professeures assistantes dans les universités (Cat. II selon le recensement de l'OFS) a considérablement augmenté entre 1999 et 2007. En 2007, le total est de 694, soit deux fois plus qu'en 1999. La part de professeures de cat. I et II est passé de 16 % à 27 %.

Figure 38 Part féminine dans les licences et masters, les doctorats et les nominations de professeur-e-s dans chaque université en 1999 et en 2007, en valeur absolue et en pourcentage

Uni	Lic. / masters féminins				Doctorats féminins				Femmes nommées prof. assistantes ^{a)}				Femmes nommées prof. o. et e.o.			
	1999		2007		1999		2007		2000-2003 ^{b)}		2003-2008		1999-2003		2003-2008	
	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.
BS	47 %	381	59 %	503	35 %	114	45 %	183	63 %	10	20 %	8	25 %	15	26 %	21
BE	45 %	432	53 %	668	36 %	159	47 %	233	15 %	4	23 %	14	22 %	13	22 %	17
FR	40 %	306	58 %	529	33 %	37	40 %	42	42 %	5	52 %	12	28 %	9	23 %	13
GE	61 %	926	62 %	1028	39 %	93	43 %	110	27 %	3	23 %	5	15 %	16	25 %	42
LS	51 %	536	56 %	452	43 %	77	42 %	76	46 %	11	40 %	29	15 %	10	20 %	28
LU	50 %	5	63 %	108	25 %	1	21 %	3	50 %	1	55 %	6	25 %	4	50 %	8
NE	54 %	197	62 %	201	29 %	13	39 %	25	100 %	1	45 %	5	17 %	3	24 %	10
SG	21 %	105	29 %	110	20 %	25	23 %	27	0 %	0	26 %	5	8 %	2	23 %	5
ZH	46 %	669	55 %	1142	37 %	248	49 %	323	38 %	9	28 %	18	17 %	16	18 %	31
USI	-	-	55 %	122	-	-	75 %	9	0 %	0	19 %	3	4 %	1	8 %	1
Total	48 %	3557	56 %	4863	36 %	767	45 %	1031	36 %	44	31 %	105	18 %	89	22 %	176

Source : Office fédéral de la statistique – Étudiants et diplômés dans les universités ; recensement de la Conférence universitaire suisse, coordination du programme fédéral Égalité des chances – nominations de professeur-e-s

^{a)} Les nominations sont regroupées en deux périodes, car certaines années le nombre des nominations est trop faible et les pourcentages varient fortement.

^{b)} La CUS ne recense les professeur-e-s assistant-e-s que depuis septembre 2000.

Les différences dans les proportions de femmes sont liées en partie aux disciplines (d'études) proposées par les universités, car la ségrégation sexuelle horizontale est toujours forte dans certaines disciplines (cf. Figure 39).

En 1999 comme en 2007, la proportion de femmes est la plus élevée dans les trois domaines des sciences sociales et humaines, du droit et de la médecine. La part de femmes la plus faible est observée chez les étudiants en économie et en sciences techniques. La proportion de femmes a le plus fortement augmenté en pourcentage chez les étudiantes et les candidats à la licence /au master dans les sciences techniques, passant de 27 % en 1999 à 41 % en 2007. La plus forte part de femmes parmi les doctorants est observée en sciences sociales et humaines et en médecine. L'augmentation la plus importante de la part de femmes parmi les doctorants a eu lieu en économie (+ 8 %), en médecine (+ 11 %) et en sciences naturelles (+ 12 %). La ségrégation verticale se manifeste aussi de façon variable en fonction de la discipline. Alors que le rapport entre la part de femmes parmi les étudiantes et la part de femmes parmi les professeur-e-s est similaire dans les sciences sociales et humaines, en droit et en sciences économiques, soit entre 1:2 et 1:2,5, il est de 1:4 en sciences naturelles et de presque 1:6 en médecine. La courbe du leaky pipeline¹⁹ est la plus plate en sciences sociales, où la part de femmes est faible dans l'ensemble, la pente négative la plus forte est observée en médecine et en sciences techniques. En sciences sociales et humaines, en sciences naturelles, en médecine et en économie, le leaky pipeline montre la rupture la plus forte après le doctorat, en droit et en sciences techniques après la licence / le master (cf. annexe 2.4.3). La part de femmes parmi les professeures et dans les nominations est nettement au-dessus de la moyenne suisse en sciences humaines et sociales, en droit et en sciences interdisciplinaires. Dans les autres domaines, économie, sciences naturelles, médecine et sciences techniques, elle se situe nettement en-dessous.

¹⁹ Les leaky pipelines donnent une image instantannée pour les différentes qualifications, nonobstant le fait que, pour les étudiants et les professeurs, il s'agit de parts totales sur plusieurs années, pour les diplômés d'une année concrète, et le laps de temps de presque 20 ans nécessaire après le début des études pour atteindre le professorat, en passant par la licence / le master, le doctorat et l'habilitation. Dans les comparaisons entre les disciplines et entre les universités, ils montrent cependant bien les différences de potentiel et d'enjeux.

Figure 39 Part de femmes parmi les étudiant-e-s, les candidat-e-s à la licence et au master, les doctorant-e-s et les professeur-e-s en 1999 et en 2007, en valeur absolue et en pourcentage

Disc.	Étudiantes				Licences et masters féminins				Doctorats féminins				Nominations de professeurs ord., extraord. et assist.			
	1999		2007		1999		2007		1999		2007		1999-2003*		2003-2007	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
SHS	61 %	20317	65 %	26838	65 %	1744	68 %	2483	47 %	142	50 %	212	34 %	63	33 %	113
Sé	25 %	3096	31 %	4966	25 %	337	31 %	472	17 %	40	25 %	56	14 %	15	20 %	23
Dr	45 %	4953	54 %	7482	45 %	600	58 %	767	26 %	42	31 %	56	31 %	17	30 %	26
SEN	35 %	3563	42 %	4755	34 %	316	44 %	409	29 %	166	41 %	269	11 %	15	20 %	37
MP	52 %	5261	61 %	6721	50 %	551	63 %	630	43 %	375	54 %	437	12 %	19	17 %	29
ST	36 %	200	41 %	338	27 %	9	46 %	49	11 %	1	0 %	0	0 %	0	15 %	2
aut.	43 %	345	48 %	1298	---	---	50 %	53	100 %	1	13 %	1	17 %	4	100 %	2
Tot.	48 %	37735	54 %	52398	48 %	3557	56 %	4863	36 %	767	45 %	1031	20 %	133	25 %	232

Sources : Office fédéral de la statistique – Étudiants ; diplômés. Recensement de la Conférence suisse universitaire, coordination du programme fédéral Égalité des chances – nominations de professeur-e-s.

*Les nominations des professeur-e-s assistant-e-s ne sont recensées par la CUS que depuis septembre 2000.

Ce bref aperçu montre que le réservoir ou « pool » de la relève féminine s'est accru dans toutes les disciplines. Il est plus ou moins grand par rapport à celui de la relève masculine selon la discipline et l'université. La ségrégation verticale demeure cependant un défi pour toutes les universités et tous les départements. Parallèlement, le contexte d'intervention du programme fédéral a beaucoup changé dans certaines disciplines. Le pool de la relève féminine potentielle (proportion de doctorats) est plus grand, y compris dans les disciplines jusqu'ici peu choisies par les femmes. Ceci devrait entraîner des conditions d'intervention plus favorables, notamment dans la troisième phase du programme. L'OFS se base sur une période moyenne de 10 ans entre le doctorat et le professorat. Dans ces conditions, une grande partie des mesures d'encouragement de la relève du programme fédéral n'ont pas encore pu montrer leurs effets sur le nombre de professeures. Le rapport prévisionnel de l'OFS « Scénarios 2007-2016 pour les hautes écoles » constate que la probabilité pour les femmes d'obtenir un doctorat, comme celle d'accéder au professorat après celui-ci, augmentent continuellement depuis 1980. Le taux de passage du doctorat au professorat – c.-à-d. la probabilité d'accéder à une chaire 10 ans après le doctorat – du groupe des doctorantes de l'année 1995 est cependant, avec 6,5 %, nettement inférieur à celui de leurs collègues masculins, qui est de 8,6 %.²⁰ Le rapport prévisionnel de l'OFS « Scénarios 2008-2017 pour les hautes écoles » confirme cette hausse significative pour les années 1981 à 2006. Il constate une probabilité plus faible de 30 % pour les femmes ayant obtenu leur doctorat en 1996 par rapport aux hommes. La probabilité d'accéder au professorat est la plus élevée pour une femme d'une faculté de droit – où elle est supérieure à celle des hommes – la plus faible dans les domaines de la médecine et de la pharmacie.

Le taux de nominations de professeures ordinaires et extraordinaires est de 22,2 % dans la deuxième phase du programme. Selon les scénarios de l'OFS, la part de professeures devrait se situer entre 19 % (hypothèse basse) et 25 % en 2016. La prévision est favorable dans le cas où le taux de nomination de femmes se maintient au niveau de 25 % de l'année 2005 et où la probabilité qu'une femme possédant un titre de docteur obtienne une chaire professorale est égale à celle d'un homme à partir de 2015.

²⁰ D'après une déclaration de Jacques Babel, responsable des prévisions de l'OFS, les données statistiques actuelles, en raison de leur faible volume et de la période restreinte, ne permettent pas de montrer les effets du programme fédéral, pour la Suisse en général, et encore moins pour les différentes universités et disciplines.

6 Résultats et effets du module 3 « garde d'enfants »

6.1 Évolution du nombre de places de garde d'enfants dans les universités

219 places de garde d'enfants ont été créées grâce aux fonds fournis par le programme fédéral. L'offre d'enca-drement est passée de 130 places en 2003 à 416 en 2007. 716 enfants profitent de ces places chaque année. (cf. Figure 40).

Figure 40 Nombre de places de garde d'enfants

Uni	Nombre de places disponibles			Ø enfants par an	Places créées grâce au programme
	2000	2003	2007*		
BS	22	32	32	53	10
BE	30	45	47	109	17
FR	35	42	42	86	9
GE	30	63	93	117	35
LS	19	37	74	130	26
LU	0	6	6	14	6
NE	0	20	20	40	20
SG	18	21	36	79	24
USI	0	8**	10**	10	16
ZH	0	20	56	78	56
Total	154	286	416	716	219

* Données tirées du reporting à l'intention de la Conférence des recteurs des universités suisses

** SF = soutien financier pour des places de garde

Les principaux utilisateurs dans la plupart des universités étaient les étudiant-e-s et les professeur-e-s. (cf. Figure 41).

Figure 41 Répartition des places de garde en fonction des utilisateurs

Uni	Utilisation moyenne en 2004 – 2006 par les enfants de (pourcentage)				
	Étudiant-e-s	Doctorant-e-s	Professeur-e-s / enseignant-e-s	Employé-e-s de l'administration	Autres
BS	35 %	11 %	21 %	28 %	4 %
BE	41 %	24 %	16 %	18 %	0 %
FR	23 %	22 %	12 %	11 %	32 %
GE	34 %	32 %	18 %	14 %	1 %
LS	10 %	14 %	27 %	16 %	33 %
LU	39 %	18 %	28 %	10 %	5 %
NE	20 %	5 %	10 %	14 %	51 %
SG	12 %	2 %	34 %	29 %	23 %
USI	37 %	27 %	22 %	14 %	0 %
ZH	23 %	17 %	38 %	2 %	19 %
Total	25 %	18 %	23 %	16 %	17 %

Source : Données tirées du reporting à l'intention de la Conférence des recteurs des universités suisses

Malgré son extension, la nouvelle offre peine à suivre l'augmentation du nombre d'étudiantes et de professeures. Ce sont les universités de GE, LS et SG qui offrent le plus grand nombre de places de garde pour 1000 étudiantes et par professeure (cf. Figure 42)

Figure 42 Offre de places par rapport au nombre d'étudiantes et de professeures

Uni	Nombre de places de garde d'enfants			
	Pour 1000 étudiantes		Par professeure cat I et cat II	
	2000	2007	2000	2007
BS	6,1	5,1	0,9	0,8
BE	6,3	6,9	1,4	0,9
FR	7,7	7,6	2,7	1,2
GE	4,1	11,3	0,7	1,2
LS	3,8	11,0	0,6	1,5
LU	-	5,0	-	0,4
NE	-	9,6	-	0,9
SG	16,4	21,9	9	3,3
USI	-	8,8	-	0,4
ZH	-	4,2	-	0,8
Total	4,0	7,9	0,9	1,0

Sources : Office fédéral de la statistique – Étudiant-e-s et diplômés dans les hautes écoles universités. Données tirées du reporting à l'intention de la Conférence des recteurs des universités suisses

6.2 Qualité et pérennité de l'offre de garde d'enfants

Le tableau suivant montre comment les préposées à l'égalité jugent l'offre de places d'encadrement créées, du point de vue de la permanence et de l'adaptation aux besoins.

À l'exception de FR, USI et ZH, l'offre peut persister indépendamment des moyens financiers du programme fédéral. Du point de vue quantitatif, seule l'offre de l'Université du Tessin est jugée suffisante. Du point de vue qualitatif, les préposées à l'égalité jugent l'offre satisfaisante à très bonne, mais toutes les universités ne disposent pas d'enquête systématique.

Figure 43 Qualité et pérennité des places de garde d'enfants

Uni	Offre garantie	L'offre actuelle dans le domaine de la garde d'enfants est-elle adaptée aux besoins des collaborateurs ?			
		Quantitativ.	Qualitativ.	OUI, dans quelle mesure ?	NON, dans quelle mesure ?
BS	oui	non	oui		Délai d'attente de 12 mois
BE	oui	non	oui		Besoin de places pour nourrissons
FR	---	non	oui		Besoin de places pour nourrissons. Les places pour nourrissons sont chères et demandent un encadrement important
GE	oui	non	oui	Les crèches ont bonne réputation	Manque de places. Au maximum deux tiers des demandes peuvent être satisfaites
LS	oui	non	oui	Qualité excellente, les parents sont satisfaits. Contraintes strictes du canton garantissant une bonne qualité.	Manque de places. Au maximum la moitié des demandes peuvent être satisfaites
LU	oui	non ; extension prévue	oui	Bonnes réactions des parents	Manque d'offres pour les congrès et pour les enfants d'âge scolaire, par ex. cantines
NE	oui	non	oui	La crèche a bonne réputation, les parents sont satisfaits.	Manque de places.
SG	oui	non	-		Listes d'attente. Pas d'enquête qualitative.
USI	non	oui	oui		
ZH	en partie	non	oui	Forte orientation sur les besoins et bon développement Direction bien rémunérée	Manque de places.

Sources : Entrevues et vérification par écrit avec les préposées à l'égalité

Bilan :

L'offre de garde d'enfants a été développée, tant quantitativement que qualitativement, au sein de toutes les universités au cours des huit dernières années, grâce au programme fédéral. Toutes les universités disposent maintenant de structures d'encadrement. Dans la plupart des universités, cette offre est bien ancrée. Les places sont assurées indépendamment des subsides du programme fédéral. En tout, 219 places ont été créées. L'offre s'élève à 4,0 places en 2000 et 7,9 places en 2007 pour 1000 étudiantes, et à 0,9 place en 2000 et 1 place en 2007 par professeure. L'offre a toutefois peine à suivre le rythme d'augmentation du nombre de professeures et d'étudiantes. Le manque de places de garde persiste.

7 Effets du programme global

7.1 Ancrage structurel de l'égalité des chances en 2007

Le but du programme fédéral est que toutes les universités créent des structures durables permettant de garantir l'égalité des chances à moyen et à long terme.

Une estimation de l'ancrage de structures et de mesures durables a été effectuée sur la base d'entrevues avec les préposées à l'égalité et d'un questionnaire écrit sur l'égalité des chances, rempli par les préposées elles-mêmes.

Les domaines d'organisation et les critères suivants ont servi à vérifier le degré de pérennisation de l'égalité des chances :²¹

1. Ancrage de l'égalité des chances dans les lois, les chartes et les stratégies : sur quoi peuvent s'appuyer les mesures en faveur de l'égalité des chances ?
2. Ancrage du service de l'égalité des chances et compétences du service et de la commission de l'égalité des chances : quelles possibilités de prise d'influence possède le service de l'égalité des chances ?
3. Présentation équitable des résultats de l'université en matière de relations publiques et de marketing de l'université : les femmes et les hommes sont-ils abordés explicitement comme acteurs / actrices actuels et futurs dans les « relations publiques » ?
4. Mesures permettant d'assurer des procédures de nominations / un développement personnel équitables : quels instruments, quelles réglementations existent ?
5. Instruments et concepts permettant d'assurer un encouragement équitable de la relève : existe-t-il des concepts d'encouragement de la relève dans lesquels l'égalité des chances, avec des mesures correspondantes, est présentée comme objectif explicite ?
6. Conditions de travail équitables et conciliation entre profession et famille : quelles mesures sont prises au sein de l'université ?
7. Direction et travail en partenariat : attend-on des « dirigeants » de l'université qu'ils encouragent de même manière les potentiels féminin et masculin ? Des compétences à ce sujet sont-elles transmises ?
8. Contrôle de l'égalité des chances (gender controlling) et assurance de la qualité : quelles données relatives au genre sont montrées systématiquement ? Les indicateurs liés au genre font-ils partie de l'assurance de la qualité ?

L'existence et le degré de pérennisation des projets du module 2 ne sont pas pris en compte en tant que critères.

Nous avons tendance à pondérer fortement a) les bases « légales » et les politiques (par exemple les concepts d'encouragement de la relève), b) les processus permettant de montrer et de vérifier les résultats, les acquis, les procédures (visualisation), c) l'intégration de la perspective de genre dans les procédures standard (assurance de la qualité, développement de stratégie, reporting), d) les compétences définies permettant d'intégrer la perspective de genre dans les processus de décision.

Le degré d'indépendance vis-à-vis des moyens financiers (du programme) externes et les différentes activités des modules (par exemple la pérennisation des places de gardes d'enfants, différentes manifestations pour l'acquisition de compétences en matière de genre) sont moins fortement pondérées.

Dans l'évaluation, on ne prend pas en compte a) le fait que les universités aient atteint l'état actuel pendant ou avant le programme et b) les prestations planifiées et même réalisées en 2008. Ce qui est « planifié » est signalé dans la vue d'ensemble (Figure 44) mais pas évalué.

La Figure 44 donne un aperçu du degré d'ancrage des efforts faits en faveur de l'égalité des chances dans les universités en 2007. Dans l'ensemble, les universités obtiennent des scores élevés par rapport au nombre de

²¹ Le choix des critères s'inspire de du test d'égalité développé par Julia K. Kuark, Zita Küng et Christine Spreyermann. La grille d'analyse du test d'égalité est basée sur les huit champs d'action de l'approche intégrée de l'égalité (in: Z. Küng; D. Doblhofer Gendermainstreaming. 2008) et le modèle à six champs de Marvin Weisbord (in: Schmidt Eva-Renate, Berg Hans Georg: Beraten mit Kontakt. 1995)

points maximal possible pour la « pérennisation des services de l'égalité des chances » (6,1 sur un max. de 7,5 points). Pour « les procédures de nomination et le développement personnel », trois universités obtiennent le maximum de 25,5 points, la moyenne étant de 12,5. Les universités obtiennent des scores plutôt faibles en ce qui concerne « l'ancrage dans les lois, les chartes et les stratégies » (9 points sur un max. de 20), « le contrôle de l'égalité et l'assurance de la qualité » (5 points sur un max. de 17) ainsi que « l'encouragement de la relève » (4,6 points sur un max. de 11,25) et « la direction et le travail en partenariat » (1 point sur un max. de 5). La moyenne de toutes les universités est de 46,4 points sur un max. de 100. Cinq universités se situent au dessus de cette moyenne : GE, LS, LU, USI, BE.

Dans la suite, sur la base de ces résultats, les universités sont séparées en deux groupes pour certaines analyses : celles qui se situent au dessus de la moyenne (GE, LS, LU, USI, BE) et celles qui se situent en dessous (BS, FR, NE, SG, ZH). Cette distinction repose sur l'hypothèse qu'il existe une relation entre l'ancrage de l'égalité des chances en général dans les universités et l'appréciation du programme. Nous supposons que les universités dans lesquelles l'égalité des chances est plus fortement ancrée que dans la moyenne estiment les effets du programme plus grands. Cela ne signifie pas que nous postulions que toutes les mesures d'ancrage de l'égalité des chances doivent être attribuées exclusivement au programme ou qu'elles aient toutes été prises pendant la période précédente.

Figure 44 Ancrage structurel de l'égalité des chances (directives, mesures, instruments) dans les universités fin 2007

Domaines d'ancrage de l'égalité des chances	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Points obtenus pour un oui / score maximum par domaine
Égalité des chances dans la loi et dans les stratégies												
1. Égalité des chances inscrite dans la loi sur les hautes écoles ou dans le mandat de prestations des cantons ?	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui		2.5
2. Égalité des chances inscrite dans la charte / les statuts de l'université ?	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	prévu		2.5
3. Objectifs d'égalité des chances intégrés dans la planification stratégique de l'université ?	non	non	non	oui	oui	oui	non	oui	non	non		7.5
4. Mesures prises contre le mobbing et / ou le harcèlement sexuel	oui	oui	oui	prévu	oui	oui	oui	prévu	oui	oui		2.5
5. Approche intégrée de l'égalité mise en place ?	non	non	non	non	prévu	non	non	prévu	non	non		5
Égalité des chances dans la loi et dans les stratégies	7.5	7.5	7.5	10.0	12.5	15.0	5.0	12.5	7.5	5.0	9.0	20.0
Ancrage des services de l'égalité	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Max.
6. Concept d'égalité des chances approuvé à l'échelon supérieur / par la direction de l'université ?	non	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	non	oui		1.25
7. Service de l'égalité directement rattaché à la direction de l'université ?	oui	non	non	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui		2.5
8. Compétences fixées pour la description de postes (ou concept d'égalité / description de fonction / description de tâches) ?	non	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui		1.25
9. Commission de l'égalité existante ?	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui		2.5
Ancrage des services de l'égalité	5.00	5.00	5.00	7.50	7.50	5.00	5.00	7.50	6.25	7.5	6.1	7.5
Relations publiques												
10. Politique en vue d'une présentation équitable dans les relations publiques ?	non	non	oui	non	non	oui	oui	non	non	non		2.5

Domaines d'ancrage de l'égalité des chances	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Points obtenus pour un oui / score maximum par domaine
11. Langage respectueux des questions de genre dans les relations publiques ?	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	non	oui	non		1.25
12. Langage respectueux des questions de genre dans le programme des cours ?	oui	oui	oui	non	non	ne sait pas	oui	non	oui	non		1.25
Relations publiques	2.50	2.50	5.00	0.00	0.00	3.75	5.00	0.00	2.50	0.00	2.1	5.0
Procédures de nomination et développement personnel	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Max.
13. Directives officielles afin que les mises au concours de postes / de chaires favorisent l'égalité des chances ?	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non		2.5
Si oui, ont-elles été établies avant ou pendant le programme fédéral ?		avant	avant	avant	pend.	avant	pend.	pend.	pend.			0
14. Directives obligatoires afin que les profils requis / rapports de structure favorisent l'égalité des chances ?	non	non	prévu	oui	oui	non	non	non	oui	non		5
Si oui, ont-elles été établies avant ou pendant le programme fédéral ?				avant	pend.				pend.			0
15. Directives afin que les commissions de nomination remplissent leurs tâches en favorisant l'égalité des chances ?	non	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	non		5
Si oui, ont-elles été établies avant ou pendant le programme fédéral ?		avant	pend.	avant	pend.		pend.	pend.	pend.			0
16. Les commissions de nomination sont tenues de consigner le nombre de candidatures, etc. en tenant compte du genre ?	non	non	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	ne sait pas		5
Si oui, rapport élaboré pour les membres de la faculté ?			oui	oui	oui		non		oui	ne sait pas		2.5
17. Présence d'une préposée/déléguée à l'égalité dans la commission de nomination	non	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	oui	non		2.5
Procédures de nomination et développement personnel	0.00	10.0	17.50	22.50	22.50	2.50	12.50	15.00	22.50	0.00	12.5	22.5
Encouragement de la relève	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Max.
18. Concept général d'encouragement de la relève à l'université tenant	non	non	prévu	non	non	prévu	prévu	non	non	prévu		0

Domaines d'ancrage de l'égalité des chances	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Points obtenus pour un oui / score maximum par domaine
compte de l'égalité des chances ?												
Si non, concept d'encouragement de la relève féminine ?	non	oui	non	oui	oui			oui	non	oui		6.25
19. Concept général d'encouragement de la relève tenant compte de l'égalité des chances dans certaines facultés ?	non	non	non	non	prévu	prévu	non	non	non	prévu		0
Si non, concept d'encouragement de la relève féminine au niveau de certaines facultés ?	non	oui	non	oui		oui	non		non	non		5
Encouragement de la relève	0.00	11.25	0.00	11.25	6.25	5.00	0.00	6.25	0.00	6.25	4.6	11.25
Conditions de travail / conciliation entre profession et famille :	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Max.
20. Les chaires à temps partiel sont-elles encouragées ?	non	non	non	non	non	non		non	oui	non		2.5
21. Les chaires à temps partiel sont-elles possibles ?	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui		2.5
22. Les besoins concernant les structures de garde d'enfants sont-ils recensés régulièrement ?	oui	non	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	non		2.5
23. L'offre actuelle de la garde d'enfants est-elle suffisante du point de vue quantitatif ?	non	non	non	non	non	non	non	oui	prévu	non		1.25
24. L'offre actuelle de la garde d'enfants est-elle suffisante du point de vue qualitatif ?	oui	oui	oui	oui	oui	oui	donnée manquante	oui	oui	oui		1.25
25. Mesures favorisant la conciliation entre famille et profession ?	prévu	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui		1.25
Conditions de travail / conciliation entre profession et famille	6.25	3.75	3.75	5.00	7.50	7.50	6.25	8.75	8.75	5.00	6.3	11.25
Direction et collaboration interne	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Max.
26. Le partage du travail entre femmes et hommes est-il encouragé à l'université par des mesures spéciales ?	non	non	non	oui	non	non	non	donnée manquante	non	non		1.25
27. Les compétences en matière de genre font-elles partie du profil requis pour les directeurs/directrices d'institut ?	non	non	non	non	non	non	non	non	non	non		2.5
28. Les collaborateurs sont-ils incités à acquérir des compétences en matière de genre ? (Offres de formations continues ou de coaching,	non	non	non	oui	oui	non	non	oui	oui	non		1.25

Domaines d'ancrage de l'égalité des chances	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Points obtenus pour un oui / score maximum par domaine
prise en charge des coûts ou du temps passé)												
Direction et collaboration interne	0.00	0.00	0.00	2.50	1.25	0.00	0.00	1.25	1.25	0.00	0.6	5.0
Contrôle (de genre), gestion de la qualité	BS	BE	FR	GE	LS	ZH	SG	USI	LU	NE	Moyenne	Max.
29. L'université établit-elle un « rapport de genre » séparé ?	non	non	oui	oui	non	prévu	non	non	oui	non		1.25
Si oui, le rapport de genre est-il approuvé /commenté « officiellement » par la direction de l'université ?		non	non	oui		prévu			oui			1.25
30. Des données de genre sont-elles présentées dans le rapport annuel ?												
Professeur-e-s	oui	oui	non	oui	oui	oui	non	non	non	non		2.5
Corps intermédiaire	oui	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	non		1.25
Doctorats	non	oui	non	non	non	oui	non	non	non	non		2.5
Étudiant-e-s	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui		1.25
31. Des objectifs de genre sont-ils inscrits dans la gestion de la qualité ?	prévu	prévu	prévu	prévu	oui	non	non	non	non	prévu		5
32. Les enquêtes auprès des collaborateurs font-elles l'objet d'évaluations et de rapports tenant compte du genre ?	non	non	non	non	oui	non	non	oui	non	ne sait pas		2.5
Contrôle (de genre), gestion de la qualité	5.00	7.50	2.50	7.50	10.00	7.50	1.25	5.00	3.75	1.25	5.1	17.5
Total Ancrage de l'égalité des chances	26.25	47.50	41.25	66.25	67.50	46.75	35.00	56.25	52.50	25.00	46.4	100.0

7.2 Évaluation des effets du programme par les professeur-e-s

L'appréciation du programme fédéral n'apparaît pas explicite au premier abord (cf. Figure 45).

Figure 45 Appréciation du programme, en pourcentages

Après huit années d'existence, comment jugez-vous la signification du programme dans la perspective d'une meilleure garantie de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des universités ? a	
<i>Le programme fédéral n'a pas eu d'effets notables (N=657)</i>	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	59 %
D'accord / plutôt d'accord	41 %
<i>Le programme fédéral a stimulé le discours sur l'égalité des chances à l'université (N=681)</i>	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	15 %
D'accord / plutôt d'accord	85 %
<i>Dans l'ensemble, le programme fédéral a conduit à des améliorations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève scientifique féminine (N=665)</i>	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	25 %
D'accord / plutôt d'accord	75 %
<i>Le programme fédéral a abouti à plus de transparence dans les procédures de nomination (N=662)</i>	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	55 %
D'accord / plutôt d'accord	45 %
<i>Dans l'ensemble, le programme fédéral a conduit à des dégradations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève scientifique féminine (N=669)</i>	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	95 %
D'accord / plutôt d'accord	5 %

*p

^a Cette question a été posée seulement aux professeur-e-s qui avait indiqué être (un peu / bien) informés sur le programme (N = 713).

L'avis sur la question de savoir si le programme a eu ou non des effets notables est plutôt partagé. Par contre, une grande majorité de professeur-e-s trouve que le programme a stimulé le discours sur l'égalité des chances. Des effets négatifs du programme fédéral en ce qui concerne l'égalité des chances pour la relève scientifique féminine sont clairement rejetés. Des analyses détaillées montrent que le scepticisme vis-à-vis des effets est cohérent. Nous n'interprétons donc pas cet avis partagé sur les « effets notables » comme une contradiction, mais nous pensons que les effets notables peuvent être interprétés différemment et qu'un changement de discours ou une plus grande sensibilité pour l'égalité des chances dans les procédures de nomination (cf. Figure 24 et Figure 33) peuvent aussi être jugés comme « effets non notables ». De plus, un certain scepticisme quant au rôle du programme fédéral dans les changements s'exprime probablement dans ces déclarations. 45 % des professeur-e-s estiment que le programme fédéral a conduit à plus de transparence dans les procédures de nomination. Considérant le fait que l'égalité des chances est pleinement garantie dans les procédures de nomination selon 43 % des professeur-e-s (cf. Figure 24), nous interprétons ce résultat comme étant très positif et comme signe d'une plus grande sensibilité vis-à-vis de l'égalité de chances dans les procédures de nomination.

Figure 46 Évaluation des effets du programme fédéral selon les universités, en pourcentages

Après huit années d'existence, comment jugez-vous la signification du programme dans la perspective d'une meilleure garantie de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des universités ?^a

Plutôt d'accord, tout à fait d'accord

Le programme fédéral ...	BS	BE	FR	GE	LS	(LU)	(NE)	(SG)	ZH	(USI)	V (N)
... n'a pas eu d'effets notables	41 %	45 %	40 %	41 %	43 %	21 %	35 %	36 %	43 %	18 %	n.s. (650)
... a stimulé le discours sur l'égalité des chances à l'université	75 %	86 %	81 %	91 %	91 %	92 %	79 %	82 %	77 %	83 %	.17* (674)
... a conduit dans l'ensemble à des améliorations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève féminine	76 %	66 %	78 %	80 %	75 %	84 %	76 %	72 %	74 %	58 %	n.s. (659)
... a abouti à plus de transparence dans les procédures de nomination	20 %	54 %	51 %	57 %	42 %	60 %	46 %	39 %	30 %	70 %	.24*** (656)
... a conduit dans l'ensemble à des dégradations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève scientifique féminine	6 %	0 %	7 %	6 %	6 %	8 %	11 %	0 %	4 %	9 %	n.s. (662)

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.

^a Cette question a été posée seulement aux professeur-e-s qui avait indiqué être (un peu / bien) informés sur le programme (N = 713). 703 personnes ont indiqué à quelle université elles appartiennent.

On ne peut pas identifier de différence statistiquement significative entre les universités en ce qui concerne l'appréciation générale des effets (« pas d'effets notables »). Les différences entre les universités en ce qui concerne l'appréciation des effets pour la relève scientifique féminine ne sont pas non plus statistiquement significatives. Une différence claire de jugement existe au sujet de l'effet du programme sur le discours et sur la transparence. Les différences entre les universités sont significatives statistiquement dans les deux cas, et même prononcées dans le cas de la transparence des procédures de nomination.

7.3 Ancrage de l'égalité des chances dans les universités d'après les enquêtes auprès des professeur-e-s et des services de l'égalité

L'analyse de l'ancrage de l'égalité des chances d'après les deux groupes cités ci-dessus montre des différences statistiquement significatives dans la perception des professeur-e-s des deux groupes, aussi bien en ce qui concerne les mesures prises que les effets obtenus, sur plusieurs points (cf. Figure 47).

Les doyens et doyennes du groupe des universités où l'ancrage est meilleur indiquent significativement plus souvent qu'une déléguée à l'égalité participe aux procédures de nomination et que les mises au concours s'adressent explicitement aux femmes. Ce qui n'a rien d'étonnant, puisque ce sont des critères de « bon ancrage ». L'enquête auprès des professeur-e-s confirme que ces mesures s'inscrivent dans la pratique au sein des universités et vont maintenant de soi. Les doyens et doyennes du groupe des universités où l'ancrage est meilleur indiquent aussi plus souvent que leur faculté a pris des mesures. Les différences dans l'évaluation de l'utilité du mentoring sont peu marquées. Ici s'exprime le fait que des mesures en faveur du mentoring existent dans toutes les universités et que les conditions structurelles sont moins décisives pour ces projets.

Figure 47 Perception des mesures et des effets du programme dans les universités selon que l'égalité des chances y est plutôt bien ou plutôt faiblement ancrée

	Groupe 1 BS-FR-NE-SG-ZH ancrage plus faible			Groupe 2 BE-GE-LS-LU-USI meilleur ancrage		
	non	oui	ne sait pas	non	oui	ne sait pas
Connaissance du module incitatif						
Des moyens financiers provenant du module incitatif ont été utiles à notre institut	54 %	18 %	29 %	39%	17%	44%
V (N)	.17***(677)					
Pratique de procédures de nomination dans les facultés (question aux doyens / doyennes)	jamais / rarement	la plupart du temps / toujours		jamais / rarement	la plupart du temps / toujours	
Présence d'une préposée à l'égalité / déléguée à l'égalité	78 %	22 %		13 %	88%	
V (N)	.66***(165)					
La mise au concours encourage explicitement les femmes à déposer leur candidature	12 %	88 %		3 %	97%	
V (N)	.17*(169)					
	non / ne sait pas	oui		non / ne sait pas	oui	
La faculté a pris des mesures concrètes au cours des 8 dernières années	56 %	44 %		36 %	64%	
V (N)	.20* (169)					
Effets des différents modules et du programme	(plutôt) pas d'accord	plutôt d'accord		(plutôt) pas d'accord	plutôt d'accord	
Le module incitatif a conduit à des discussions sur l'égalité des chances dans les procédures de nomination	42 %	58 %		34 %	66%	
V (N)	.08*(638)					
Le module incitatif a entraîné un plus grand nombre de nominations	49 %	51 %		40 %	60%	
V (N)	.09*(629)					
Le mentoring est utile à l'encouragement de la relève	45 %	55 %		38 %	62%	
V (N)	n.s. (629)					
Le programme fédéral a abouti à plus de transparence dans les procédures de nomination	64 %	36 %		48 %	52%	
V (N)	.16***(656)					
Le programme fédéral a stimulé le discours sur l'égalité des chances	22 %	78 %		10 %	90%	
V (N)	.16***(674)					

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.

L'appréciation des effets du programme fédéral en ce qui concerne l'augmentation de la transparence et la stimulation de la discussion varie nettement. Les professeur-e-s du groupe 2, où l'ancrage est meilleur, sont nettement plus nombreux à reconnaître ces effets que ceux du groupe 1, où l'ancrage est moins bon (V.16*** / V.16***).

De nettes différences apparaissent également dans les entretiens avec les services de l'égalité. Ainsi les préposées à l'égalité du groupe 2 estiment les effets du programme fédéral dans le domaine de la pérennisation et du changement de discours sur l'encouragement de la relève et les procédures de nomination à un niveau plus élevé que celles du groupe 1. Elles considèrent les changements plutôt comme étant institutionnels et moins liés aux personnes. En ce qui concerne l'ancrage des projets du module 2, elles jugent leur existence future plutôt

comme étant assurée et indépendante d'un programme fédéral sur l'égalité des chances. Elles se considèrent comme des pionnières, en mesure de proposer des concepts dans le domaine de l'encouragement de la relève, qui sont intéressants maintenant que le discours sur ce thème est de plus en plus présent dans toutes les universités.

7.4 Perspectives et recommandations du point de vue des professeur-e-s

Nous avons demandé aux professeur-e-s quelles étaient selon eux les mesures à prendre en ce qui concerne l'égalité des chances après huit ans de programme fédéral pour l'égalité des chances.

Deux tiers pensent que des mesures de garantie de l'égalité des chances sont (encore) nécessaires. Pour un tiers, aucune mesure n'est nécessaire parce que l'égalité des chances est atteinte. Près d'un quart des professeur-e-s sont d'avis que de telles mesures nuisent aux efforts d'excellence.

Les mesures d'encouragement de la relève scientifique féminine reçoivent la plus forte approbation - soit 85 %. La reconnaissance (deux tiers) d'un besoin de mesures en faveur d'une augmentation de la part de professeurs est également importante.

Le plus grand besoin vu par les professeur-e-s se situe dans le domaine des conditions de travail dans les universités. Ils sont 91% à penser que de mesures sont nécessaires, pour les hommes et pour les femmes, en faveur d'une meilleure compatibilité entre profession et famille ou d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

D'une part, une minorité relativement forte (23 - 34 %) se prononce contre des mesures permettant de garantir l'égalité des chances. D'autre part, le soutien de mesures d'encouragement de la relève scientifique féminine est grand. Il semble que cette minorité fasse une distinction entre mesures pour l'égalité des chances et mesures pour la relève scientifique féminine.

Fait surprenant, des besoins relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la compatibilité entre profession et famille sont clairement exprimés, tant pour les femmes que pour les hommes. Ainsi se dessine un nouveau champ d'action qui, peu abordé jusqu'ici, l'a été grâce au programme fédéral en cours.

Figure 48 Possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances, en pourcentages

Où doit-on encore agir, quelles possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes voyez-vous aujourd'hui, 8 ans après le lancement du programme fédéral, au sein de votre faculté ?

Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car l'égalité des chances est déjà réalisée (N=995)	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	66
D'accord / plutôt d'accord	34
Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car ces mesures desservent les efforts d'excellence des universités (N=972)	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	77 %
D'accord / plutôt d'accord	23 %
Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de professeures à la faculté (N=992)	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	32 %
D'accord / plutôt d'accord	68 %
Des mesures sont nécessaires pour encourager la relève de femmes scientifiques (N=999)	
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	15 %
D'accord / plutôt d'accord	85 %

Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de femmes étudiant au sein de notre faculté (N=996)

Pas d'accord / plutôt pas d'accord 72 %

D'accord / plutôt d'accord 28 %

Des mesures sont nécessaires pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie familiale et professionnelle, pour une meilleure Work-Life-Balance (N=1008)

Pas d'accord / plutôt pas d'accord 9 %

D'accord / plutôt d'accord 91 %

L'évaluation en fonction de la discipline montre des différences considérables. Ainsi, les sciences économiques et le droit surtout considèrent l'égalité de chances comme étant déjà réalisée. Les personnes venant des sciences économiques sont aussi les plus nombreuses à exprimer la crainte que les mesures en faveur de l'égalité des chances puissent nuire à l'excellence.

Nous voyons ces différences dans le contexte d'une proportion de femmes nettement inférieure au début des études et de chances d'obtenir un doctorat légèrement supérieures en comparaison. De plus, la faible part d'étudiantes implique un pool de relève scientifique féminine et de candidates potentielles au professorat d'autant plus petit. En conséquence, l'approbation de mesures en vue d'augmenter le nombre d'étudiantes est la plus forte chez les professeur-e-s de sciences économiques et naturelles/techniques

Figure 49 Possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances selon les disciplines, en pourcentages

Où doit-on encore agir, quelles possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes voyez-vous aujourd'hui, 8 ans après le lancement du programme fédéral, au sein de votre faculté ?

	Sc. humaines et relig.	Sciences sociales	Économie	Droit	Sc. naturelles Sc. techniques	Médecine pharmacie	V (N)
Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car l'égalité des chances est déjà réalisée							
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	70	82	53	51	62	72	.19*** (961)
D'accord / plutôt d'accord	30	18	47	49	38	28	
Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car ces mesures desservent les efforts d'excellence des universités							
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	77	83	61	74	75	83	(939)
D'accord / plutôt d'accord	23	17	39	26	25	17	.15**
Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de professeurs à la faculté							
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	29	23	51	50	32	25	(959)
D'accord / plutôt d'accord	71	77	49	50	68	75	.2***
Des mesures sont nécessaires pour encourager la relève de femmes scientifiques							
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	12	8	30	21	15	12	(965)
D'accord / plutôt d'accord	88	93	70	79	85	88	.17
Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de femmes étudiant au sein de notre faculté							
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	83	80	57	91	46	84	(962)
D'accord / plutôt d'accord	17	20	43	10	54	17	.37***
Des mesures sont nécessaires pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie familiale et professionnelle, pour une meilleure Work-Life-Balance							
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	8	8	16	9	10	7	(975)
D'accord / plutôt d'accord	92	92	84	91	90	93	n.s.

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.

L'évaluation en fonction du sexe et du statut montre que les professeures et les professeur-e-s assistant-e-s voient un besoin de mesures supplémentaires nettement plus grand. Il s'agit sans doute des professeur-e-s les plus jeunes, pour qui l'égalité des chances est un thème évident. Il semble en outre que le statut incertain de professeur-e-s assistant-e-s induise une sensibilité plus grande vis-à-vis de l'égalité des chances non réalisée.

Par contre le souhait de mesures relatives à l'amélioration de la compatibilité entre profession et famille ou de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est, indépendamment du sexe et du statut, très fort.

Figure 50 Possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances selon le sexe et le statut, en pourcentages

<i>Où doit-on encore agir, quelles possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes voyez-vous aujourd'hui, 8 ans après le lancement du programme fédéral, au sein de votre faculté ?</i>				
	Femmes	Hommes	Prof. ord. extraord.	Prof. assist. boursiers
Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car l'égalité des chances est déjà réalisée				
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	86	60	64	77
D'accord / plutôt d'accord	14	40	36	23
V (N)	.24*** (981)		.11*** (993)	
Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car ces mesures desservent les efforts d'excellence des universités				
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	90	73	76	83
D'accord / plutôt d'accord	10	27	25	17
V (N)	.18*** (958)		.07* (970)	
Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de professeures à la faculté				
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	15	37	35	22
D'accord / plutôt d'accord	85	63	65	78
V (N)	.2*** (978)		.11*** (990)	
Des mesures sont nécessaires pour encourager la relève de femmes scientifiques				
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	7	17	16	12
D'accord / plutôt d'accord	93	83	85	88
V (N)	.13*** (985)		n.s. (997)	
Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de femmes étudiant au sein de notre faculté				
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	76	71	73	68
D'accord / plutôt d'accord	25	29	27	32
V (N)	n.s. (982)		n.s. (994)	
Des mesures sont nécessaires pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie familiale et professionnelle, pour une meilleure Work-Life-Balance				
Pas d'accord / plutôt pas d'accord	6	10	10	6
D'accord / plutôt d'accord	94	90	90	94
V (N)	.07* (994)		n.s. (1006)	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.

En ce qui concerne les mesures à prendre dans le futur, les professeur-e-s indiquent s'ils approuveraient la définition d'objectifs obligatoires prenant le genre en compte au sein de leur faculté. Le rejet est net, avec 70 à 80 % de non ou plutôt non.

Figure 51 Définition d'objectifs obligatoires, en pourcentages

<i>Est-ce que vous approuveriez l'introduction d'objectifs obligatoires au sein de votre faculté ?</i>			
Pour l'attribution des postes de	assistant-e-s et maîtres assistant-e-s	professeur-e-s assistant-e-s et boursiers/boursières	professeur-e-s ordinaires et extraordinaires
Non / plutôt non	80 %	74 %	80 %
Oui / plutôt oui	20 %	26 %	20 %

Une évaluation en fonction du sexe et du statut montre que les femmes sont nettement plus ouvertes en ce qui concerne la définition d'objectifs tenant compte du genre, presque la moitié y étant favorable. Les professeur-e-s assistant-e-s sont également un peu plus ouverts à la définition de tels objectifs.

Figure 52 Définition d'objectifs obligatoires, selon le sexe et le statut, en pourcentages

<i>Est-ce que vous approuveriez l'introduction d'objectifs obligatoires au sein de votre faculté ?</i>						
Oui / plutôt oui, pour l'attribution de postes de	V (N)	Femmes	Hommes	V (N)	Prof. o. ou e.o	Prof. ass.
Assistant-e-s et maîtres-assistant-e-s	.23*** (1018)	36 %	15 %	.09** (1033)	18 %	26 %
Professeur-e-s assistant-e-s et boursiers/boursières	.28*** (1001)	48 %	20 %	.06* (1016)	25 %	32 %
Professeur-e-s ordinaires et extraordinaires	.31*** (1013)	42 %	13 %	.08* (1028)	19 %	27 %

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.

C Conclusion, bilan et recommandations

1 Conclusion et bilan

Mise en place de procédures de nomination équitables et sensibilisation aux procédures garantissant l'égalité de chances

L'égalité des chances dans les procédures de nomination est entièrement garantie de l'avis de 43 % des professeur-e-s et ne l'est pas du tout pour 2 % d'entre eux. En 2003, ils étaient nettement plus nombreux (20 % au total) à penser que l'égalité des chances n'était pas du tout garantie dans les procédures de nomination, mais légèrement plus nombreux aussi (50 % au total) à penser qu'elle l'était totalement. Ce résultat reflète à notre avis le fait que le programme fédéral a amorcé beaucoup de choses. Une sensibilisation a eu lieu. Les règlements des nominations ont été modifiés, la procédure de mise au concours a été adaptée, des candidates qualifiées ont été plus souvent contactées directement, les commissions de nomination ont discuté de l'égalité des chances. Cependant, huit ans après le lancement du programme fédéral, il ne va toujours pas de soi que des candidates qualifiées soient explicitement invitées, que les commissions de nomination puissent se référer à un guide, ou que le genre soit pris en compte dans les rapports à l'intention des facultés. De grandes différences existent entre les universités en ce qui concerne l'institutionnalisation ou l'ancrage structurel de procédures de nomination garantissant l'égalité des chances.

14 % de professeures en 2006 – le but est tout juste atteint

L'objectif de doubler la part de professeures est presque atteint en 2006, avec 13,9 %, et atteint en 2007 avec 14,4 %, si l'on prend en compte comme base de données uniquement la catégorie des professeur-e-s qui a bénéficié du module d'incitation de la CUS. Les universités de BS, FR, GE et LU ont une proportion de femmes de 14 % en 2006. Le taux de nominations s'élève à 20,3 % pour toute la durée du programme (17,9 % dans la première phase et 22,2 % dans la deuxième). Sur la base des données de l'OFS, la part de professeures ordinaires et extraordinaires exerçant dans les universités suisses est de 13,3 % fin 2006 et de 13,7 % fin 2007. D'après les données de l'OFS, les universités de BS, BE, GE, LU et NE, ainsi que les domaines des sciences humaines et sociales et du droit, ont atteint les 14 %. Les universités de FR, LU, NE et SG ont réussi à doubler la part de leurs professeures entre 1999 et 2006.

Les universités doivent obtenir des taux de nomination de 25 % si elles veulent atteindre une proportion de femmes de 25 % en 2016.

L'évaluation de la première phase du programme a déjà montré que le module 1 ne constitue pas une incitation. Son principal apport réside bien plus dans le fait de mettre régulièrement le thème de l'égalité des chances au centre des discussions (grâce aux rapports auprès de la CUS, de la CRUS et des directions des universités).

Le module 2 est une réussite – il agit efficacement pour l'encouragement de la relève

Grâce au module 2, des femmes de la relève scientifique de toutes les universités, de toutes les régions linguistiques et de toutes les disciplines ont eu accès à une offre différenciée de promotion et de soutien. 700 femmes de la relève scientifique ont bénéficié du mentoring au sens strict, environ 1400 ont fait appel aux offres de training et de coaching, et environ 900 ont participé aux plate-formes virtuelles de mise en réseau. L'offre est une réussite du fait qu'elle répond aux attentes des groupes cibles - la demande est souvent supérieure à l'offre - et remplit ces attentes dans une large mesure. Les femmes de la relève scientifique en retirent des compétences relatives à la stratégie de carrière, de l'assurance en ce qui concerne leurs propres objectifs de carrière, des compétences méthodologiques et professionnelles et une plus grande présence dans la communauté scientifique.

Le module 2 est une réussite – avec des projets modèles et innovateurs et des offres d’encouragement de la relève.

Seize conceptions différentes de projets de mentoring ont été élaborées et mises en œuvre dans le cadre du programme fédéral. Les universités les plus grandes disposent d’une offre différenciée de séminaires et de training pour la préparation systématique et la transmission de compétences nécessaires à une carrière scientifique. Avec le module 2, le programme fédéral et les préposées à l’égalité ont activé la discussion au sujet de l’encouragement de la relève et apporté de nouvelles idées, au bénéfice des professeures. Les préposées à l’égalité des universités, fortes de leur bagage conceptuel sur l’encouragement de la relève, sont bien préparées pour le débat public sur la question, qui vient seulement de commencer.

Le module 3 a doublé l’offre de garde d’enfants – le manque de places persiste

Le module 3 a permis de créer 219 nouvelles places de garde d’enfants. Dans quatre universités, l’offre a été développée pendant la première phase du programme. L’offre est de bonne qualité et largement acceptée au sein de l’université. Elle a sensibilisé au besoin de structures pour la relève scientifique féminine. Dans neuf des dix universités, l’offre est jugée insuffisante du point de vue quantitatif.

La ségrégation verticale reste marquée...

La proportion d’étudiantes et la part de licences et de doctorats obtenus par des femmes ont augmenté en moyenne de 9 %. Les taux de nomination de professeures sont toutefois encore nettement inférieurs à ceux que laisserait attendre le pool de la relève scientifique au début du programme. L’encouragement de la relève scientifique féminine ne peut cependant pas encore montrer d’effet statistique.

... la ségrégation horizontale aussi

Selon les disciplines, la part de femmes parmi les étudiants varie de 31 à 65 % et la part de doctorats féminins de 0 à 50 %. Les leaky pipelines des différentes disciplines montrent clairement les différences en ce qui concerne les points forts et les enjeux en fait d’égalité des chances. La discussion sur la signification de cette ségrégation pour la garantie de l’égalité de chances est quasi inexistante sur le plan national. Encore peu de mesures du programme fédéral visent à faire de la publicité pour les domaines typiquement masculins.

Huit ans de programme fédéral – les professeur-e-s voient toujours un besoin de mesures

La majorité des professeur-e-s reconnaît les effets du programme : la discussion sur l’égalité des chances a été stimulée et les femmes de la relève scientifique disposent de meilleures chances. Presque la moitié des professeures constatent une plus grande transparence dans les procédures de nomination. Deux tiers sont persuadées que d’autres mesures sont nécessaires afin de garantir l’égalité des chances pour la relève scientifique féminine et d’augmenter la part de professeures. La définition de quotas pour les nominations est largement rejetée. Les femmes et les professeur-e-s assistant-e-s sont plus ouverts à de telles mesures.

Nouveau besoin de la part des professeur-e-s : compatibilité entre profession et famille et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

90 % des professeur-e-s ressentent un besoin de mesures pour la conciliation entre profession et famille et pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les réponses ne varient ni en fonction du statut, ni en fonction du sexe. Le programme en cours répond déjà en partie à ce besoin en soutenant des mesures en faveur d’une meilleure conciliation entre profession et famille.

Institutionnalisation inégale de la garantie de l'égalité des chances

Les universités ont débuté avec des conditions inégales. Presque la moitié des universités n'ont commencé à mettre en place un service de l'égalité qu'au début du programme, huit ans plus tôt. Aujourd'hui, le degré d'ancrage des mesures en faveur de l'égalité des chances dans les universités se présente sous un jour nouveau. Parmi les cinq universités dans lesquelles l'égalité des chances est plutôt mieux institutionnalisée, trois ont restructuré leur service de l'égalité.

2 Recommandations

Les recommandations suivantes se veulent être des suggestions en vue des mesures à prendre à partir de 2011.

Nouvelles incitations – objectifs réalistes et ambitieux

Les différences entre les universités et entre les départements en ce qui concerne la part de professeures sont trop grandes pour que des objectifs fixés au niveau national (25 % d'ici 2012) puissent constituer un défi équivalent pour tous. Comme l'a déjà montré la première évaluation, les incitations financières n'ont pas d'effet stimulant. Le module contribue toutefois de façon importante à maintenir l'actualité de ce thème. Des objectifs et des rémunérations variables selon les disciplines (incitations) pourraient stimuler la compétition entre les disciplines et entre les universités.

Nouvelles incitations pour les étudiants et le corps intermédiaire

Les étudiantes sont encore fortement sous-représentées dans quelques domaines. Selon les disciplines, la part de femmes chute plus fortement après le niveau du master ou après celui du doctorat. Les prochaines mesures doivent prendre ces différences en compte et respecter des quotas de femmes parmi les étudiants, les masters et les doctorats en fonction de la discipline.

Développer les offres destinées aux post-docs

Les scientifiques de la relève ont besoin de perspectives, ils veulent faire des expériences professionnelles et doivent avoir la possibilité d'acquérir des compétences en matière d'enseignement et de direction de projets. Une offre plus importante est nécessaire en termes de postes de professeur-e-s assistant-e-s, de maîtres assistants et de chaires partagées.

Encourager l'approche intégrée de l'égalité, pérenniser les structures et les mesures en faveur de l'égalité

Les prochaines mesures devront encourager l'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*) dans les universités. Les universités qui ont intégré la promotion et la garantie de l'égalité des chances dans leur processus de gestion doivent recevoir un soutien. Il est envisageable d'instaurer un « prix de l'égalité » pour un bon ancrage des structures d'égalité ou de récompenser les concepts d'encouragement de la relève ou les mesures convaincantes de promotion de l'égalité des chances.

Continuer ce qui a fait ses preuves grâce aux fonds des projets, élargir l'éventail

Des fonds de projet pour des programmes de mentoring sélectionnés doivent continuer à être mis à disposition – avec une attention particulière aux programmes de mentoring nationaux ou spécifiques à une discipline.

Des fonds de projet doivent aussi être alloués à des projets innovateurs dont l'objectif est de diminuer la ségrégation verticale et horizontale.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Des mesures d'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doivent être encouragées. On peut envisager par exemple la réduction de la charge d'enseignement pendant les deux premières années de l'enfant, des chaires à temps partagé ou des modèles de travail tenant compte de l'âge. Les nouveaux modèles de temps de travail et les postes à durée déterminée peuvent être conçus de telle sorte qu'ils augmentent en même l'offre après le niveau post-doc.

Coordination de quotas spécifiques aux disciplines avec les acteurs nationaux

Il faut coordonner les mesures prises par les acteurs nationaux en vue d'améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, par exemple la définition de quotas féminins.

D Annexes

Sommaire

1	Annexe à la partie A	822
1.1	Annexe au chapitre 2 : Méthodologie	822
2	Annexe à la partie B	944
2.1	Annexe au chapitre 2 : Connaissances des professeur-e-s sur le programme fédéral et participation au programme	944
2.2	Annexe au chapitre 3 : Résultats et effets du module 1 « primes incitatives »	944
2.3	Annexe au chapitre 4 : Résultats et effets du module 2 « mentoring »	977
2.4	Annexe au chapitre 5 : Évolution de la ségrégation verticale et horizontale	1033
3	Bibliographie	1077

- 1 Annexe à la partie A
- 1.1 Annexe au chapitre 2 : Méthodologie
- 1.1.1 Enquête écrite auprès des professeur-e-s :

Évaluation du Programme fédéral Égalité des chances 2000-2007 :

Enquête auprès des professeures et des professeurs des universités suisses

La Confédération a lancé le Programme fédéral Égalité des chances dans le but de doubler la proportion des femmes dans le corps professoral et de la faire passer de 7% à 14%. Le Programme a atteint ce but entre-temps. Il a débuté en 2000 dans les universités et se poursuivra jusqu'en 2011 avec les trois groupes de mesures suivantes : le module „système incitatif pour l'engagement de professeures“, le module „mentoring“ et le module „structures d'encadrement pour les enfants“.

Le Programme fédéral Égalité des chances est évalué après huit années d'existence, sous mandat du Secrétariat d'État à l'éducation et la recherche. L'évaluation vise à dresser un état des lieux et à fournir des informations sur les effets à court et à moyen termes du programme. L'évaluation comprend une enquête écrite auprès de tous les professeures et professeurs des universités suisses ainsi que des entretiens avec les délégués à l'égalité et une sélection de mentors et mentees.

A. Connaissances du Programme fédéral Égalité des chances entre les femmes et les hommes

1. Depuis 8 ans le Programme fédéral Égalité des chances est actif dans toutes les universités suisses. Quelles informations avez-vous sur le Programme fédéral ? Participez-vous ou avez-vous participé aux activités du Programme ou à sa mise en œuvre ?

Veillez cocher les réponses correspondantes :

a. Je suis informé-e sur le Programme fédéral	pas du tout	un peu	très bien
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Si pas du tout, passez à la partie D, question 8</i>			
b. Si vous êtes „un peu“ ou „très bien“ informé-e, quelles sont les mesures sur lesquelles vous êtes informé-e ? <i>(Plusieurs réponses possibles)</i>	<input type="checkbox"/>	sur le Programme en général	
	<input type="checkbox"/>	sur le module „système incitatif“	
	<input type="checkbox"/>	sur le module „mentoring“	
	<input type="checkbox"/>	sur le module „encadrement des enfants“	
c. Avez-vous vous-même participé à des activités ou à la mise en œuvre du Programme fédéral ?	oui	non	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d. Si oui, sous quelle forme avez-vous participé aux activités du Programme ? <i>(Plusieurs réponses possibles)</i>	<input type="checkbox"/>	en tant que participant-e à un colloque ou un congrès dans ce cadre.	
	<input type="checkbox"/>	en tant que membre d'un comité prenant des décisions sur les activités du Programme.	
	<input type="checkbox"/>	en tant que membre d'un comité prenant des décisions sur l'attribution des moyens financiers du Programme.	
	<input type="checkbox"/>	en tant que conférencière/conférencier, conseiller/conseiller, mentor.	
	<input type="checkbox"/>	en ayant profité des cours, des prestations de conseil.	
	<input type="checkbox"/>	autres, à savoir :	

2. Après huit années d'existence, comment jugez-vous la signification du Programme dans la perspective d'une meilleure garantie de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des universités ?

Veillez indiquer dans quelle mesure vous approuvez les affirmations suivantes (cela correspond...) :

	pas du tout	plutôt pas	plutôt	tout à fait
a. Le Programme fédéral n'a pas eu d'effets notables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Le Programme fédéral a stimulé le discours sur l'égalité des chances à l'Université.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Dans l'ensemble le Programme fédéral a conduit à des améliorations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève scientifique féminine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Le Programme fédéral a abouti à plus de transparence dans les procédures de nomination.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Le Programme fédéral a conduit à des dégradations dans le domaine de l'égalité des chances concernant la relève scientifique féminine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Remarques sur les effets du Programme fédéral.	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			

B. Évaluation du „système incitatif lors du choix des professeurs“

Les questions suivantes mettent l'accent sur le module incitatif.

3. *Depuis 8 ans la nomination des professeurs est soutenue financièrement par le module incitatif. Comment jugez-vous l'importance de cette mesure dans la perspective d'une meilleure garantie de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de votre université ?*

Veillez indiquer dans quelle mesure vous approuvez les affirmations suivantes (cela correspond...):

a	Le module incitatif a débouché sur d'avantage de nominations de femmes.	pas du tout <input type="checkbox"/>	plutôt pas <input type="checkbox"/>	plutôt <input type="checkbox"/>	tout à fait <input type="checkbox"/>
b	Dans la perspective de l'égalité des chances, le module incitatif a mené à des améliorations concrètes en ce qui concerne les procédures de nominations.	pas du tout <input type="checkbox"/>	plutôt pas <input type="checkbox"/>	plutôt <input type="checkbox"/>	tout à fait <input type="checkbox"/>
c	Le modèle incitatif a débouché sur des discussions importantes sur l'égalité des chances dans les procédures de nominations.	pas du tout <input type="checkbox"/>	plutôt pas <input type="checkbox"/>	plutôt <input type="checkbox"/>	tout à fait <input type="checkbox"/>
d	Le modèle incitatif a nui à la réputation des professeurs nommés entre 2000 et 2007.	pas du tout <input type="checkbox"/>	plutôt pas <input type="checkbox"/>	plutôt <input type="checkbox"/>	tout à fait <input type="checkbox"/>
e	Les moyens financiers provenant du module incitatif ont été utiles à notre Institut.	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>	
d	Remarques sur les effets du module incitatif.			

Les questions suivantes s'adressent à vous, si vous étiez doyen ou doyenne ou faisiez partie de la direction du décanat entre 2000 et 2007. Si ce n'est pas le cas, passez à la partie C, question 6.

4. Quels sont les moyens mis en œuvre dans votre Faculté en vue d'assurer l'égalité des chances dans le cadre des procédures de nomination ?

Veillez cocher les instruments utilisés dans votre Faculté ?

a	Une charte aidant la commission de nomination à organiser le processus en respectant l'égalité des chances.	existant <input type="checkbox"/>	non existant <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
b	La possibilité de travailler à temps partiel ou en job-sharing, par principe, existe.	existant <input type="checkbox"/>	non existant <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>
c	Objectifs quant à la proportion de femmes et d'hommes lors des nominations.	existant <input type="checkbox"/>	non existant <input type="checkbox"/>	ne sais pas <input type="checkbox"/>

Veillez indiquer dans quelle mesure les mesures suivantes sont utilisées ?

d	La mise au concours encourage explicitement les femmes à déposer leur candidature.	toujours <input type="checkbox"/>	le plus souvent <input type="checkbox"/>	rarement <input type="checkbox"/>	jamais <input type="checkbox"/>
e	La commission invite de façon ciblée les femmes scientifiques à déposer leur candidature.	toujours <input type="checkbox"/>	le plus souvent <input type="checkbox"/>	rarement <input type="checkbox"/>	jamais <input type="checkbox"/>
f	Présence d'un-e préposé-e /délégué-e à l'égalité dans la procédure de nomination.	toujours <input type="checkbox"/>	le plus souvent <input type="checkbox"/>	rarement <input type="checkbox"/>	jamais <input type="checkbox"/>
g	Représentation équilibrée des deux sexes au sein de la commission de nomination.	toujours <input type="checkbox"/>	le plus souvent <input type="checkbox"/>	rarement <input type="checkbox"/>	jamais <input type="checkbox"/>

h Remarques sur les mesures de la faculté.

.....

.....

.....

5. *Votre faculté a-t-elle pris des mesures concrètes au cours des dernières années pour mieux assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les procédures de nomination ?*

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

b Si oui, de quelles mesures s'agit-il ?

.....

.....

.....

C. Évaluation du module Mentoring (promotion de la relève scientifique féminine)

Les questions suivantes mettent l'accent sur le module Mentoring.

6. *Quels effets le module Mentoring a-t-il eu sur vous/sur votre Institut ?*

Veillez cocher les éléments correspondants (plusieurs réponses possibles)

<input type="checkbox"/>	de nouvelles idées sur la promotion de la relève
<input type="checkbox"/>	la confrontation avec le thème de la promotion de la relève au sein de ma discipline
<input type="checkbox"/>	des discussions sur la discrimination
<input type="checkbox"/>	des expériences acquises en tant que mentor
<input type="checkbox"/>	un soutien en tant que mentee
<input type="checkbox"/>	des incertitudes et des tensions parmi les scientifiques de la relève
<input type="checkbox"/>	un soutien/ une décharge dans le suivi des doc-

torant-e-s

une surcharge de travail

des activités novatrices au sein de mon Institut

la création de mon propre projet de mentoring
ou la participation à un projet de mentoring

autre, à savoir

7. Comment jugez-vous l'utilité du module Mentoring pour la promotion de la relève de femmes scientifiques ?

Veillez cocher la réponse correspondante :

A		pas utile	peu utile	plutôt utile	très utile
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Remarques

.....

D. Situation actuelle et bilan

8. Dans quelle mesure les règlements actuellement en vigueur en matière de nomination (et clauses complémentaires, commentaires, principes) assurent-ils l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les procédures de nomination ?

Veillez indiquer dans quelle mesure, selon vous, l'affirmation suivante correspond-elle :

a	L'égalité des chances dans la procédure de nomination est assurée aujourd'hui au sein de notre faculté.	totalem	plutôt	plutôt pas	pas du tout
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b Remarques:

.....

.....

9. Quels instruments sont particulièrement importants selon vous pour assurer l'égalité des chances dans les processus de nomination?

Veillez en cocher 3 max. :

- Charte pour la commission de nomination
- Possibilité de temps partiel, job-sharing
- Objectifs quant à la part de femmes et d'hommes lors des nominations
- Mise au concours qui encourage explicitement les femmes à déposer leur candidature
- La commission invite de façon ciblée les femmes scientifiques à déposer leur candidature
- Présence d'un-e délégué-e à l'égalité dans la procédure de nomination
- Représentation équilibrée des deux sexes au sein de la commission de nomination
- autre:.....

10. Quelles mesures votre Institut met-il en œuvre en vue d'une promotion de la relève dans le respect de l'égalité des chances ?

Veillez indiquer si la mesure énoncée est mise en œuvre...

	toujours	le plus souvent	rarement	jamais
a La représentation adaptée des deux sexes lors de l'attribution des postes de doctorant-e-s et post-doc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Une langage sensible aux questions de genre, des contenus intégrant la thématique genre dans l'enseignement et la recherche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c La prise en compte adaptée des deux sexes lors de l'attribution de moyens financiers pour les congrès.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d L'information ciblée / la motivation des scientifiques de la relève quant aux offres, bourses, appels d'offres des projets de recherche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e L'encouragement d'offres de perfectionnement sur le thème de l'« enseignement respectueux des questions de genre » pour les membres de l'Institut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

g autre, à savoir :

.....

E. Perspective

11. Où doit-on encore agir, quelles possibilités d'optimisation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes voyez-vous aujourd'hui, 8 ans après le lancement du Programme fédéral, au sein de votre faculté ?

Veillez cocher dans quelle mesure vous approuvez les affirmations suivantes :

	pas du tout	plutôt pas	plutôt	tout à fait
a. Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car l'égalité des chances est déjà réalisée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Aucune mesure n'est nécessaire en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car les mesures desservent les efforts d'excellence des universités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de professeures à la faculté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Des mesures sont nécessaires pour encourager la relève de femmes scientifiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Des mesures sont nécessaires pour augmenter le nombre de femmes étudiant au sein de notre faculté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Des mesures sont nécessaires pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, pour une meilleure Work-Life-Balance.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

g. Remarques sur les actions à mettre en œuvre.

.....

.....

12. Est-ce que vous approuveriez l'introduction des objectifs obligatoires suivants au sein de votre faculté ?

	oui	plutôt oui	plutôt pas	pas
a Introduction d'objectifs obligatoires prenant en compte le sexe pour l'attribution des postes d'assistant-e-s et de maîtres assistant-e-s.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Introduction d'objectifs obligatoires prenant en compte le sexe pour l'attribution des postes de professeur-e-s ordinaires et extraordinaires.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Introduction d'objectifs obligatoires prenant en compte le sexe pour l'attribution des postes de professeur-e-s assistant-e-s ou de professeur-e-s boursiers/boursières.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Merci pour vos remarques de conclusion

F. Données personnelles

a actuellement active/actif dans la discipline suivante (Ordre selon OFS)	<input type="checkbox"/> Lettres, religion
	<input type="checkbox"/> Sciences sociales
	<input type="checkbox"/> Sciences économiques
	<input type="checkbox"/> Droit
	<input type="checkbox"/> Sciences exactes et sciences naturelles
	<input type="checkbox"/> Médecine et pharmacie
	<input type="checkbox"/> Sciences techniques
	autre
b Statut	<input type="checkbox"/> Professeur-e ordinaire ou extraordinaire
	<input type="checkbox"/> Professeur-e assistant-e, Professeur-e adjoint-e

c Sexe	<input type="checkbox"/> Femme
	<input type="checkbox"/> Homme
d Date de nomination	<input type="checkbox"/> avant l'année 2000
	<input type="checkbox"/> entre 2000 et 2005
	<input type="checkbox"/> 2006 et plus tard
e Université	<input type="checkbox"/> BS
	<input type="checkbox"/> BE
	<input type="checkbox"/> FR
	<input type="checkbox"/> GE
	<input type="checkbox"/> LS
	<input type="checkbox"/> LU
	<input type="checkbox"/> NE
	<input type="checkbox"/> SG
	<input type="checkbox"/> USI
	<input type="checkbox"/> ZH
f Fonctions occupées et activités exercées au cours des huit dernières années	<input type="checkbox"/> Membre d'une commission de nomination
	<input type="checkbox"/> Recteur/rectrice, vice-recteur/vice-rectrice
	<input type="checkbox"/> Doyen/doyenne
	<input type="checkbox"/> Mentor au sein d'un programme de mentoring
	<input type="checkbox"/> Membre d'une commission ou d'un comité chargés de la promotion de la relève
	<input type="checkbox"/> Membre d'une commission à l'égalité
	<input type="checkbox"/> Membre d'un conseil / de l'autorité responsable d'un programme de mentoring
	<input type="checkbox"/> Membre d'un conseil / de l'autorité responsable d'une crèche universitaire

Merci beaucoup de votre collaboration !

Veuillez renvoyer ce questionnaire par la poste avant le 22 février 2008

sfinx, Christine Spreyermann, Maulbeerstr. 14, 3011 Berne

email: spreyermann@sfinx.ch, tél. : 031 398 34 35

1.1.2 Taux de réponse par université

Figure 1 Taux de réponse par université

<i>Taux de réponse par université</i>												
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	non indiqué	Total
Nombre de questionnaires envoyés	333	315	220	438	438	48	109	92	489	58	0	2540
Professeur-e-s selon OFS 2007	279	328	219	440	383	45	119	126	478	143		2560
Nombre de questionnaires reçus	77	125	120	199	186	31	41	37	206	19	11	1051
Taux de réponse par rapport à l'envoi	23%	40%	55%	45%	42%	65%	38%	40%	42%	33%		41%
Taux de réponse des professeur-e-s OFS	28%	38%	55%	45%	49%	69%	34%	29%	43%	13%		41%

1.1.3 Interprétation des données empiriques

L'interprétation des données a été effectuée avec l'aide du programme statistique SPSS.

Interprétation statistique : les données ont été interprétées de manière descriptive par la technique de l'analyse de tableau croisé. L'interprétation des données se base sur les différences de pourcentage. Pour les tableaux, la significativité statistique des résultats obtenus est déterminée par des tests du chi-carré ($p \leq$). La significativité est indiquée dans chaque tableau par *** pour très élevée ($<0,001$), ** pour élevée ($<0,01$), * pour faible ($<0,05$). n.s. représente le niveau de 10 % (0,1). Si rien n'est indiqué, le niveau de significativité est supérieur à 19 %.

Les données ont été testées du point de vue de la force d'influence des variables (V Cramer). Un $V < 0,1$ indique une influence faible de la variable, un V compris entre 0,1 et 0,2 une influence moyenne de la variable, un $V > 0,2$ une influence relativement forte de la variable.

V est mentionné seulement s'il y a au moins une légère significativité.

Si la formation de groupes crée des groupes de moins de 50 personnes ayant répondu, les données ne sont pas interprétées, étant trop peu nombreuses pour permettre une interprétation valide. Les groupes correspondants sont alors mis entre parenthèses (par ex. (UNI)).

2 Annexe à la partie B

2.1 Annexe au chapitre 2 : Connaissances des professeur-e-s sur le programme fédéral et participation au programme

Figure 2 Participation au programme fédéral dans les universités, en pourcentage

<i>Avez-vous participé vous-même à des activités ou à la mise en œuvre du programme fédéral ?</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	(LU)	(NE)	(SG)	ZH	(USI)	V (N total)
% participation à des activités ^a	26%	12%	14%	14%	13%	29%	20%	24%	21%	16%	.18** (1039)
N (individus déclarant avoir participé au programme)	20	15	17	28	24	9	8	9	43	3	

*p<.05, ** p<.01, ***p<.001, n.s. non significatif.

^a La question ne s'adresse qu'aux personnes qui indiquent être (un peu ou bien) informées sur le programme.

Les données manquantes sont traitées comme non-participation

La participation est différente dans les universités de Bâle et de Zurich. Le résultat doit cependant être interprété avec précaution, en raison du faible taux de réponse de Bâle. L'interprétation des résultats des petites universités est difficile également à cause du petit nombre de réponses. C'est pourquoi les petites universités sont indiquées entre parenthèses.

2.2 Annexe au chapitre 3 : Résultats et effets du module 1 « primes incitatives »

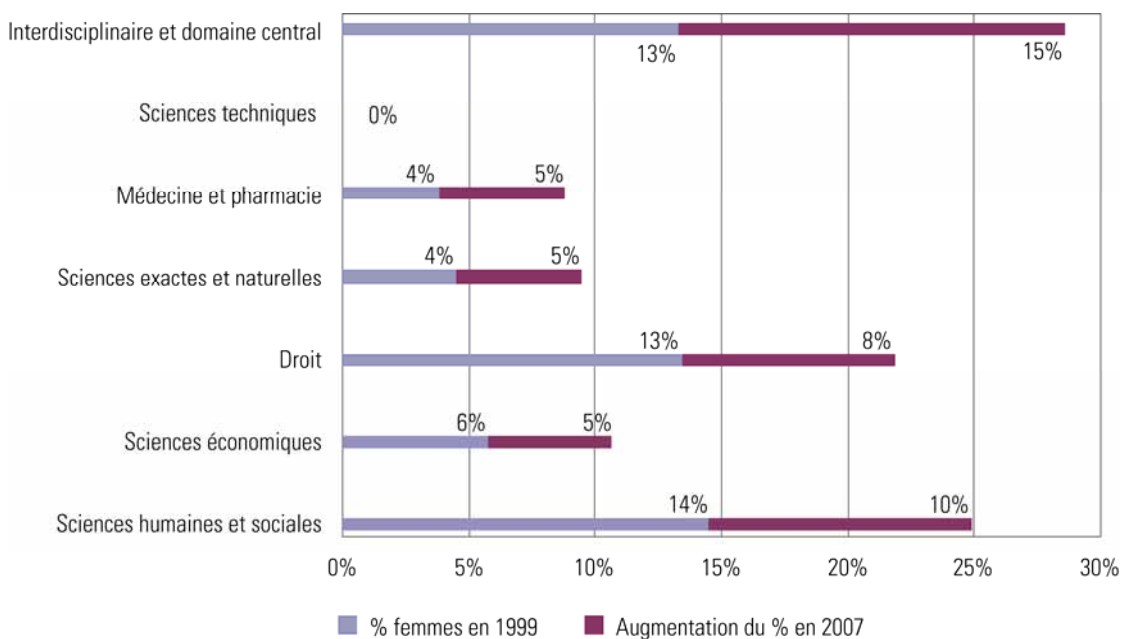
Figure 3 Nominations de professeur-e-s assistant-e-s du 1.9. 2000 au 31.8.2007 par université

<i>Nominations d'après le recensement de la CUS du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2007</i>											
<i>Phase I du programme (P1) 1999 – 2003, phase II (P2) 2003 - 2007</i>											
	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total
Nominations P1	26	31	17	14	35	3	2	2	33	2	165
Nominations P2	32	41	22	16	63	11	10	16	53	12	276
Total nominations	58	72	39	30	98	14	12	18	86	14	441
Femmes nommées P1	10	4	5	3	11	1	1	0	9	0	44
Femmes nommées P2	8	10	11	4	24	6	4	5	16	3	91
Total femmes nommées	18	14	16	7	35	7	5	5	25	3	135
% femmes nommées P1	38.5%	13%	29.4%	21.4%	31.4%	33.3%	50%	0%	27.3%	0%	26.7%
% femmes nommées P2	25%	24.4%	50%	25%	38.1%	54.5%	40%	31.3%	30.2%	25%	33%
% total femmes nommées	31%	19.4%	41%	23.3%	35.7%	50%	41.7%	27.8%	29.1%	21.4%	30.6%

Figure 4 Nominations de professeur-e-s assistant-e-s du 1.9. 2000 au 31.8.2007 par discipline

<i>Nominations d'après les recensements de la CUS du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2007</i>								
<i>Phase I du programme (P1) 1999 – 2003, phase II (P2)2003 - 2007</i>								
	Sciences humaines et sociales	Sciences économiques	Droit	Sciences exactes + natur.	Méd. + pharma	Sciences techniques	Interdisc. et autres	Total
Nominations P1	49	31	13	40	31	0	1	165
Nominations P2	100	50	21	70	27	8	0	276
Total nominations	149	81	34	110	58	8	1	441
Femmes nommées P1	23	5	5	7	3	0	1	44
Femmes nommées P2	40	14	8	18	9	2	0	91
Total femmes nommées	63	19	13	25	12	2	1	135
% femmes nommées P1	46.9%	16.1%	38.5%	17.5%	9.7%	-	100%	26.7%
% femmes nommées P2	40%	28%	38.1%	25.7%	33.3%	25%	0%	33%
% total femmes nommées	42.3%	23.5%	38.2%	22.7%	20.7%	25%	100%	30.6%

Figure 5 Augmentation de la part de professeures ordinaires, extraordinaires et assistantes dans les différentes disciplines de 1999 à 2007



Sources : Office fédéral de la statistique – Personnel des hautes écoles universitaires

Figure 6 Effets du module incitatif

<i>Le module incitatif a ...</i>	Femmes	Hommes	Prof. ord. extraord.	Prof. assist.
...débouché sur davantage de nominations de femmes				
tout à fait / plutôt	52%	58%	54%	65%
plutôt pas / pas du tout	48%	42%	46%	35%
N (627 / 632)	173	454	525	107
... mené à des améliorations concrètes en ce qui concerne l'égalité des chances dans les procédures de nomination				
tout à fait / plutôt	40%	50%	47%	48%
plutôt pas / pas du tout	60%	50%	53%	52%
N (622 / 627)	170	452	524	103
... débouché sur des discussions importantes sur l'égalité des chances dans les procédures de nomination				
tout à fait / plutôt	62%	63%	62%	68%
plutôt pas / pas du tout	38%	37%	38%	32%
N (637 / 642)	175	462	533	109
... a nui à la réputation des professeures nommées				
tout à fait / plutôt	12%	16%	16%	12%
plutôt pas / pas du tout	88%	84%	84%	88%
N (623 / 628)	174	449	521	107
<i>Le programme fédéral a ...</i>	Femmes	Hommes	Prof. ord. extraord.	Prof. assist.
abouti à plus de transparence dans les procédures de nomination				
tout à fait / plutôt	38%	47%	45%	44%
plutôt pas / pas du tout	62%	53%	55%	56%
N (653 / 660)	182	471	542	118
<i>Égalité des chances dans les procédures de nomination</i>	Femmes	Hommes	Prof. ord. extraord.	Prof. assist.
Les règlements actuellement en vigueur (et les dispositions complémentaires) garantissent l'égalité des chances dans les facultés				
Tout à fait / plutôt	71%	91%	88%	77%
Pas du tout / plutôt pas	29%	10%	12%	23%
V (N = 1002 / 1016)	.24***(1002)		.12***(1016)	

*** p<.001, n.s. non significatif.

2.3 Annexe au chapitre 4 : Résultats et effets du module 2 « mentoring »

2.3.1 Entretiens dirigés avec les mentees

Bloc de questions 1 : Déroulement de la carrière académique jusqu'à présent

Question de lancement : Décrivez brièvement le déroulement de votre carrière scientifique depuis la maturité jusqu'à aujourd'hui (avec situation dans le temps du mentoring).

Questions de relance :

- Y a-t-il eu des réorientations importantes, des interruptions dans le processus de qualification ? Pourquoi ?
- Des événements importants (privés aussi) ont-ils joué un rôle dans la poursuite de votre carrière scientifique ?
- Comment votre environnement scientifique s'est-il modifié (lieux de travail, camarades d'études et collègues de travail) ?

Bloc de questions 2 : Motifs de la participation au projet de mentoring

Question de lancement : Pouvez-vous décrire votre situation professionnelle au moment de votre décision de vous inscrire à un projet de mentoring ?

Questions de relance :

- Quelle était votre attitude vis-à-vis d'une carrière académique ?
- Quels obstacles voyiez-vous à cette époque dans cette voie ?
- Qu'attendiez-vous du mentoring ?

Bloc de questions 3 : Déroulement du mentoring et du programme-cadre

Question de lancement : Comment se sont déroulés concrètement le mentoring et le programme-cadre ?

Questions de relance :

- Quelles étaient la fréquence et la forme des contacts ?
- Caractéristiques du mentoring (unisexe/mixte, une/plusieurs disciplines, une/plusieurs universités etc.)
- Comment décririez-vous votre relation avec votre menta, votre mentor ?
- Êtes-vous encore en contact aujourd'hui ?
- Comment s'est déroulé le programme-cadre ?

Bloc de questions 4 : Effets du mentoring

Question de lancement : Quelle serait votre situation actuelle sans la participation au mentoring ?

Questions de relance :

- À quoi avez-vous eu accès grâce au mentoring ?
- Quelles expériences, connaissances le mentoring vous a-t-il aidé à acquérir ?
- Dans quelles étapes de votre carrière le mentoring vous a-t-il soutenue ?
- Des limites du mentoring vous sont-elles apparues ?
- Le mentoring a-t-il eu des effets négatifs sur votre carrière académique ?
- D'après votre expérience, que trouvez-vous important et prometteur dans le mentoring pour l'encouragement de la relève féminine dans les universités ?
- Dans quels domaines le mentoring n'a-t-il pas répondu à vos attentes ? Pourquoi ?

Bloc de questions 4 : Questions sociodémographiques

Origine, âge, situation familiale et économique avant et pendant la participation au mentoring.

2.3.2 Guide d'entretien avec les mentas/mentors et les conseillères/conseillers

Bloc de questions 1 : Motifs de l'activité de menta/mentor

Question de lancement : Pour quelles raisons vous êtes-vous mis/e à disposition en tant que menta/mentor ?

Questions de relance :

- 2 Sous quelle forme étiez-vous concerné-e par l'encouragement de la relève dans votre université à cette époque ?
- 3 Quels critères relatifs aux mentees ont été déterminants dans votre décision ?

Bloc de questions 2 : Besoins de soutien ou obstacles à la carrière constatés chez les mentees

Question de lancement : Dans quels domaines les mentees avaient-elles besoin de soutien de votre point de vue ?

Questions de relance :

- Les besoins concernaient-ils : les compétences scientifiques, les compétences méthodologiques, l'auto-sélection, la ségrégation sexuelle ?
- Où se situaient selon vous les obstacles aux niveaux suivants de qualification, à une carrière scientifique ?

Bloc de questions 3 : Expérience et connaissances personnelles acquises grâce au mentoring

Question de lancement : Dans quelle mesure avez-vous tiré profit de votre activité de menta/mentor ?

Questions de relance :

- Quels effets concrets le mentoring a-t-il eu pour vous ?
- Quelles expériences, connaissances le mentoring vous a-t-il apportées ?
- Avez-vous profité du mentoring pour promouvoir la relève dans votre université ?
- Le mentoring a-t-il eu des effets sur vos activités dans les instances universitaires ?

Bloc de questions 4 : Pertinence du mentoring pour les universités

Question de lancement : Le mentoring est-il nécessaire à la relève féminine dans les universités ? Pourquoi ?

Questions de relance :

- D'après votre expérience, que trouvez-vous important et prometteur dans le mentoring pour l'encouragement de la relève féminine dans les universités ?

Programme fédéral Egalité des chances 2004–07

Guide destiné à l'auto-évaluation des projets de mentoring

REMARQUE PRELIMINAIRE

Il est nécessaire que les différents types de projet de mentoring fassent leur auto-évaluation sur une même base, si l'on entend pouvoir les comparer. Les questions et données présentées ici servent de canevas à l'auto-évaluation, qui peut bien sûr dépasser ce cadre restreint. Ce guide est articulé en fonction de types, en cas de projet mixte, prière de le suivre en conséquence.

Les différents types de projet *doivent absolument* répondre aux questions qui les concernent:

Projets de mentoring au sens strict (mentoring individuel, en groupe ou entre pairs)

- 1 nombre de candidatures, le cas échéant de personnes intéressées
- 2 renseignements personnels relatifs aux mentees (cf. modèle)
- 3 renseignements personnels relatifs aux mentas ou mentors (cf. modèle)
- 4 attentes envers le projet
- 5 effets et utilité du projet: il est important ici de s'interroger sur les éléments suivants: mise en relation, soutien à la carrière, soutien personnel ou spécifique à la discipline, degré de satisfaction
- 6 participation à certains cours, ateliers ou autres et degré de satisfaction quant à la conception du projet.

Cours, coaching

Recommandation: réserver à la fin d'un cours au moins 10' pour répondre au questionnaire.

- 1 nombre d'inscriptions (réparties en fonction du genre)
- 2 nombre effectif de participant-e-s (réparties en fonction du genre)
- 3 renseignements personnels (cf. le modèle, point 3 et si c'est pertinent et possible le point 1 [1.1 et 1.3])
- 4 degré de satisfaction (sur une échelle comprenant 4 degrés allant de "très satisfait-e" à "très insatisfait-e")

Conférences, rencontres

nombre de participants (si possible répartis en fonction du genre)

Plate-forme de communication, réseau

- 1 renseignements personnels (cf. le modèle, point 3 et si c'est pertinent et possible le point 1 [1.1 et 1.3])
- 2 degré de satisfaction

Il serait souhaitable que les participant-e-s répondent également à des questions relatives à leurs attentes face au projet, à ses effets et à son utilité (cf. supra "mentoring au sens étroit")

Modèle pour collecter les renseignements personnels

Renseignements personnels relatifs aux mentees et aux mentas ou mentors

1 Renseignements personnels relatifs aux mentees

1.1 Quel niveau de qualification aviez-vous au début du mentoring?

étudiant-e	depuis _____ (nombre d'années)
titulaire d'une licence/diplôme/MA	depuis _____ (nombre d'années)
doctorant-e	depuis _____ (nombre d'années)
postdoc	depuis _____ (nombre d'années)
en cours d'habilitation	depuis _____ (nombre d'années)
titulaire d'une habilitation	depuis _____ (nombre d'années)

1.2 Au cours du projet de mentoring, êtes-vous passé-e à un niveau de qualification supérieur? si oui,

quel titre avez-vous obtenu? _____

1.3 Dans quelle discipline êtes-vous?

- 1 théologie
- 2 langues et littératures
- 3 histoire et culture (philosophie, archéologie, histoire, histoire de l'art, ethnologie, traditions populaires, etc.)
- 4 sciences sociales et éducatives (psychologie, pédagogie, sociologie, politologie, géographie humaine, etc.)
- 5 économie
- 6 droit
- 7 sciences exactes (mathématiques, physique, informatique, etc.)
- 8 sciences naturelles (chimie, sciences de la terre, géographie, biologie)
- 9 médecine (humaine et vétérinaire)
- 10 pharmacie
- 11 sciences techniques
- 12 autres: _____

2 Renseignements personnels relatifs aux mentas ou mentors

2.1 nombre de mentas ou mentors:
mentas _____ mentors _____ total _____

2.2 répartition entre les universités

2.3 répartition entre les disciplines (cf. tableau sous point 1)

2.4 position:

- professeur-e (ordinaire ou extraordinaire)
- professeur-e assistant-e
- cadre intermédiaire supérieur (p. ex. maître-assistant-e)
- cadre intermédiaire inférieur (p. ex. assistant-e)
- étudiant-e
- extérieur-e à l'université: _____
- autre: _____

**3 Autres renseignements personnels
(mentees ou participant-e-s à un cours)**

3.1 année de naissance _____

3.2 genre féminin masculin

3.3 avez-vous des enfants?

- non
- oui

combien? _____

âge? moins de 6 ans nombre: _____
 entre 6 et 13 ans nombre: _____
 plus de 13 ans nombre: _____

2.4 Annexe au chapitre 5 : Évolution de la ségrégation verticale et horizontale

Figure 7 Part de femmes parmi les professeur-e-s dans les différentes disciplines en 1999 et en 2007 en valeur absolue et en pourcentage

Uni	Professeures cat. II*				Professeures cat. I**				Femmes prof. Cat. I + cat. II			
	1999		2007		1999		2007		1999		2007	
Discipline	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.
Sciences humaines et sociales	26%	27	36%	77	12.4%	69	21.1%	129	14.5%	96	25%	206
Économie	8%	4	17%	10	5.14%	11	9.3%	25	5.75%	15	11%	35
Droit	33%	4	30%	10	11.8%	18	20.5%	42	13.4%	22	22%	52
Sciences exactes et naturelles	35%	4	14%	19	4.1%	15	7.5%	24	4.5%	19	9%	43
Médecine, pharmacie	1%	1	12%	26	4.3%	20	7.3%	31	3.8%	21	9%	57
Sciences techniques	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Interdisciplinaires et autres	60%	3	28.6%	4	5.9%	2	28.6%	6	12.8%	5	28.6%	10
Ensemble	13%	43	21%	147	7.5%	135	13.7%	256	8.3%	178	15.7%	403

Sources : Office fédéral de la statistique – étudiant-e-s et diplômés dans les universités, personnel des universités

* OFS Cat. II = correspond au plus près aux professeur-e-s assistant-e-s dans les recensements de la CUS

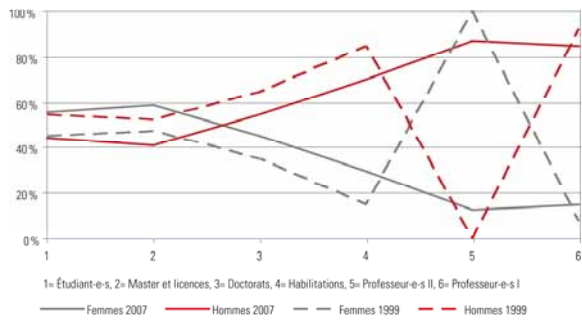
** OFS Cat. I = correspond au plus près aux professeur-e-s extraordinaires dans les recensements de la CUS

2.4.1 Remarques relatives aux leaky pipelines

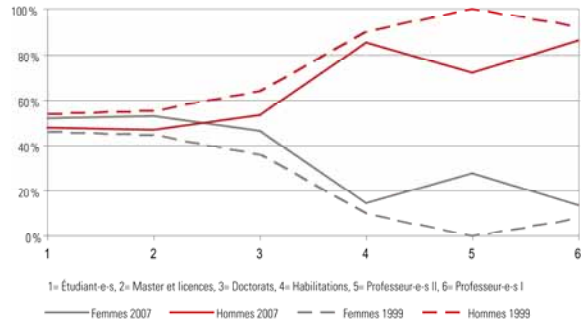
Les graphiques suivants sont basés sur les données de l'Office fédéral de la statistique relatives aux étudiant-e-s et aux diplômés dans les hautes écoles universitaires. Pour les catégories des professeur-e-s I et II, les explications concernant les cat. I et II de l'OFS (ci-dessus * et **) sont à prendre en compte. Les habilitations ne concernent que les universités de BS, BE, FR, SG et ZH.

2.4.2 Leaky pipelines par université

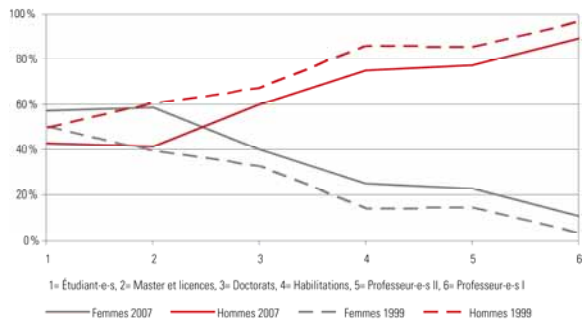
Leaky Pipeline Université de Bâle



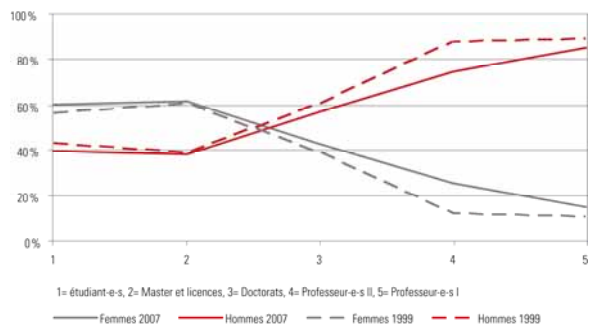
Leaky Pipeline Université de Berne



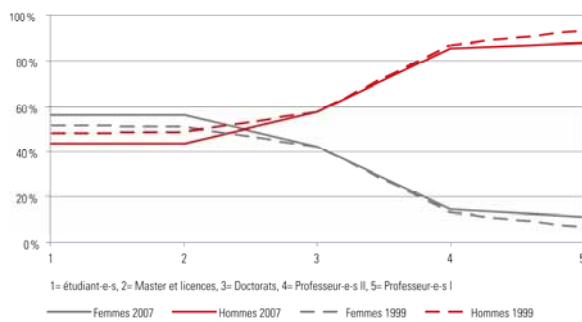
Leaky Pipeline Université de Fribourg



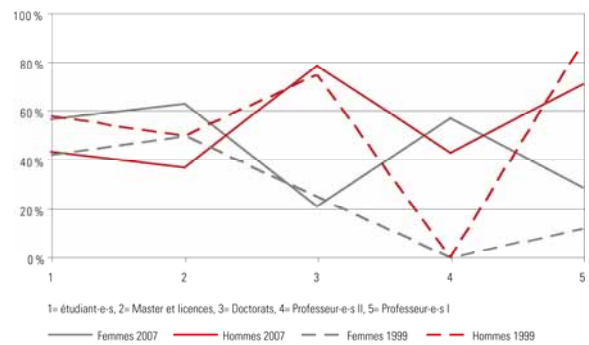
Leaky Pipeline Université de Genève



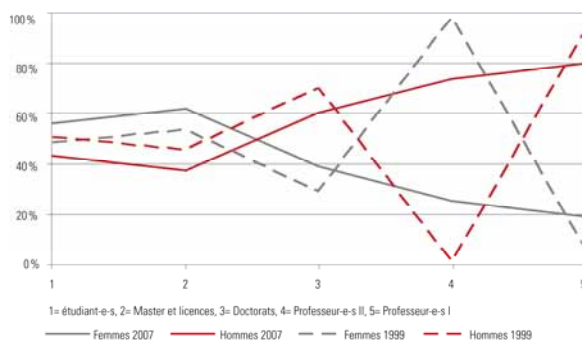
Leaky Pipeline Université de Lausanne



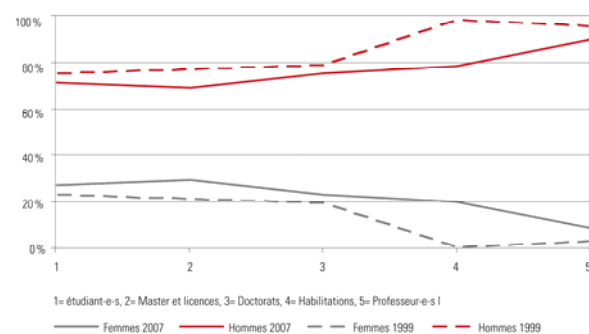
Leaky Pipeline Université de Lucerne

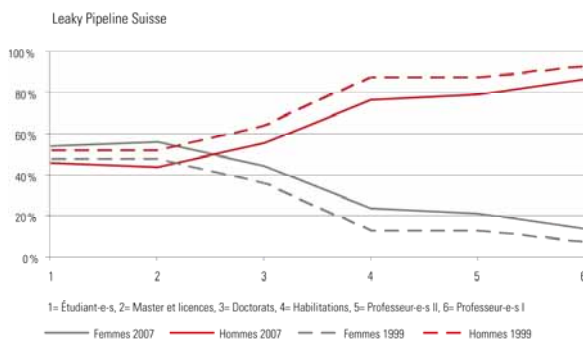
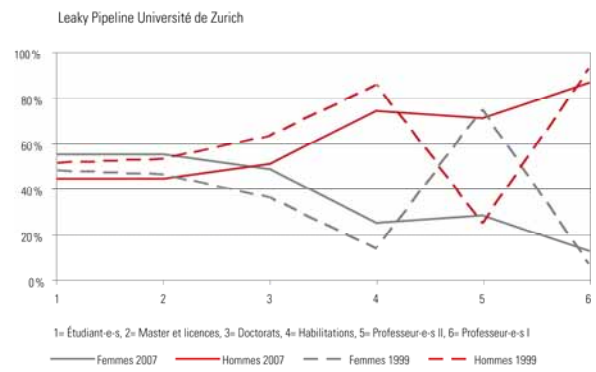
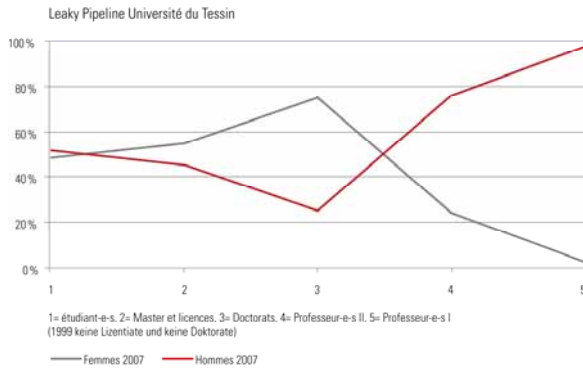


Leaky Pipeline Université de Neuchâtel

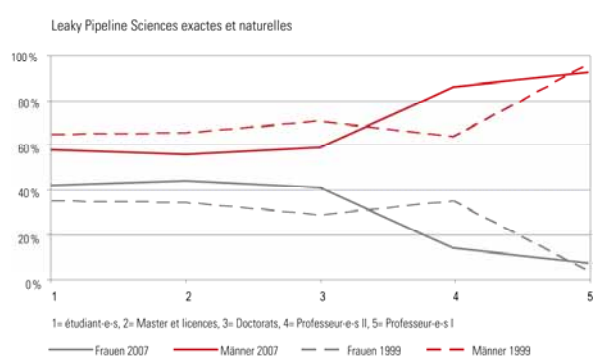
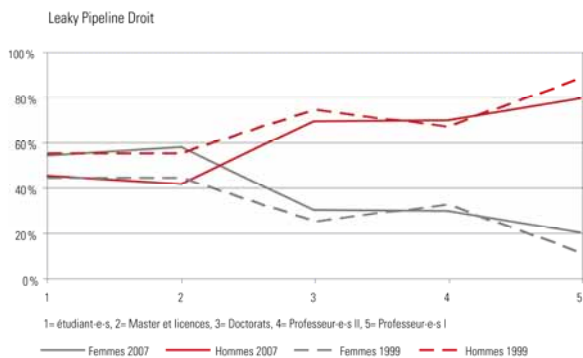
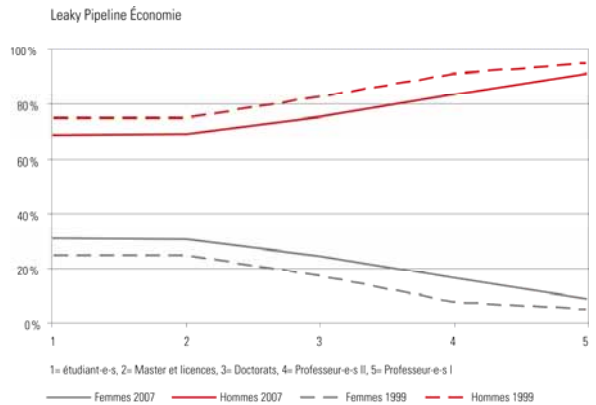
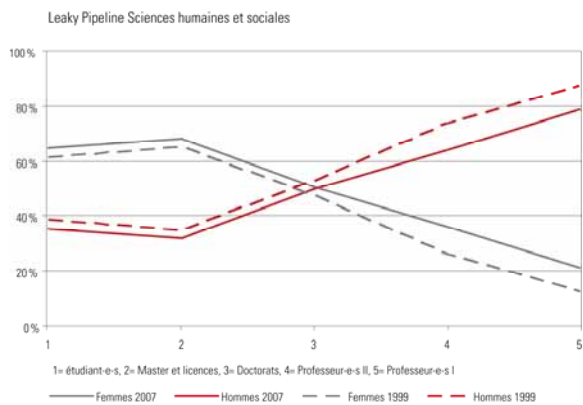


Leaky Pipeline Université de St Gall

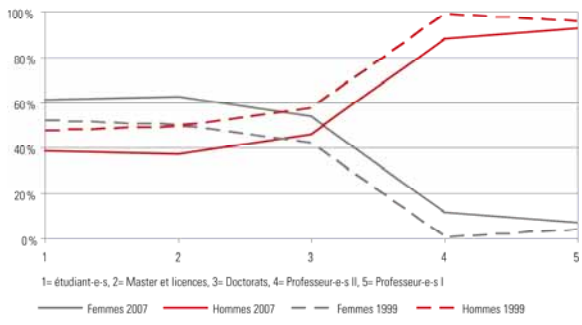




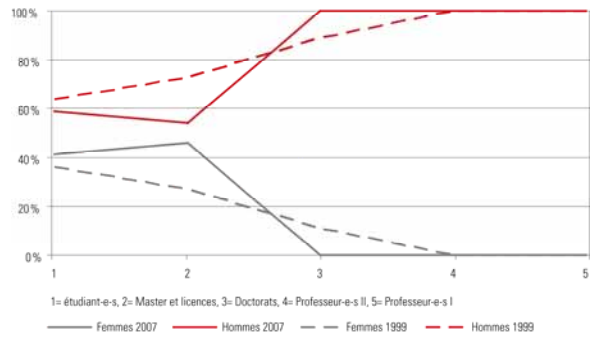
2.4.3 Leaky pipelines par discipline



Leaky Pipeline Médecine et Pharmacie



Leaky Pipeline Sciences techniques



3 Bibliographie

- BABEL, Jaques (2007): Bildungsperspektiven. Szenarien 2007-2016 für die Hochschulen: II. Lehrkörper / Perspectives de la formation. Scénarios 2007-2016 pour les hautes écoles: II. Corps enseignant. Neuenburg: Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS).
- BABEL, Jaques; Strubi, Pascal (2008): Bildungsperspektiven. Szenarien 2008-2017 für die Hochschulen / Perspectives de la formation. Scénarios 2008-2017 pour les hautes écoles. Neuenburg: Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS).
- BACHMANN, Ruth; Rothmayr, Christine; Spreyermann, Christine (2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003 (Schriftenreihe BBW 2004/1D). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- BEAUFAYËS, Sandra (2004): Wie werden Wissenschaftlerinnen gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.
- BUDE, Heinz (2003): Fallrekonstruktion, in: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung: ein Wörterbuch, S. 60-61. Opladen: Leske + Budrich.
- EUROPEAN COMMISSION (2008): Mapping the Maze, Getting more Women to the Top in Research. European Communities: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf.
- EUROPEAN COMMISSION (2008): Benchmarking Policy Measures for Gender Equality In Science. European Communities: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/benchmarking-policy-measures_en.pdf.
- EUROPEAN COMMISSION (2006): She Figures. European Communities: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.
- EUROPEAN COMMISSION (2008): Report on equality between women and men, European Communities.
- FÄRBER, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit im Berufungsverfahren. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- FRANZKE, Astrid (2004): Mentoring an Hochschulen – innovative Potenziale zur Steigerung des Frauenanteils in Naturwissenschaften und Technik? Ergebnisse der niedersächsischen Evaluationsstudie, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmassnahmen an Hochschulen (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 3), S. 171-185. Bielefeld: Kleine Verlag.
- FRANZKE, Astrid (2005): Mentoring und Strukturveränderung, in: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. S. 171-183. Bern: eFeF-Verlag.
- FÜGER, Helene (2005): Sag mir, wo die Strukturen sind. Ziele, Ergebnisse und Perspektiven des Réseau romand de mentoring pour femmes, in: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. S. 161-170. Bern: eFeF-Verlag.
- HELLRIEGEL, Barbara; Lindemann-Mathies, Petra; Seidl, Irmi; Joshi, Jasmin (Hrsg.) (2005): Gemeinsam statt einsam – Peer-Mentoring als Nachwuchsförderung in Eigenregie. Zürich: UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich (universelle 7, Beiträge zur Gleichstellung).
- HERMANN, Harry (1992): Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren, in: Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P. (Hrsg.): Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten, S. 110-141. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH.
- KLUGE, Susann (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1), Art. 14g. Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00kluge-Dhtm> (20.4.2007).

KELLE, Udo; Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.

KRAIS, Beate; Beaufay's, Sandra (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht, in: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. S. 29-46. Bern: eFeF-Verlag.

KRAIS, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht. Frankfurt a. M.: Campus.

KRIMMER, Holger; Stallmann, Freia; Behr, Markus; Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster: Universität.

KURMEYER, Christine; Meuthen, Gabriele (2003): Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft. Abschlussbericht 2000/2003. Hannover: Gleichstellungsbüro der Universität.

KÜNG, Zita; Dobelhofer, Doris (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch. Heidelberg: Springer-Verlag.

LAMNEK, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.

LEEMANN, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur: Rüegger.

LÖTHER, Andrea (Hrsg.) (2004): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmassnahmen an Hochschulen (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 3). Bielefeld: Kleine Verlag.

MAURER, Elisabeth; Meyerhofer, Ursula (2003), Peer-Mentoring - Erste Erfahrungen mit der Mentoring-Werkstatt an der Universität Zürich, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 1), S. 29-40. Bielefeld: Kleine Verlag.

MAYRING, Philipp (1990): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

MEYERHOFER, Ursula (2004): Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000 - 2004: Erfahrungen und Empfehlungen. Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.

MICHEL-ALDER, Elisabeth (2004): Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibung fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft. Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.

MONROE, Kristen; OZYURT, Saba; WRIGLEY, Ted; ALEXANDER, Amy (2008): Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. Perspectives on Politics, 6 (2), 215-233.

MÜLLER, Catherine, Sander, Gudrun (2005): Gleichstellungs - Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt mit CD-ROM. Zürich: Herausgegeben vom Band des Personals Öffentlicher Dienste vpod, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

NIENHAUS, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.) (2005): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern: eFeF-Verlag.

PAGE, Julie; Leemann, Regula Julia (Hrsg.) (2000): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung (Schriftenreihe BBW 2000/1d). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.

ROTHMAYR, Christine; Maurer, Elisabeth (2000): Akademische Nachwuchsförderung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Das Beispiel der Sozial- und Geisteswissenschaften an der Universität Zürich (Studie 2 im Rahmen des SOWI-Disslabors). Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.

- SCHMIDT, Eva Renate; Berg Hans Georg (1995): Beraten mit Kontakt. Handbuch für Gemeinde- und Organisationsberatung. Offenbach/M: Burckhardthaus-Laetare Verlag GmbH.
- SPREYERMANN, Christine (2004): Evaluationsbericht Mentoring Deutschschweiz. Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer akademischen Karriere. Evaluation des zweiten Programms von September 2002 bis Januar 2004. Bern: Universität, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- STAKE, Robert E. (1995): The Art of case study research. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- STRAUSS, Anselm; Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.
- ULMI, Marianne; Maurer, Elisabeth (2005): Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft (Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors). Zürich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich.
- WOLLMANN, Hellmut (2000): Evaluierung und Evaluationsforschung von Verwaltungspolitik und -modernisierung - zwischen Analysepotential und -defizit. Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, S. 195-230. Leske + Budrich, Opladen.
- YIN, Robert K. (1992): The case study method as a tool for doing evaluation, in: Current Sociology 40(1), pp. 121 -

Adresses

Coordination du programme

CRUS

Dr. Gabriela Obexer-Ruff

Coordinatrice du programme fédéral Égalité des chances
Conférence des recteurs des universités suisses
Sennweg 2, 3012 Berne

Tél. : 031 306 60 23, Fax 031 306 60 50
gabriela.obexer-ruff@crus.ch

Mirjam Christe

Tél. : 031 306 60 24, Fax 031 306 60 50
mirjam.christe@crus.ch

Direction du projet d'évaluation

Christine Spreyermann, lic. phil. I (Coordination)

sfinx - Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision
Maulbeerstr. 14, 3011 Berne

Tél. : 031 398 34 35, Fax 031 398 34 36
christine.spreyermann@sfinx.ch

Prof. Dr. Christine Rothmayr

Département de science politique
Université de Montréal
C.P. 6128, succursale Centre-ville
Montréal QC H3C 3J7
Canada

Tél. : 001 5114 343 7884,
Fax 001 5114 343 2360 (Secrétariat)

Collaboratrices scientifiques : Direction du projet partiel « études de cas »

Franziska Müller, lic. rer. soc.

Ruth Bachmann

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

Tél. : 041 226 04 26
Fax 041 410 51 82
mueller@interface-politikstudien.ch

Lea Sgier, (Collecte des données)

Université de Genève, Département de science politique
40, bd du Pont-d'Arve, 1211 Genève 4

Tél. : 022.379.83.59

Fax 022.379.83.64

lea.sgier@politic.unige.ch

Dr. Isabelle Engeli, (Traitement statistique)

Max Weber Fellow

Via delle Fontanelle 10

50014 San Domenico di Fiesole, Italie

Tél. : +39 338 653 94 62

isabelle.engeli@iue.eu

Nora Lischetti, (Analyse de documents, traitement des données)

sfinx - Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision

Maulbeerstr. 14, 3011 Berne

Tél. : 031 398 34 35

Fax 031 398 34 36

lischetti@sfinx.ch

Traduction française

Marie-Pierre Frossard, Madetswil

Sandrine Charlot Zinsli, Zurich

