



Hes·so

Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale
Fachhochschule Westschweiz
University of Applied Sciences
Western Switzerland

Rapport d'activité 2007

Egalité des chances

de la HES-SO

Delémont, le dispositif Egalité des chances
mars 2008

Table des matières

I.	Introduction.....	3
II.	Intégrer l'égalité dans les structures	3
	Structure	3
	Rôle.....	4
	Actions réalisées.....	5
III.	Augmenter la proportion des étudiant-e-s dans les filières connotées genre.	6
	Situation	6
	Projets d'incitation.....	6
IV.	Rééquilibrer les genres dans les fonctions d'enseignement et de direction et créer un environnement favorable à la conciliation des tâches professionnelles et familiales.....	9
	Situation	9
	Instauration des principes d'égalité	10
	Projet d'incitation des femmes à faire carrière	11
V.	Développer les compétences genre du corps enseignant.....	11
VI.	Soutenir la recherche genre.....	12
VII.	Communication et sensibilisation.....	13
	ARC.....	13
	Genève	14
	Vaud.....	14
	Valais	15
	Fribourg.....	15
	Siège.....	15
VIII.	Réaliser l'approche intégrée et son controlling.....	16
IX.	Perspectives	17
X.	Conclusion.....	17
	Abréviations :	18

I. Introduction

L'action en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la HES-SO est fondée sur les dispositions contenues dans la législation fédérale sur les HES. Cette action bénéficie du soutien du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES et de son plan d'action. Le développement stratégique de la HES-SO s'appuie sur une série d'ambitions générales qui servent de référence à l'ensemble des actions entreprises tant sur le plan stratégique qu'opérationnel. Par sa politique, la HES-SO soutient l'égalité des chances entre femmes et hommes et son intégration à tous les niveaux, tant parmi son personnel que parmi ses étudiant-e-s. Elle favorise les travaux de recherche visant à l'évaluation et au renforcement des mesures concrètes et préfère une action dans la durée à des projets ponctuels ou isolés.

Les efforts consacrés par le dispositif Egalité des chances de la HES-SO durant la période précédente 2004-2007 ont œuvré à la réalisation des objectifs fixés, soit :

- Intégrer l'égalité dans les structures
- Augmenter la proportion des étudiant-e-s dans les filières connotées genre
- Rééquilibrer les genres dans les fonctions d'enseignement et de direction et créer un environnement favorable à la conciliation des tâches professionnelles et familiales
- Développer les compétences genre du corps enseignant
- Inscrire l'Egalité parmi les critères Qualité
- Soutenir la recherche genre
- Réaliser l'approche intégrée et son controlling

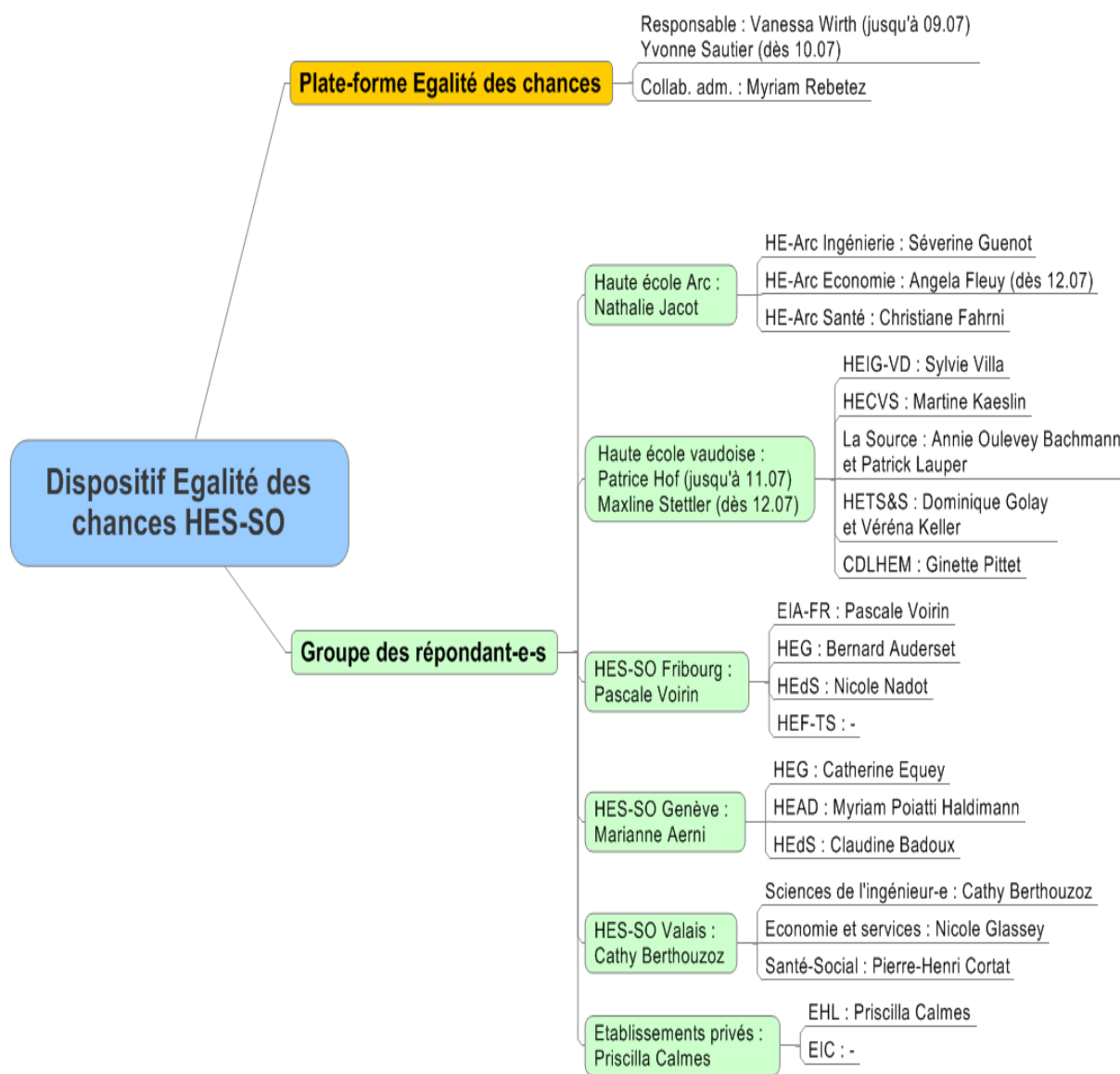
Plus spécifiquement, les objectifs fixés pour l'année 2007 sont :

- Coordonner et développer un message commun en priorité avec les répondant-e-s (inter)cantonal-e-s Egalité des chances
- Suivre les projets d'incitation en cours
- Garantir les principes d'égalité au niveau RH
- Développer une réflexion Egalité des chances dans le corps enseignant
- Développer une conscience Egalité dans les structures
- Elaborer la stratégie 2008-2011 et des indicateurs

II. Intégrer l'égalité dans les structures

Structure

Afin de permettre une plus grande autonomie des établissements (inter)cantonaux, le dispositif Egalité des chances s'est doté d'une nouvelle structure. Celle-ci permet un plus grand ancrage et une meilleure intégration de l'égalité à plusieurs niveaux. Le dispositif Egalité est composé d'une Plate-forme au Siège et de six répondant-e-s Egalité, chacun-e coordonnant un groupe d'appui interdisciplinaire. Chaque établissement est représenté par un-e répondant-e Egalité des chances qui coordonne les activités au sein de son établissement et des écoles. Le ou la répondant-e est en principe secondé-e par un groupe d'appui composé d'une personne de référence par école.



Rôle

La Plate-forme a comme fonction principale de définir la stratégie globale et d'assurer son déploiement dans les établissements ainsi que de mettre en œuvre un système de controlling. En deuxième lieu, elle réunit toutes les informations susceptibles de promouvoir l'égalité dans la HES-SO puis les transfère aux personnes concernées.

Afin de pouvoir mettre en œuvre localement le plan d'action Egalité HES-SO et de mener à bien diverses actions Egalité au sein de l'école, la Haute Ecole Arc mandate une personne de référence pour chacun de ses domaines, soit : Ingénierie & Arts et Santé. En fin d'année, une répondante de l'école de gestion est venue renforcer l'équipe. La mission de ce dispositif égalité est d'élaborer, coordonner et appliquer la politique de l'égalité des chances de la HES-SO au sein de l'établissement intercantonal (Jura – Neuchâtel – Berne). Ce groupe est animé et soutenu par un-e répondant-e qui a pour tâche, hormis celle d'encadrer le dispositif interne, de faire le lien avec la Plate-forme Egalité de la HES-SO et donc de faire circuler l'information entre le Siège et l'établissement, et d'initier, de promouvoir, ou de coordonner les projets Egalité des chances décidés.

La structure égalité mise en place à la HES-SO//Valais-Wallis se compose d'une répondante à l'égalité des chances qui joue également de rôle de répondante pour le domaine Sciences de l'ingénieur-e, d'une répondante pour le domaine Economie et Services et d'un répondant pour les domaines Santé-Social.

Pour réaliser son mandat Egalité des chances, la HES-SO//Genève est dotée d'une structure collective de quatre membres, ce qui lui permet de travailler en étroite collaboration avec les sept écoles HES genevoises et de connaître les réalités de l'égalité dans les différents domaines (Sciences de l'ingénieur-e ; Economie et services ; Design ; Santé ; Travail social ; Musique). Une personne plus particulièrement porte la fonction de répondante cantonale et participe activement aux travaux du dispositif Egalité des chances de la HES-SO. La Délégation dépend directement de la direction générale de la HES-SO//Genève, ce qui est rendu visible sur son organigramme.

A Fribourg, la répondante à l'EIA a pris la responsabilité de répondante cantonale et assure la coordination avec le dispositif HES-SO. Le groupe d'appui est composé de la personne susmentionnée et d'une répondante de la Haute école de santé. A la suite de la démission de la personne en poste à la Haute école de gestion, le directeur assure l'intérim dans l'attente de la nomination d'une nouvelle personne. Enfin, faute de ressources, la HEF-TS n'a pas de représentant-e au sein du groupe d'appui. Les informations sont transmises directement au directeur de l'école.

Au cours de cette année 2007, la direction de la Haute école vaudoise s'est attachée à pérenniser la fonction de répondant-e cantonal-e à l'égalité des chances. Le répondant qui assumait cette tâche ad intérim, a ainsi pu transmettre en novembre l'ensemble du dossier à sa successeure qui occupe désormais cette fonction pour le compte de la Direction générale de l'enseignement supérieur. Le groupe d'appui fait office de relais sur le terrain. La HEIG-VD est, parmi les écoles vaudoises de la HES-SO, la seule à ce jour à avoir professionnalisé la fonction de répondante à l'Egalité.

Actions réalisées

Les répondant-e-s (inter)cantonal-e-s Egalité des chances et la responsable de la Plate-forme ont, dans un premier temps, consacré leurs efforts à développer un message commun. Un état des lieux des actions de communication et de sensibilisation en lien avec l'égalité des chances a été élaboré, permettant de valoriser ces actions et de s'inspirer des meilleures pratiques. Un groupe de travail a préparé une présentation de la structure Egalité et de son rôle à l'intention des nouveaux étudiants et nouvelles étudiantes.

En juin, un séminaire a été organisé à l'attention des répondant-e-s et membres des groupes d'appui sur le thème : Paradoxes et défis du « plafond de verre » : éléments théoriques et pistes de réflexion sur

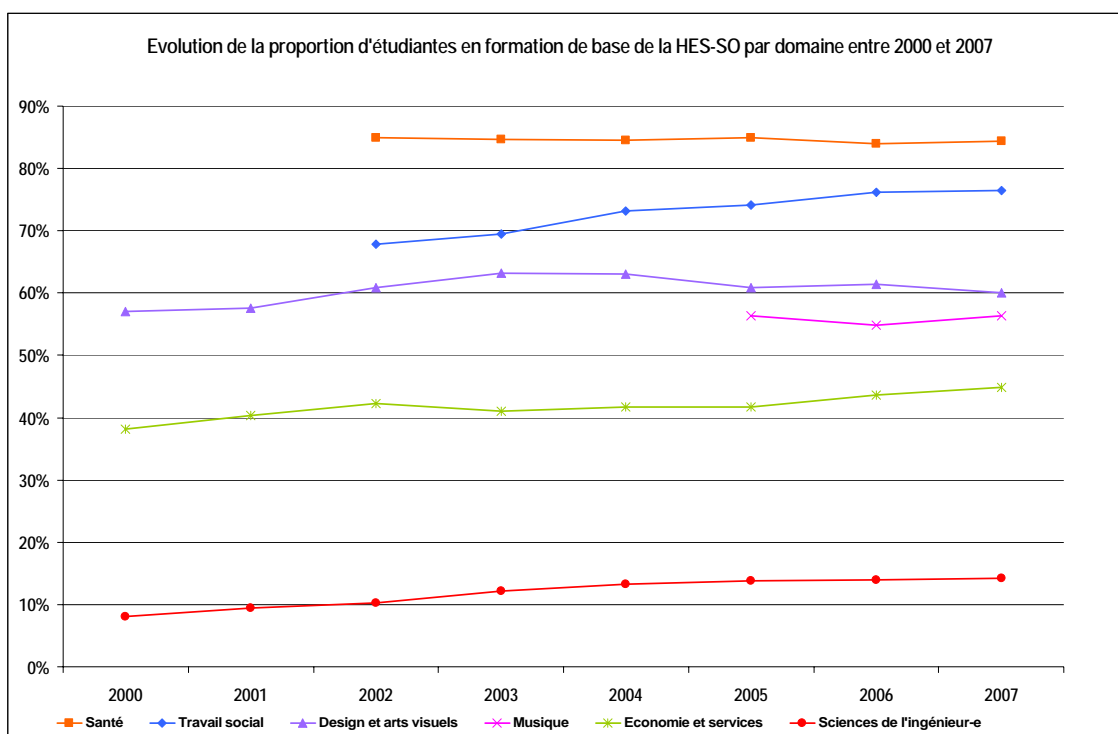
- comment viser l'égalité en tenant compte de la différence ?
- comment sensibiliser un public acquis à l'idée d'égalité hommes-femmes ?
- comment articuler la question des comportements individuels et celle des normes des organisations ?

Lors de la deuxième partie de l'année, le groupe des répondant-e-s (inter)cantonal-e-s et la responsable de la Plate-forme se sont penchés sur les objectifs possibles de la stratégie Egalité pour la période 2008-2011. Il s'agissait de répertorier les inégalités existantes entre femmes et hommes dans les différents domaines et services, puis de définir les actions possibles pour y remédier.

III. Augmenter la proportion des étudiant-e-s dans les filières connotées genre

Situation

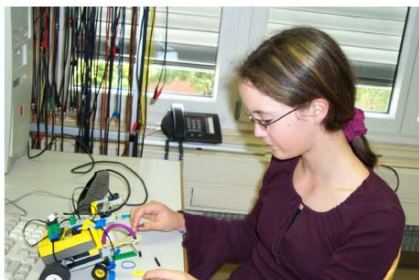
Dans l'ensemble, la proportion des femmes dans la HES-SO est en progression constante durant les deux premières périodes du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes, passant de 24.1% en 2000 à 52.1% en 2007. Cette augmentation est due principalement à l'intégration des domaines de la Santé et du Travail social en 2002. Toutefois la proportion des femmes depuis 2002 reste constante, allant de 47% en 2002 à 52% en 2007. Cette augmentation est due principalement à une forte féminisation dans le domaine du Travail social et une progression des effectifs dans le domaine de l'Economie et des services ainsi que dans le domaine des Sciences de l'ingénieur-e.



Le taux d'étudiantes dans le domaine des Sciences de l'ingénieur-e a passé durant la période 2000-2006 de 8% à 14% soit une augmentation relative de 75%. Nous espérons, durant la période 2008-2011, maintenir la même marge de progression. Les résultats obtenus à ce jour nous permettent de penser que nos actions sont suffisantes pour atteindre un tel objectif.

Projets d'incitation

Cofinancés par l'OFFT, des stages pratiques de deux jours WINS, Women in Science, ont été organisés à l'attention des collégiennes et/ou des gymnasiennes par les écoles d'ingénieur-e-s suivantes en 2007 : l'EIA-FR, la HEIG-VD et la HES-SO/Valais-Wallis. Ils ont pour but de faire connaître aux jeunes filles les filières techniques et de les convaincre de leur capacité à entreprendre des études d'ingénieure. A l'issue de ces stages, les jeunes filles fabriquent un objet qu'elles peuvent rapporter chez elles. D'année en année, le succès pour les stages WINS ne se dément pas. En 2007 à la HEIG-VD, cent soixante-deux filles de 8^e et 9^e année scolaire se sont inscrites, toutes curieuses de découvrir quelques facettes des métiers techni-



ques. Nonante d'entre elles ont finalement été retenues pour intégrer l'un des six ateliers proposés : énergie électrique, électronique, robotique, économie d'énergie, informatique et télécommunications. Les 15 et 16 novembre 2007 la HES-SO/Valais-Wallis a accueilli pendant deux jours septante-trois jeunes filles dans six ateliers des Sciences de l'ingénieur-e : automatique, électronique analogique et digitale, informatique, mécanique, télécommunications.

Dans le cadre du projet national Info+Lunch qui soutient la promotion des jeunes femmes dans les professions techniques et scientifiques, en 2007, des séances ont été organisées par les établissements ARC, Genève et Vaud. Face au succès rencontré auprès des apprenantes, la HEIG a organisé deux Info+Lunch, en collaboration avec le Centre professionnel du Nord-Vaudois (CPNV).

Selon ce même principe, des Lunch-Infos sont organisés à deux reprises, en avril et en mai, à la Haute école ARC - Economie à Neuchâtel : il s'agit de présenter et de promouvoir la filière Informatique de gestion auprès des jeunes filles qui sont sur le point d'obtenir leur Maturité Professionnelle Commerciale.

Chaque année les écoles d'ingénieur-e-s sont présentes dans toutes les manifestations publiques qui présentent durant quelques jours aux élèves de fin de formation obligatoire, à leurs parents mais aussi au grand public quelques cent cinquante métiers et les différentes voies de la formation professionnelle. Un espace « filles et technique » vise à promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles. Des animations et des rencontres avec des étudiantes HES et des femmes ingénieures issues du monde professionnel leur permettent d'obtenir des réponses à leurs questions, voire d'envisager de telles filières de formation.

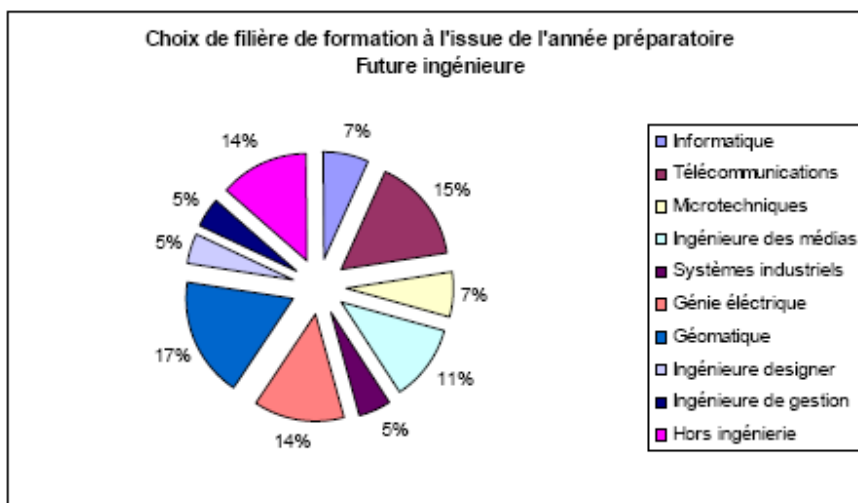


Un stage PASSVAC des montagnes neuchâteloises d'une journée a été proposé à l'EI-ARC du Locle, le 11 octobre 2007, pour les filles de 13 à 16 ans. Encadrées par la répondante à l'égalité des chances, ces ingénieures d'un jour ont pu suivre activement toutes les étapes de la fabrication d'un porte-clé bijou. Elles ont ainsi pu voir comment l'objet était dessiné (CAO), usiné, coloré (laboratoire de chimie), comment le miroir qui le compose était métallisé (salle blanche) et pour terminer elles ont eu la possibilité de faire graver leur nom sur l'objet par un robot.

Pour la 4ème volée consécutive, l'Année préparatoire aux filières techniques HES a réuni une quinzaine de jeunes filles venues d'horizons très différents, qui se sont retrouvées à la rentrée de septembre 2007 avec un objectif commun : découvrir les filières techniques et se préparer à leurs futures études d'ingénieure. Avec satisfaction, on observe que sur les quarante-quatre filles des trois premières volées, trente-huit poursuivent dans l'ingénierie. Un taux de poursuite en formation technique HES de 86% prouve largement le bien-fondé d'un tel programme. Seules six d'entre elles ont choisi de ne pas continuer. En soi ce n'est pas à considérer comme un échec du programme puisque l'objectif est bel et bien de mûrir son choix, y compris celui de ne pas poursuivre dans la technique.

Par ailleurs, leurs choix de filière de formation HES, à l'issue de cette année préparatoire, sont variés et couvrent toute la palette de possibilités qu'offre le programme de l'année préparatoire. Pour la plupart

d'entre elles, le choix final est complètement différent de l'idée qu'elles ont en arrivant. C'est certainement là le plus grand bénéfice du premier semestre. Elles effectuent leur choix en réelle connaissance de cause.



Un DVD, filmant les professeur-e-s volontaires de l'année préparatoire dans leur enseignement, met en évidence des comportements empreints de stéréotypes afin de doter les écoles d'ingénieur-e-s d'un outil pour intégrer le genre dans l'enseignement technique. Cet outil, qui permet une prise de conscience de ses propres attitudes dans le but de modifier les comportements, a été envoyé aux écoles professionnelles, aux centres d'orientation et aux bureaux cantonaux de l'égalité.

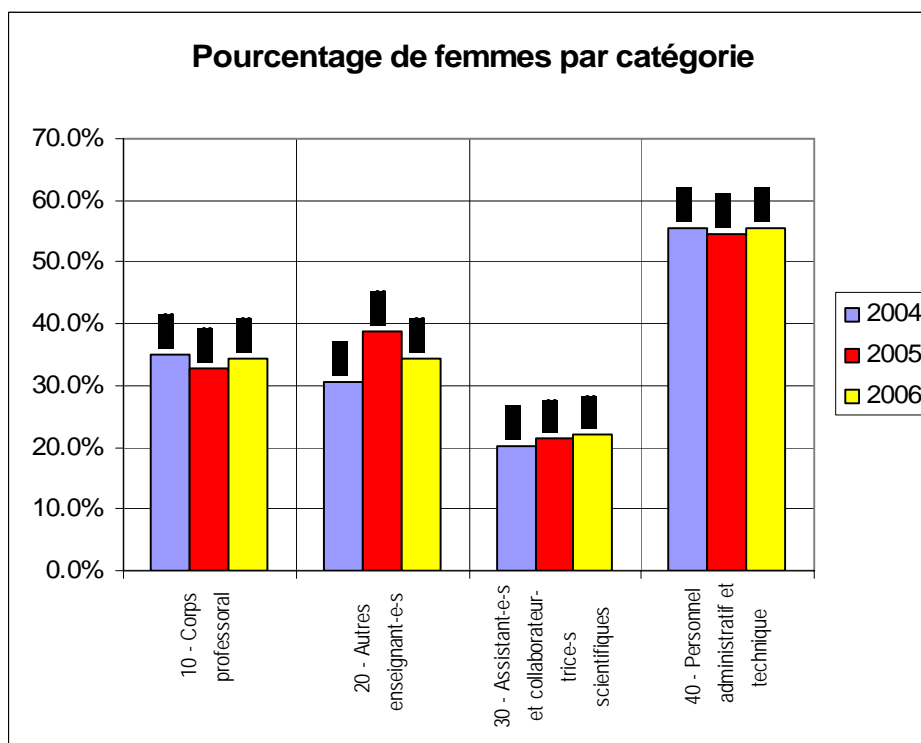
Le projet "Arc-Ideé" a permis de mettre en situation de mixité professionnelle des étudiant-e-s de quatre domaines HES (Santé, Design, Sciences de l'ingénieur-e et Economie et services) lors du développement en commun d'une montre pour infirmier-ère. Il s'est déroulé au sein de la Haute Ecole Arc (Berne, Jura et Neuchâtel), d'octobre 2004 à août 2007. Il s'est voulu proche de la réalité, en faisant interagir des étudiant-e-s de cultures professionnelles différentes lors de la conception et de la réalisation de l'appareil. Dix prototypes ont été finalisés au printemps 2007 puis testés par les étudiant-e-s du domaine Santé de la HE-Arc. Le projet a fait l'objet d'un court film (DVD) mettant en exergue l'activité des filles, respectivement des garçons, dans les filières connotées genre. Ce film est destiné aux offices d'orientation professionnelle, ainsi qu'aux écoles obligatoires et professionnelles. Pour sa diffusion, il est accompagné d'un dossier pédagogique offrant des leçons « clé en main » à l'enseignant-e qui souhaite aborder les thématiques du genre, de la mixité professionnelle ou du développement d'un projet.

L'ensemble des écoles d'ingénieur-e-s de la HES-SO édite depuis 2007 un magazine en ligne, www.ingenieuse.ch, pour promouvoir les études d'ingénierie auprès des jeunes filles. Un extrait papier de quatre pages annonçant chaque nouvelle édition est imprimé et largement diffusé dans les établissements secondaires et offices d'orientations de Suisse francophone pour inviter les étudiantes (et les enseignant-e-s) à se rendre sur le site. Il s'agit de sensibiliser tant les jeunes filles au fait que l'ingénierie est une carrière possible pour elles, que les personnes qui ont un rôle de prescripteur d'opinion dans leur entourage et peuvent avoir une influence sur leur choix professionnel. De nombreux articles de presse ont été rédigés à ce sujet. Le discours des médias est largement constructif.

IV. Rééquilibrer les genres dans les fonctions d'enseignement et de direction et créer un environnement favorable à la conciliation des tâches professionnelles et familiales

Situation

Plus on se trouve dans les hauts niveaux de la hiérarchie, plus les femmes sont sous-représentées. A part dans la catégorie de l'enseignement dit non répartisissable, laquelle a bénéficié d'une forte progression, il n'y a eu que peu, voire pas de progression du nombre de femmes à des postes à responsabilité.



En 2006, la répartition des femmes dans la catégorie¹ des professeur-e-s est de 34.4% en moyenne, valeur pouvant être considérée comme acceptable. Toutefois cette moyenne masque une forte disparité de la représentativité des femmes entre les divers domaines et pôles de formation. Ce n'est que dans le domaine Travail Social qu'une répartition équitable de 30/70% est atteinte. Même dans les domaines d'études où la proportion d'étudiantes est traditionnellement importante, la présence des femmes à des niveaux hiérarchiques élevés reste proportionnellement faible.

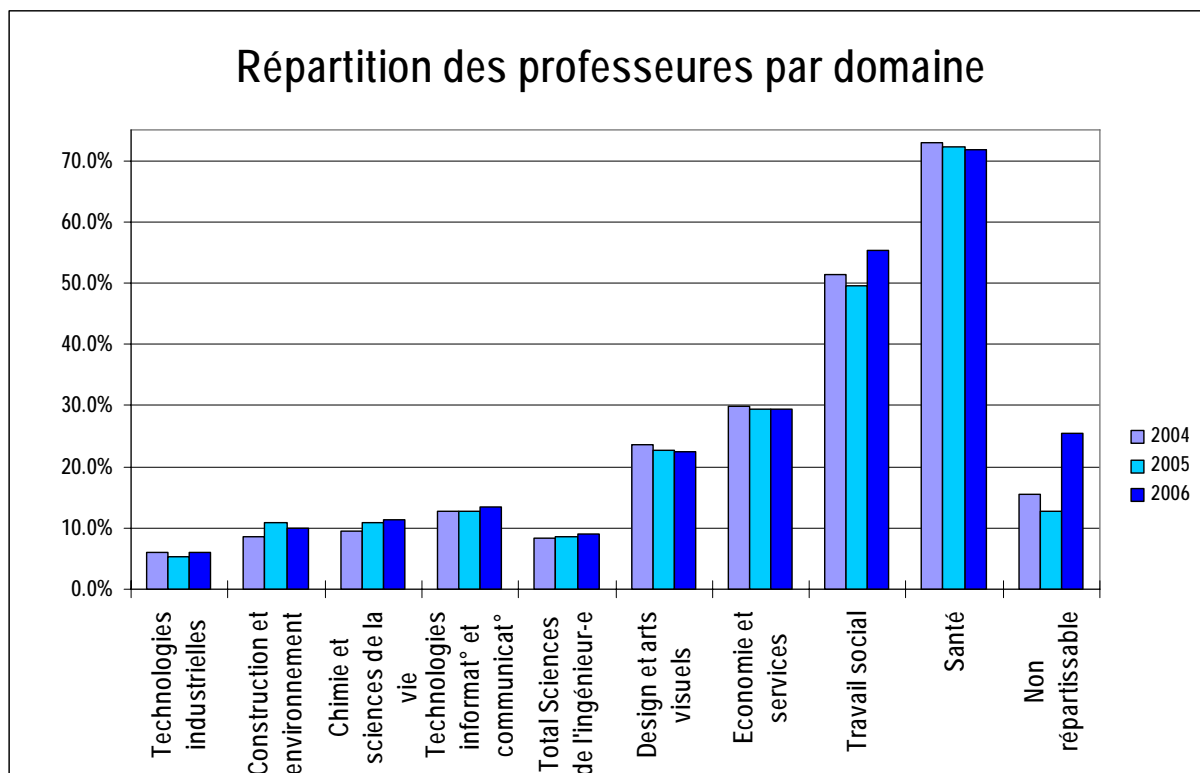
1

10 - Corps professoral : professeur-e, enseignant-e principal-e, professeur-e assistant-e, directeur-trice, directeur-trice adjoint-e, doyen-ne ou responsable de département

20 - Autres enseignant-e-s (corps intermédiaire supérieur) : privat-docent, chargé-e de cours et d'enseignement, professeur-e invité-e

30 - Assistant-e-s et collaborateur-trice-s scientifiques (corps intermédiaire inférieur) : maître-assistant-e, assistant-e, collaborateur-trice scientifique, assistant-e auxiliaire

40 - Personnel administratif et technique (inclus directeur-trice administratif-ive et responsable administratif-ive)



Instauration des principes d'égalité

Outre une réelle volonté de la direction de concrétiser l'égalité entre hommes et femmes, il est nécessaire d'instaurer des conditions favorisant l'accès des femmes à des postes à responsabilité en adéquation avec leur formation.

Afin d'élargir ses réflexions au sein du réseau HES-SO, la Plate-forme est chargée d'accompagner le développement de l'élaboration du futur statut commun du personnel. En 2007, le dispositif Egalité a suivi l'évolution de futur statut commun du personnel de la HES-SO et a transmis ses propositions au responsable du dossier.

Au Siège, des conditions favorisant la conciliation vie familiale / vie professionnelle ont été introduites dans le règlement du personnel le 1er juillet 2007. Ce règlement propose des modèles flexibles d'organisation du temps de travail, des mesures de soutien et de conseil pour l'accueil extrafamilial des enfants ainsi que des congés parentaux et non payés. En tant que service-conseil, la Plate-forme Egalité du Siège est associée à la sélection des candidat-e-s pour les postes à sous-représentation.

A Fribourg, la ténacité de la direction générale, de la répondante égalité des chances et d'un petit groupe de personnes travaillant dans les écoles de la HES-SO//Fribourg a permis d'aboutir à la création d'une structure d'accueil de la petite enfance destinée aux enfants du personnel et des étudiant-e-s des écoles. Cette crèche bilingue de douze places (vingt-quatre à moyen terme) ouvrira ses portes le 4 février 2008. Les locaux sont d'ores et déjà loués et la directrice de la structure engagée. La crèche Pérollino de la HES-SO//Fribourg est un engagement concret et important en faveur de l'égalité des chances, elle permettra au personnel et étudiant-e-s de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Le Siège de la HES-SO a contribué à la réalisation de ce projet par une contribution financière incitative et unique en 2007. Un document résumant nos démarches et les différents aspects à développer pour créer une telle structure,

intitulé « une crèche pour la HES-SO Fribourg » a été publié en août 2007 si d'autres établissements de la HES-SO voulaient s'engager dans cette voie.

Projet d'incitation des femmes à faire carrière

Les femmes occupent 2 à 3 % des postes de cadres dans l'économie et sont de ce fait sous-représentées. Grâce à des projets d'incitation, la HES-SO entend donner la possibilité à des femmes, d'une part de développer un réseau, d'autre part de repérer concrètement comment se réalise le développement d'une carrière féminine.

Le projet Career Women développé par les cinq Hautes écoles de gestion de la HES-SO est dans une phase de consolidation. Cette plate-forme compte un réseau de plus de mille adhérentes. Elle offre notamment aux femmes soucieuses de gérer activement leur carrière : une newsletter mensuelle, un agenda des manifestations les concernant, des offres de formation et d'emplois.

En 2007, les phases deux et trois du projet cAsA (initié par la Haute école de santé Genève) se sont déroulées dans les sites santé de la HES-SO, soit :

- La création d'une banque de données et la constitution des groupes de mentor-e-s dans les cantons romands (JU, NE, FR, VD, VS, GE) ;
- La parole a été donnée aux étudiant-e-s et aux professionnel-le-s en pleine carrière durant onze ateliers de mentoring collectif ;
- Une enquête par questionnaire a été effectuée auprès de professionnel-le-s de cinq métiers de la santé enseignés dans la HES-SO.

Avec l'exploitation des résultats, la perspective sera une mise en réseau des professionnel-le-s confirmé-e-s et des nouveaux diplômé-e-s.

Le projet « Du statut d'étudiante à celui d'ingénieure » a pour objectif de créer et animer un réseau entre, principalement, les diplômées de l'Ecole d'Ingénieurs et d'Architectes de Fribourg (EIA-FR) ayant une activité professionnelle et, d'autre part, les étudiantes dans une optique de « mentoring collectif ». L'objectif premier est de créer un réseau entre étudiantes actuelles, anciennes étudiantes, collaboratrices et enseignantes de l'école. L'association FemTec, avec ses trente-et-un membres, en est le noyau. Ses adhérentes ont donc fait la démarche de s'inscrire sur le site www.fem-tec.ch et sont prêtes à partager leur parcours professionnel avec les autres, ainsi qu'à les aider dans leurs démarches professionnelles et/ou personnelles. Les différentes activités sont destinées à faire vivre le réseau, même si l'emploi du temps de chacune et l'éventuel éloignement géographique ne permet pas à toutes de participer systématiquement. L'année 2007 a vu le soutien financier de l'OFFT arriver à son terme et une réflexion de fond doit être menée sur la pérennisation du projet.

V. Développer les compétences genre du corps enseignant

En 2007, dans le cadre du cycle de formation continue didactique pour les professeur-e-s de la HES-SO, deux cours ont été proposés :

- La perspective de genre : un outil au service de l'enseignement
- L'intégration de la perspective genre dans l'enseignement HES

Ces ateliers proposaient des outils de réflexion et d'action visant à améliorer les échanges entre enseignant-e-s et étudiant-e-s ou une réflexion autour des dimensions symboliques et des enjeux identitaires impliqués dans la dimension genre qui traverse les formations et les métiers relevant des HES.

Un groupe de travail du dispositif a réfléchi sur la définition des compétences genre dans l'enseignement et a établi une check-list pour l'intégration de la perspective genre dans l'enseignement. Ces documents seront finalisés et intégrés dans un manuel genre en 2008.

VI. Soutenir la recherche genre

Dans le canton de Vaud, à la Haute école de Santé La Source, il existe une longue tradition de travaux de recherche sur l'influence du genre dans le développement de la profession infirmière ainsi qu'une formation à la perspective genre intégrée aux programmes initial et postgrade. L'utilisation de ce concept et les résultats de recherche sont valorisés pour développer des compétences concernant le positionnement social, politique et professionnel du personnel infirmier dans le monde du travail et plus largement dans la société. A la HECVSanté, des cours sur l'intégration de la problématique genre dans les modules bachelor sont en réflexion au sein de la direction de la haute école. Des étudiantes et des étudiants travaillent déjà le concept genre dans leur mémoire de fin d'études. Cet angle sera encore développé.

A Genève, la Délégation Egalité des chances a eu le souci lors de différents contacts de signifier au corps professoral le besoin et le sens de développer des travaux de recherche dans le domaine genre. Il en est de même pour encourager l'ensemble du personnel enseignant à introduire la dimension de genre dans l'enseignement, tout d'abord par un langage épïcène, puis en fonction des thématiques d'enseignement, d'introduire les concepts de genre et d'égalité.

Début 2006, la Plate-forme Egalité des chances de la HES-SO et la coordination du LIEGE ont uni leurs efforts afin de proposer un projet d'extension du LIEGE à la HES-SO. Les buts concrets de ce projet sont de :

- Mieux faire connaître le LIEGE et ses apports à l'ensemble de la communauté scientifique de la HES-SO (enseignant-e-s, étudiant-e-s, personnel administratif)
- Développer l'information en Etudes Genre concernant l'ensemble des Hautes écoles spécialisées de Suisse et la mise en réseau des personnes de la HES-SO qui s'y intéressent
- Développer des manifestations en faveur du public de la HES-SO
- Tenter de répondre aux besoins d'informations ou de soutiens exprimés par les membres de la HES-SO
- Favoriser la mise en réseau et la collaboration entre membres de la HES-SO et des universités romandes

Le 1er juin 2007 à Lausanne, à la Haute école cantonale vaudoise de la santé (HECVSanté) a eu lieu la première journée : « Work in Progress ».

Cette journée d'études est l'occasion de:

- Présenter les travaux intégrant le genre liés à des cours, des expériences sur les terrains de l'action socio-sanitaire et en particulier les travaux de diplômés des différentes filières
- Echanger entre étudiant-e-s et chercheur-e-s de différentes filières et de différents sites dans un contexte convivial et informel

- Créer des liens entre les personnes s'occupant des questions d'égalité ou intéressées par les Etudes Genre
- De rendre visible le développement des Etudes Genre dans la HES-SO

En novembre 2007, un appel à contribution pour la journée du 6 mars 2008 a été lancé. Suite au nombre de réponses et la qualité des présentations proposées, deux journées seront organisées.

Le réseau de l'Unité genre et travail socio-sanitaire, couvrant l'ensemble de la HES, est un espace d'échanges et de rencontres sur les questions de recherche et d'enseignement liées aux études de genre. Il s'agit principalement de créer un réseau, renforcer le travail effectué dans les différents sites, lutter contre l'isolement de chacun-e. En 2007, l'UG&TSS a tenu trois séances :

- une première consacrée à l'échange d'expériences d'enseignement dans la perspective genre avec une professeure de l'Uni de Berne et de l'Ecole du Lindenhof (Berne), Mme Ulrike Nigl-Heim (séance qui s'est tenue sur un mode bilingue)
- une seconde avec la poursuite de l'échange d'expériences d'enseignement sur la perspective genre avec une professeure de la HES-SO / La Source, Mme Annie Oulevey Bachmann
- réflexion sur les buts et développements possibles de l'Unité dans l'idée de la professionnaliser

VII. Communication et sensibilisation

La HES-SO, avec le soutien de l'OFFT, est engagée dans un processus visant à encourager l'égalité des chances de manière systématique et constante. Par le biais de différents projets, le dispositif égalité poursuit son travail de sensibilisation. Il s'agit d'opérer un travail sur les mentalités, aussi bien chez les femmes que chez les hommes et d'éliminer les stéréotypes tant auprès du personnel que de la population estudiantine.

Une politique de communication des actions et activités en faveur de l'égalité des chances aussi bien à l'interne qu'à l'externe permet de rendre attentifs tous les acteurs et actrices et partenaires aux questions que pose la recherche d'égalité entre hommes et femmes en termes de corrections des inégalités persistantes. Pour ce faire, la majorité des établissements et le Siège ont créé une page web sur leur site internet mettant en évidence toute information et/ou activité afin de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. De plus, la responsable de la Plate-forme collabore avec d'autres structures de promotion de l'égalité telles que les Bureaux de l'égalité des hautes écoles en Suisse latine, elle est également membre de la Commission spécialisée Egalité des chances de la KFH.

En septembre 2007, lors du séminaire du Comité directeur, une demi-journée a été consacrée au thème de la poursuite de l'intégration de l'égalité dans la HES-SO. L'outil gender-controlling ainsi que le projet des objectifs stratégiques retenus par le dispositif ont été présentés. Les présentations ont été suivies de quatre ateliers de travail traitant chacun des conditions nécessaires à la mise en œuvre de l'un des objectifs stratégiques. Ces réflexions ont fait partie des références lors de la négociation au sujet de la mise en œuvre de la stratégie avec les établissements.

ARC

Avec la participation active des étudiantes de la Haute Ecole Arc Ingénierie, un « flyer Egalité » est réalisé pour sensibiliser le public féminin au métier d'ingénieure : une photo portrait des étudiantes dans leur milieu

de formation est présenté, et chacune répond à la question « POURQUOI », sous-entendu « pourquoi avoir choisi une profession technique ».

Création d'un calendrier de poche pour l'année 2007-2008, destiné principalement au public féminin. Pour confirmer le principe qu'une Haute Ecole Ingénierie n'est pas réservé uniquement aux étudiants masculins, il est écrit au verso du calendrier « MOI AUSSI, j'ai des rêves ! POUR MOI AUSSI, un avenir... ! »

Ces deux documents de promotion seront principalement distribués au public féminin lors des portes ouvertes annuelles de la Haute Ecole Ingénierie de St-Imier et du Locle. Mais ils restent à disposition sur les présentoirs en interne, notamment disponibles à l'infobothèque, et sont présents à chacune des manifestations de l'école.

Genève

Dans l'établissement genevois, il s'agit du travail le plus important réalisé durant l'année 2007. Plusieurs volets ont été consacrés à la communication et la sensibilisation, en particulier :

- Une présentation du Plan d'action pour les écoles genevoises et sa mise en discussion avec la Direction Générale
- Une mise en visibilité, par les statistiques, du nombre de femmes et d'hommes pour chaque catégorie du personnel (PAT et direction, assistant-e-s de recherche, assistant-e-s d'enseignement, vacataires, chargé-e-s d'enseignement et professeur-e-s)
- Une présentation du mandat de la Délégation à l'ensemble du personnel par un communiqué interne du Directeur général, ainsi que par le bulletin interne et d'autres supports spécifiques à chaque établissement (newsletters, séance plénière, commissions, etc.)
- Une séance de travail entre les membres de la Délégation, la Direction générale et les membres du Conseil des HES-SO genevoises pour envisager les objectifs prioritaires

Vaud

La filière Soins Infirmiers de la HECVSanté a participé aux actions « Osez tous les métiers » où garçons et filles accompagnent le parent du sexe opposé sur son lieu de travail. Elle offre également des journées de sensibilisation des garçons à la profession infirmière, ces derniers étant très minoritaires dans cette profession. Celle-ci a été offerte en 2007 par des professeurs masculins. Le langage épïcène est, en principe, utilisé dans tous les documents de la HECVSanté.

A la Haute école de santé La Source, un guide de formulation épïcène a été distribué dans l'école, et est à disposition pour faciliter et encourager l'écriture épïcène dans l'ensemble des documents. Lors de la journée d'accueil, une intervention particulière a été faite sur le thème du genre dans la profession. Enfin une communication régulière est effectuée dans le cadre de colloques du personnel enseignant ainsi que des interventions dans le cadre de congrès.

La direction de la HEIG-VD, convaincue de l'importance de la communication en texte non discriminatoire, privilégie déjà depuis longtemps son emploi dans ses courriels et correspondances aussi bien internes qu'externes. Le secrétariat de direction soutient cette démarche concrètement en réécrivant brochures, flyers et documents de l'école en langage épïcène. Il se tient à disposition pour offrir une aide à la rédaction aux divers services et secrétariats. A ce jour, hormis les règlements en cours de réécriture, la grande majorité des textes et parutions est rédigée en langage épïcène, donnant ainsi une grande visibilité à sa volonté de s'investir sur tous les plans dans le programme égalité des chances.

Valais

Pour marquer la Journée internationale des femmes le 8 mars 2007, la HES-SO/Valais-Wallis a envoyé à différentes personnalités du monde de l'égalité, de l'éducation et de la politique une copie du film de Carole Roussopoulos « Pour vous les filles », dans lequel la HES-SO/Valais-Wallis est très présente. Le même jour, le film a été projeté à l'école en présence de la réalisatrice. Un site Internet bilingue a été mis en place (<http://equality.hevs.ch>), ainsi qu'une mailing-list, comme moyen d'information sur les activités égalité. Le domaine Sciences de l'ingénieur-e a participé au projet pilote « Filles et technique – c'est parti ! » de la Journée des filles du 8 novembre 2007 en organisant un programme spécial de découverte de la technique pour six filles dont deux externes à l'école.

Fribourg

Outre une participation active aux différentes actions de communication liées aux projets cAsA, Career Women et Ingénieuse.ch, nous tenons à signaler :

- La mise sur pied de « l'heure de l'égalité » lors de la manifestation START, manifestation qui a pour but d'informer les élèves de 2^e année du cycle d'orientation sur les métiers et formations professionnelles. Les différentes intervenantes, du Bureau cantonal de l'égalité et de la famille, du Groupe femmes ingénieures et architectes de Swiss Engineering et de FemTec, l'association des étudiantes et des anciennes de l'école, ont pu ainsi accueillir les jeunes filles dans un espace « filles et technique » qui leur était réservé.
- La conférence-débat, le 23 janvier 2007, donnée par Madame Véronique Ducret, après la projection du film : « Harcèlement sexuel en entreprise ».
- La présentation des activités en matière d'égalité des chances au colloque international « Femmes dans l'ingénierie et la technique », qui a été organisée par la Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs à Tunis du 6 au 8 juin 2007.
- La présentation de l'égalité des chances à l'accueil des étudiantes entrant en première année dans les différentes écoles, étayée par le document powerpoint développé par le groupe « communication » des répondant-e-s.
- La journée des filles du 8 novembre 2007 où la participation de l'Ecole d'ingénieur-e-s au projet « filles et technique – c'est parti ! » a été relayée par la TSR.

Enfin, l'écriture épïcène est accueillie très différemment selon les écoles. Une action de sensibilisation a consisté à envoyer, accompagné d'un mot de la répondante égalité, un guide dédié à l'écriture épïcène en français (« écrire les genres » de Thérèse Moreau) et en allemand (« der die das Sprache » de la ZHW). L'objectif est que tout document destiné à sortir des écoles soit épïcène.

Siège

A l'occasion de la Journée internationale des femmes, le Siège a eu le plaisir de communiquer, par des posters dans tout le bâtiment, les résultats du sondage « conciliation vie professionnelle – vie privée » réalisé auprès de son personnel en janvier 2007. Ces résultats ont été intégrés aux travaux des conditions de travail favorables à la conciliation vie professionnelle – vie privée. Un t-shirt portant l'inscription « l'égalité... une faveur ou un droit ? » a été distribué à l'ensemble du personnel féminin.

Pour la Journée nationale des femmes du 14 juin, le Président de la HES-SO a envoyé un mail à tout le personnel rappelant que les disparités subsistent à différents niveaux de l'enseignement supérieur. Les actions spécifiques et les projets d'égalité des chances qui sont conduits dans nos écoles sont nécessaires, notamment pour promouvoir l'accès des jeunes à nos différentes filières de formation et les soutenir dans leur cursus ou encore pour réfléchir aux problématiques et trouver des solutions adéquates pour faire évoluer les mentalités. Le président a profité de remercier particulièrement toutes les personnes qui s'engagent dans les différentes activités liées à l'égalité des chances et qui les soutiennent au sein de notre institution.

Un article a été publié dans le dossier Egalité des chances du numéro d'octobre 2007 du magazine *Panorama*. « Des programmes d'incitation à un véritable pilotage de l'égalité » décrit la volonté de la HES-SO de faciliter l'intégration de l'égalité dans les structures (Gender Mainstreaming), de permettre à tous les membres de la HES-SO d'avoir accès aux informations et de pouvoir bénéficier des actions liées au développement de l'égalité des chances.

Pour rappeler que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est un objectif important au Siège, un chausson de St-Nicolas a été offert à tous les enfants des collaborateurs et collaboratrices lors de la fête de fin d'année.

VIII. Réaliser l'approche intégrée et son controlling

Actuellement, les actions et projets développés par la HES-SO sont principalement « incitatifs » et visent à encourager les différents établissements partenaires à mettre sur pied des politiques susceptibles de faire avancer le dossier égalité. Or, la coordination des différentes activités des établissements, mais également l'évaluation des effets de celles-ci peuvent être facilitées et améliorées par la définition d'objectifs stratégiques et opérationnels, eux-mêmes déclinés en indicateurs servant à mesurer, concrètement, les impacts des programmes entrepris. En juin 2007, un groupe de travail de la HES-SO a été mandaté afin de développer des objectifs stratégiques et opérationnels eux-mêmes déclinés en indicateurs servant à mesurer, concrètement, les impacts des programmes entrepris. Un tableau de bord a été conçu comme un instrument dynamique qui concentre les informations importantes et l'avancement des actions pour décider de la suite de la mission.

Le Gender Mainstreaming est un processus transversal à intégrer dans la politique de l'organisation. Pour réunir et unifier toutes les actions entreprises dans les établissements et écoles, il était nécessaire d'appliquer les méthodes et outils de développement organisationnel. Cinq processus déterminant les actions, les responsabilités, les délais ainsi que leurs outcomes ont été créés. Ils ont été complétés par quatre tableaux afin d'améliorer les flux d'information et de valoriser les actions entreprises dans le programme de l'Egalité des chances entre femmes et hommes. Il s'agit de :

- Processus 01 : Consolidation de la structure du dispositif
- Processus 02 : Répartition équitable des étudiant-e-s
- Processus 03 : Intégration durable de la perspective genre dans la formation et la Ra&D
- Processus 04 : Répartition équitable du personnel
- Fiche 05 : Communication de la perspective genre
- Fiche 06 : Formation « perspective genre »
- Fiche 07 : Egalité en tant que critère de Qualité
- Fiche 08 : Conseils en égalité des chances
- Processus 09 : Indicateurs

Ce système de controlling est en cours d'implémentation, il sera mis en application durant l'année 2008. Dans le cadre de la mise en place, il conviendra encore de corriger les dysfonctionnements éventuels, afin de répondre aux besoins d'information et d'évaluation des différents acteurs de la mission.

IX. Perspectives

Les activités du dispositif Egalité en 2007 ont continué de tendre vers une approche intégrée de type Gender Mainstreaming et de mener les actions spécifiques. Ce programme peut être considéré dans l'ensemble comme un succès. Toutefois le constat actuel est qu'une situation visant une représentation équitable à tous les niveaux hiérarchiques n'est pas encore atteinte. La poursuite des efforts menés jusqu'ici est impérative pour assurer une intégration durable de la politique Egalité des chances de la HES-SO. Dans cette perspective, en 2007 le dispositif Egalité des chances a élaboré une stratégie pour la période 2008-2011.

La poursuite des efforts menés jusqu'ici est impérative pour assurer une intégration durable de la politique Egalité des chances de la HES-SO. Dans cette perspective, le dispositif Egalité des chances s'est doté d'une stratégie pour la période 2008-2011. Celle-ci a été adoptée le 30 octobre 2007 par le Comité directeur et ratifiée le 29 novembre par les Comités stratégiques. Elle a comme point de convergence : « La perspective genre occupe une place centrale dans la HES-SO ».

La stratégie de l'Egalité des chances entre femmes et hommes s'adresse aux cinq établissements (inter)cantonaux² de la HES-SO ainsi qu'à sa direction générale. Par cette stratégie, la HES-SO vise une continuation des actions de sensibilisation et de développement des compétences genre menées à ce jour ainsi qu'une amélioration de la représentation équitable des sexes à tous les niveaux hiérarchiques. Pour ce faire, trois modules stratégiques ont été établis :

- Une intégration genre à tous les niveaux de la formation et de la recherche appliquée
- La gestion des ressources humaines visant une meilleure répartition des femmes aux postes à responsabilité
- La consolidation structurelle qui vise à asseoir la thématique genre

Pour la période 2008-2011, la stratégie prévoit les objectifs stratégiques suivants :

- Augmenter le nombre d'étudiant-e-s dans les filières bachelor, master et formations continues à sous-représentation
- Intégrer le genre dans la formation et la Ra&D
- Augmenter le nombre de femmes professeures et le nombre de femmes cadres
- Elaborer une politique de communication et de valorisation

X. Conclusion

Les résultats du programme Egalité des chances entre femmes et hommes montrent que dans l'ensemble il a été mené avec succès.

Les réalisations suivantes peuvent être mises en avant :

- Une structure Egalité est instaurée dans les établissements (inter)cantonaux ainsi que dans la majorité des écoles. Les relations avec les partenaires extérieurs ont été renforcées.

² . En tant que écoles non cantonales, l'Ecole hôtelière de Lausanne et l'Ecole d'ingénieurs de Changins ne touchent aucune subvention de ce programme. Elles sont toutefois invitées à développer à titre individuel des mesures allant dans le sens du plan d'action.

- La proportion des étudiantes a augmenté dans le domaine Sciences de l'ingénieur-e.
- Plusieurs actions de sensibilisation aux questions genre ont été menées auprès des directions, du corps enseignant et des étudiant-e-s.
- Deux actions de formation pour développer des compétences genre ont été organisées dans le cadre de l'offre de formation continue de la HES-SO.
- Le dispositif (notamment les répondant-e-s et la responsable égalité des chances) a mené des réflexions puis a élaboré des propositions sur les principes d'égalité dans le futur statut commun du personnel et dans les processus d'accréditation.
- Un système de controlling constituant une aide à la décision et permettant d'orienter les actions vers les résultats attendus est en cours d'élaboration.
- Par le biais de différents projets, le dispositif égalité a poursuivi son travail de sensibilisation : il s'agit d'opérer un travail sur les mentalités, aussi bien chez les femmes que chez les hommes et d'éliminer les stéréotypes tant auprès du personnel que de la population estudiantine.

Les actions spécifiques et les projets d'égalité des chances sont nécessaires, notamment pour promouvoir le principe de l'égalité. Une action sur l'évolution des mentalités, noyau central de la thématique genre, reste toujours difficile à mesurer. Il s'agit néanmoins de réfléchir aux problématiques et trouver des solutions adéquates pour faire évoluer les mentalités. La mise en œuvre du dispositif d'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de la HES-SO permet d'améliorer l'intégration de ce principe d'égalité dans nos structures et d'assurer la pérennité de nos actions.

Abréviations :

CDLHEM	Conservatoire de Lausanne – Haute école de musique
EHL	Ecole Hôtelière de Lausanne
EIA-FR	Ecole d'ingénieurs et d'architectes de Fribourg
EI-ARC	Ecole d'ingénieurs de l'Arc jurassien
EIC	Ecole d'ingénieurs de Changins
HE-ARC	Haute école de l'Arc jurassien
HEAD-GE	Haute école d'art et de design Genève
HECVSanté	Haute école cantonale vaudoise de la santé
HEdS	Haute école de santé
HEF-TS	Haute école fribourgeoise de travail social
HEG	Haute école de gestion
HEIG-VD	Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud
HES	Hautes Ecoles Spécialisées
HES-SO	Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale
HETS&S-VD	Haute école de travail social et de la santé
KFH	Conférence des Recteurs des Hautes Ecoles Spécialisées Suisses
LIEGE	Laboratoire interuniversitaire en études genre
UG&TSS	Unité genre et travail socio-sanitaire
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
PAT	Personnel administratif et technique

Les Hautes écoles spécialisées

Les Hautes écoles spécialisées (HES) constituent un élément majeur du système éducatif suisse. En phase avec les standards internationaux et avec l'évolution des besoins de l'économie et des institutions, les HES sont dotées d'un statut équivalent à celui des universités tout en étant différentes dans leurs vocation, tâches, domaines, méthodes d'enseignement et conditions d'admission.

Les HES ont pour missions la formation de base, le perfectionnement professionnel, la recherche appliquée & développement et le transfert technologique. Elles présentent une forte orientation vers l'économie, les entreprises et les institutions culturelles et socio-sanitaires.

Cette proximité avec la pratique bénéficie en particulier à la formation de base conduisant au diplôme HES. Les écoles forment des généralistes possédant de solides bases scientifiques et la connaissance des outils de leur domaine. Ils sont capables de maîtriser une réflexion interdisciplinaire les préparant à entrer immédiatement dans la vie active.

Les titres décernés par les HES sont euro-compatibles, reconnus par la Confédération et très bien acceptés par le marché de l'emploi.

Le marché du travail exige une formation solide et une pratique professionnelle de bon niveau, accompagnées d'une capacité immédiate d'intégration et d'adaptation professionnelles. Les HES répondent à ce besoin en conjuguant savoir théorique et savoir-faire pratique.

La Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale

La Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale est la plus grande des HES de Suisse. Ses sites de formation sont situés dans les 6 cantons romands et la Berne francophone.

La HES-SO offre des filières dans six domaines de formation : **Sciences de l'ingénieur-e, Economie et services, Design et arts visuels, Santé, Travail social et Musique et arts de la scène**. Elle propose également une palette diversifiée de formations continues.

Les écoles de la HES-SO forment un réseau interdisciplinaire riche et performant, aussi bien au niveau des filières de formation qu'à celui de la recherche appliquée & développement. Au travers de ses réseaux de compétences, la HES-SO conduit de nombreux projets de recherche appliquée en association avec un grand nombre d'entreprises et d'institutions publiques et privées. Elle entretient des relations régulières de collaboration avec des hautes écoles suisses et étrangères.