



Équité dans le domaine FRI

Vue d'ensemble des mesures et des activités centrées sur l'équité

État : août 2025

Table des matières

<i>Introduction</i>	<i>2</i>
<i>Dispositions légales relatives à l'équité dans le domaine FRI</i>	<i>2</i>
<i>Mesures et activités par champ d'action</i>	<i>3</i>
<i>Champ d'action 1 : égalité des chances entre les sexes</i>	<i>3</i>
<i>Domaine des hautes écoles, recherche et innovation</i>	<i>3</i>
<i>Formation professionnelle, formation continue et formation générale</i>	<i>8</i>
<i>Champ d'action 2 : diversité, inclusion et intégration</i>	<i>10</i>
<i>Domaine des hautes écoles, recherche et innovation</i>	<i>11</i>
<i>Formation professionnelle, formation continue et formation générale</i>	<i>14</i>
<i>Champ d'action 3 : équité dans la formation</i>	<i>17</i>
<i>Coopération à tous les niveaux dans le domaine de la formation</i>	<i>17</i>
<i>Domaine des hautes écoles</i>	<i>18</i>
<i>Formation professionnelle, formation continue et formation générale</i>	<i>19</i>

Introduction

L'équité est une thématique transversale importante qu'il est indispensable de prendre en compte dans le domaine de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI). La présente vue d'ensemble décrit les instruments, les mesures et les activités mis en place ou encouragés en premier lieu par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou par des institutions soutenues par le SEFRI. Elle n'est pas exhaustive et sera actualisée le cas échéant. N'y sont pas listées les activités et les mesures de l'école obligatoire, qui relèvent entièrement de la compétence des cantons et des communes.

Le chapitre d'introduction offre un aperçu des dispositions légales relatives à l'équité dans le domaine FRI. Compte tenu des bases légales, des défis actuels et des principaux objectifs et mesures définis par les acteurs FRI, la présente vue d'ensemble se concentre sur trois champs d'action :

- égalité des chances entre les sexes ;
- diversité, inclusion et intégration ;
- équité dans la formation d'un point de vue systémique.

Les champs d'action prennent également en compte les trois dimensions du thème prioritaire « Égalité des chances et cohésion sociale » défini dans le cadre de la [stratégie de la Confédération pour le développement durable](#) (SDD 2030)¹.

Dispositions légales relatives à l'équité dans le domaine FRI

Formation professionnelle et formation continue

En vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle (art. 3, let. c, LFP), la formation professionnelle (formation professionnelle initiale et formation professionnelle supérieure) doit encourager l'égalité des chances de formation sur le plan social et à l'échelle régionale, l'égalité effective entre les sexes, l'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées dans la formation professionnelle, de même que l'égalité des chances et l'intégration des étrangers. Les art. 54 et 55 LFP donnent à la Confédération la possibilité d'accorder des subventions ciblées en faveur de projets et de prestations qui concernent aussi l'équité, par exemple pour des mesures visant à réaliser une égalité effective entre hommes et femmes, des mesures destinées à encourager la formation et la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées, des mesures en faveur des groupes et des régions défavorisés ou des mesures pour intégrer dans la formation professionnelle les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. L'amélioration de l'égalité des chances est également un principe inscrit dans la loi fédérale sur la formation continue (art. 8, LFCo).

Domaine des hautes écoles, recherche et innovation

En vertu de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE), la Conférence suisse des hautes écoles veille, sous la direction de la Confédération, à la coordination des activités de la Confédération et des cantons dans le domaine des hautes écoles. Les hautes écoles sont autonomes et jouissent d'une pleine liberté d'enseignement et de recherche ; elles sont toutefois tenues de respecter le principe constitutionnel de l'égalité des chances et, en particulier, de l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes. Depuis 2000, la Confédération soutient des programmes destinés à améliorer l'égalité des chances dans les universités et les hautes écoles spécialisées. La LEHE promeut l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes au plan national dans toutes les hautes écoles : d'une part, par la reconnaissance comme tâche présentant un intérêt dans le système des hautes écoles et pouvant donc être encouragée par des contributions liées à des projets (art. 59, al. 2, let. e, LEHE), et d'autre part, par un système d'assurance de la qualité comme condition d'accréditation (art. 30, al. 1, let. a, ch. 5, LEHE).

¹ (1) encourager l'autodétermination de chacun ; (2) assurer la cohésion sociale ; (3) assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes.

En Suisse, le droit d'accès des personnes handicapées aux études dans une haute école de même que leur droit de participation égale aux programmes d'études sont garantis par la loi². La loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation ([LERI](#)) oblige les organes de recherche exerçant des activités financées par des fonds fédéraux à respecter l'égalité des chances et l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. Les hautes écoles et les organismes d'encouragement soutenus par la Confédération apportent aussi une contribution importante aux mesures de soutien des carrières en vue de réaliser l'égalité des chances dans la recherche et l'innovation. L'art. 2, al. 2, de la loi sur Innosuisse ([LASEI](#)) dispose que pour atteindre son but, à savoir l'encouragement de l'innovation fondée sur la science dans l'intérêt de l'économie et de la société, Innosuisse respecte les principes visés à l'art. 6 LERI, et notamment l'égalité des chances et l'égalité de fait entre hommes et femmes.

Mesures et activités par champ d'action

Champ d'action 1 : égalité des chances entre les sexes	
<p>L'égalité des chances entre les sexes est un thème qui concerne tout le monde. De ce fait, un champ d'action prioritaire lui est exclusivement consacré. Cette thématique continue en effet à poser un défi de taille à l'ensemble du domaine FRI. Si les différences entre les sexes apparaissent dès le début dans certains domaines d'études, elles atteignent leur pic lors de la phase postdoctorale, où les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à mettre fin à leur carrière académique. Les obstacles à l'origine de ce phénomène provenant en partie des représentations sociales, la littérature scientifique identifie l'élimination des stéréotypes et des barrières motivationnelles et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée comme points de départ pour améliorer cette situation. Le dernier point constitue un champ d'action central de la Stratégie Égalité 2030 de la Confédération.</p> <p>En encourageant l'égalité des chances et l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes, la Confédération et les acteurs FRI contribuent dans une large mesure à une meilleure exploitation du potentiel de main d'œuvre et de talents. Les principales mesures tous niveaux et domaines confondus sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - éliminer les stéréotypes ; - augmenter la représentation d'un genre dans les domaines où celui-ci est sous-représenté ; - réduire la ségrégation horizontale en renforçant les activités d'information sur les professions, les études et les plans de carrières ; - approfondir et développer l'égalité des chances au sein des institutions dans le domaine FRI ; - augmenter la part des femmes occupant une fonction cadre ou une fonction dirigeante. 	
Domaine des hautes écoles, recherche et innovation	
<p>Hautes écoles (hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées, hautes écoles pédagogiques)</p>	<p>L'égalité des chances entre les femmes et les hommes concerne l'enseignement, l'organisation des hautes écoles, la recherche et l'innovation. Elle tient compte de la diversité et contribue dans une large mesure à l'excellence en matière de recherche et d'enseignement dans les hautes écoles. Ces dernières ont élaboré des concepts sur la diversité et l'égalité des chances et mis sur pied des structures visant à encourager ces thèmes. Elles mettent en œuvre des activités et des mesures ciblées qui font l'objet d'évaluations régulières.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles prennent des mesures pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes et pour une représentation équilibrée des genres dans toutes les fonctions et tous les organes des hautes écoles.

² Constitution fédérale (art. 8), loi sur l'égalité pour les handicapés (art. 1 et 2) et Convention relative aux droits des personnes handicapées (0.109).

	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la perspective d'une carrière académique, l'accent est aussi mis sur l'élimination des obstacles existants et sur l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. La plateforme Gender Campus est le premier point d'information en la matière et contient une multitude d'informations à ce sujet. • Depuis l'an 2000, les hautes écoles ont approfondi leurs programmes et leurs mesures visant à promouvoir tous les aspects de l'égalité des chances et de la diversité, et ce notamment grâce aux contributions fédérales liées à des projets. Le projet bénéficiant de telles contributions intitulé « Équité – Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles » (durée 2025-2026) a été lancé pour la période 2025 à 2028. Le premier objectif poursuivi dans le domaine de l'égalité et de l'équité reste la réduction de la ségrégation verticale et horizontale entre les genres. • Les thèmes liés aux genres abordés lors de l'établissement des plans d'action Égalité des chances 2017-2020 des hautes écoles suisses restent pertinents pour les mesures actuelles : <ul style="list-style-type: none"> ○ encouragement de la relève respectant l'exigence de l'égalité des genres ; ○ mesures dans les filières où un genre est sous-représenté ; ○ procédure de nomination transparente et lutte contre les préjugés sexistes ; ○ programme pour les professeures assistantes ; ○ mentorat et coaching ; ○ conciliation vie professionnelle/études et vie privée ; ○ protection contre le harcèlement sexuel ; ○ recherche dans le domaine du genre ; ○ haute école et direction ; ○ monitoring. • Parmi les thèmes actuellement abordés par les hautes écoles dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, on peut citer l'égalité dans le contexte de la transformation numérique (p. ex. biais de genre dans les big data) ou le thème santé et genre. • Une approche élargie vers une culture de travail inclusive et favorable à la diversité dans les hautes écoles complète les lignes d'action spécifiques au genre (cf. champ d'action 2).
Domaine des EPF	<ul style="list-style-type: none"> • Le domaine des EPF encourage la diversité et l'égalité en tenant compte de la Stratégie Égalité 2030 de la Confédération et s'efforce d'augmenter la proportion de femmes, en particulier aux postes de direction et dans les organes de décision (cf. objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le domaine des EPF pendant les années 2025 à 2028). • Dans sa Stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025-2028, le domaine des EPF poursuit une approche intersectionnelle. Le développement de carrière pour les femmes reste toutefois un élément-clé de ses actions en faveur de la DEI (diversité, égalité, inclusion ; cf. promotion des femmes à l'ETH Zurich et à l'EPFL). • L'ETH Zurich et l'EPFL établissent un monitoring annuel pour contrôler la représentation des genres à tous les échelons : ETHZ Equality Monitoring, EPFL Gender Monitoring. • Les conditions favorisant un bon équilibre entre les différents domaines de la vie restent également un thème-clé pendant les années 2025-2028

	<p>(p. ex. développement des offres de garde d'enfants, formes de travail flexibles, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ETH Zurich, l'EPFL, le WSL, le PSI, l'Empa et l'Eawag disposent de bureaux en charge de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion.
Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)	<ul style="list-style-type: none"> • La HEFP promeut l'égalité des genres et des chances : Promouvoir l'égalité des genres et des chances Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP. • La HEFP participe aux activités et aux projets menés sous la coordination de swissuniversities (cf. plus haut).
Académies suisses des sciences	<p>Dans le cadre de sa planification pluriannuelle 2025-2028, l'association des académies continue à s'engager pleinement en faveur de l'égalité des chances, notamment en encourageant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les filles dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) ; • les femmes durant leur carrière académique. • Contributions à la culture scientifique : les académies œuvrent en faveur de l'égalité des genres au niveau des carrières universitaires. Elles s'emploient à fournir des contributions et à élaborer des recommandations afin de créer des conditions offrant aux femmes de meilleures possibilités de carrière dans le monde scientifique. Les mesures portent également sur le renforcement de la visibilité des femmes dans les milieux de la recherche et de l'économie. • Engagement en faveur de l'égalité en général et de l'égalité des sexes en particulier : la SCNAT a défini les principes de son engagement ainsi que les mesures de mise en œuvre et de suivi. • Promotion de la relève dans le domaine MINT : la sensibilisation et la motivation des enfants, des jeunes et, en particulier, des filles, jouent un rôle essentiel dans la promotion de la relève MINT soutenue par la Confédération dans le cadre du Mandat MINT (cf. educamint pour une vue d'ensemble complète). • Le programme SwissTecLadies a pour objectif principal de susciter l'intérêt des jeunes pour les disciplines MINT et, en particulier, d'encourager de façon ciblée les filles douées dans le domaine technique et de les préparer à y construire une carrière. Le programme comprend deux phases : (1) un défi en ligne et (2) un programme de mentorat (les filles talentueuses sont accompagnées par une mentore qui leur donne un aperçu complet de sa vie professionnelle pendant neuf mois). • Le SwissTecLadies Network offre aux jeunes femmes en formation ainsi qu'aux femmes actives la possibilité de rencontrer, dans le cadre de nombreux ateliers et événements, des femmes partageant les mêmes intérêts, d'échanger des idées et de progresser dans leur carrière. En outre, le réseau encourage l'enthousiasme des membres pour la technologie et soutient leur développement personnel. • Un autre instrument visant à encourager l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans leur plan de carrière scientifique est mis en avant par les <i>modèles d'identification</i> et le mentorat. Ainsi, pour renforcer les <i>modèles d'identification</i>, l'Académie suisse des sciences médicales décerne depuis 2018 le Prix Stern-Gattiker. Ce dernier distingue les

	femmes actives dans la médecine au niveau académique et a pour but d'encourager la relève féminine dans ce domaine.
Fonds national suisse FNS	<p>Dans son programme pluriannuel pour la période 2025-2028, le FNS identifie les défis majeurs qui attendent la recherche suisse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'égalité entre les hommes et les femmes constitue une préoccupation majeure au FNS. Le FNS s'engage surtout à promouvoir une représentation équilibrée des femmes au niveau des fonctions et des organes et dans la recherche. • Le FNS a fixé son engagement pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans des lignes directrices. Sur cette base, il veille à encourager leur présence égale et équilibrée dans l'ensemble de ses fonctions, organes et instruments. • La Commission pour l'égalité, composée de membres internationaux et indépendants, conseille le FNS sur les questions d'égalité et contribue au développement de stratégies adaptées. • Sur le modèle de l'approche intégrée de la dimension de genre (Gender Mainstreaming), le FNS a ancré l'égalité dans tous ses secteurs d'activités, la définissant comme une tâche transversale. • Conformément à ses statuts, le FNS s'engage en faveur de l'égalité des chances dans l'accomplissement de ses tâches. En outre, une diversité appropriée des genres doit être assurée au sein des organes de direction du FNS. • Dans le cadre de l'encouragement des projets, le FNS effectue chaque année un monitoring sur l'égalité qui analyse, entre autres, le taux de réussite des requérants. • La Commission pour l'égalité émet des avis et des suggestions à l'intention du Conseil national de la recherche et du secrétariat, prend position sur des questions relevant du domaine des genres, prend des décisions concernant l'encouragement de la recherche du FNS et formule des propositions ainsi que des recommandations (cf. Des améliorations en matière d'égalité restent nécessaires [fns.ch]). <p>Carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les instruments d'encouragement de carrières soutiennent en premier lieu les chercheurs à titre personnel. Dans le cadre d'un projet de recherche de leur conception, ces derniers demandent à toucher une bourse ou un salaire et, selon l'instrument d'encouragement choisi, d'autres moyens financiers pour réaliser leur projet (cf. plus d'informations). • Les objectifs sont fixés dans une convention de prestations. • Les instruments d'encouragement de carrières du FNS resteront axés sur une autonomie précoce de la relève scientifique tout en étant complétés par des mesures spécifiques d'égalité. • Au-delà des principes d'égalité, des standards et des mesures en matière d'égalité sont définis tant pour l'encouragement de la recherche que pour le secrétariat. La liste ci-dessous regroupe, à titre d'exemple, quelques-unes des principales mesures du FNS en matière d'égalité des chances : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pôles de recherche nationaux (PRN) : les PRN visent, entre autres, à améliorer les perspectives de carrière des femmes dans la recherche. Conformément à la promotion de l'égalité visée à l'art. 8 de l'O-LERI,

	<p>des mesures relatives à l'encouragement des femmes font partie des critères de sélection des PRN.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Promoting Women in Academia (PRIMA) : le FNS a procédé à la fusion de PRIMA et d'Eccellenza, deux de ses instruments au plus haut niveau de l'encouragement de carrières, pour créer les SNSF Professorial Fellowships. Le budget qui était jusqu'ici alloué à PRIMA reste réservé aux femmes (vue d'ensemble des adaptations : PRIMA et Eccellenza fusionnent pour devenir les SNSF Professorial Fellowships [fns.ch]). ○ Flexibility Grant : le Flexibility Grant s'adresse aux doctorants et postdoctorants avec des enfants à charge en leur offrant la flexibilité accrue que requiert cette phase décisive de leur carrière. Ce subside leur permet de mieux concilier vie professionnelle et privée par le biais de diverses mesures. ○ Prix Marie-Heim-Vögtlin : la relève scientifique féminine à l'honneur. ○ Le subside égalité permet d'apporter une aide supplémentaire individuelle et flexible aux jeunes chercheuses pour l'évolution de leur carrière. <p>Contact FNS : equality@snf.ch → FNS Égalité</p>
Programme-cadre de l'UE pour la recherche et l'innovation	<p>L'égalité des chances au sens de l'égalité entre les hommes et les femmes est explicitement visée dans le règlement portant établissement du programme-cadre pour la recherche et l'innovation « Horizon Europe ». Ce programme s'appuie, entre autres, sur la stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui a été publiée au premier trimestre de 2020. Divers appels à projets portent sur l'écart entre les genres (Gender Gap), comme l'initiative « Women TechEU » qui vise à apporter un soutien ciblé aux fondatrices de start-up en deep tech. Les candidats doivent présenter un plan d'égalité des genres (Gender Equality Plan) décrivant le contexte, les étapes et le monitoring dans le domaine de l'égalité des genres au sein de l'organisation. Pour les projets qui font l'objet d'une appréciation identique lors de l'évaluation, un des critères de sélection est la représentation équilibrée des genres au sein des consortiums. Ce critère vaut également pour les organes d'évaluation et de consultation tels que les groupes d'experts.</p> <p>Dans le cadre de la coopération européenne, la Suisse était représentée au sein d'organes et de groupes de travail de l'Espace européen de la recherche (EER ou ERA en anglais) qui encouragent l'égalité des chances. Ces organes et groupes de travail ont été restructurés en 2022, afin d'être alignés sur le nouvel agenda de l'EER. Un plan d'actions propre à la promotion de l'égalité entre les genres adopté par les États membres de l'Union européenne est mis en œuvre depuis 2023. En tant que pays non associé, la Suisse ne peut pas participer activement aux organes et aux groupes de travail de l'EER.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontres DACH : réseau réunissant les membres des pays germanophones de l'ancien groupe Helsinki, dont l'objectif est l'échange d'expériences autour des thèmes de l'égalité. Les délégués sont les responsables de l'égalité dans les ministères de l'éducation et de la recherche concernés.
Infrastructures de recherche internationales	<p>Les infrastructures de recherche internationales mettent toutes, sans exception, un fort accent sur l'équité (tant dans leur politique du personnel que dans les règles liées à l'accès des scientifiques aux infrastructures de recherche). Les délégations de la Suisse dans les organes de pilotage de ces</p>

	infrastructures soutiennent ces efforts et veillent à ce que les intentions soient traduites en actes.
Innosuisse	<p>Dans son programme pluriannuel, Innosuisse ne considère pas l'égalité des chances (au-delà de l'égalité entre hommes et femmes) comme une finalité en soi, mais plutôt comme un moyen efficace pour accéder à plus de talents hautement qualifiés et pour continuer à améliorer la qualité. L'égalité des chances joue donc un rôle de tout premier plan aussi bien dans le cadre des activités d'encouragement qu'au niveau du secrétariat.</p> <p>Au niveau des activités d'encouragement, l'objectif est de veiller à ce que les règles et les processus ne défavorisent aucune demande et que l'évaluation des demandes se fasse sans aucune discrimination. Les recherches soulignent d'ailleurs que la diversité favorise la force d'innovation, la créativité et la collaboration et qu'elle peut offrir aux entreprises des avantages sur le marché :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre des projets d'innovation, Innosuisse vise à encourager la diversité des équipes en misant sur les incitations et les mesures de sensibilisation. Pour parvenir à une hausse du pourcentage des femmes innovantes dans toutes les disciplines, elle entend publier des exemples de réussites et contribuer ainsi à la lutte contre les stéréotypes sexistes. Innosuisse veut également poursuivre ses efforts pour stimuler et encourager les innovations non techniques dans le domaine social. • Dans le domaine de l'entrepreneuriat, des offres ciblant un public féminin continuent d'être lancées. L'objectif est d'atteindre une participation paritaire au programme Entrepreneurship Training. <p>Au niveau du secrétariat, Innosuisse cherche en particulier à augmenter le pourcentage de femmes dans ses pools d'experts, de coachs et de mentors. L'objectif étant la parité homme-femme, des mesures supplémentaires seront mises en œuvre au cas où l'évolution ne serait pas satisfaisante.</p> <p>Le Conseil de l'innovation, qui décide des demandes d'encouragement de projets, est composé de 24 membres, dont la moitié sont des femmes (état avril 2025). Le Conseil d'administration compte quant à lui quatre femmes et deux hommes. Ces chiffres soulignent l'importance et le rôle prépondérant des femmes dans le paysage suisse de l'innovation.</p> <p>Chez Innosuisse, la thématique de genre fait l'objet d'un monitorage.</p>
Activités spatiales	<p>La Suisse mène la plupart de ses activités spatiales à travers sa participation à l'Agence spatiale européenne (ESA).</p> <p>La Stratégie 2040 publiée par l'ESA en 2025 consacre un de ses objectifs à la diversité et à l'inclusion : «<i>Position ESA as a model for leveraging space activities inclusively to inspire young people and future generations from diverse backgrounds</i>». Plusieurs mesures ont été définies à cette fin. L'ESA s'engage depuis plusieurs années en faveur de la diversité et de l'inclusion et continue à renforcer son action dans ce domaine. Exemples : définition d'objectifs mesurables pour le recrutement de femmes, projet Fly !, certification EDGE, alliances avec le EIROforum pour la diversité et l'inclusion, participation à la Equal Pay International Coalition (EPIC), lancement du Women+ Space Network.</p>
Formation professionnelle, formation continue et formation générale	

Politique de la formation professionnelle	<p>La Vision 2030 de la formation professionnelle est celle d'une formation professionnelle attrayante, ouverte à tous.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ligne d'action « Orientation de la formation professionnelle vers l'apprentissage tout au long de la vie » occupe une place prioritaire dans le cadre de l'initiative Formation professionnelle 2030. Les projets rattachés à cette ligne d'action contribuent à améliorer la perméabilité de la formation professionnelle et, par ce biais, à offrir de meilleures conditions-cadres aux femmes ayant des parcours de formation ou des carrières interrompus (cf. Projets 2030 – apprentissage tout au long de la vie). • Encourager le choix de professions atypiques pour l'un ou l'autre genre est notamment au cœur de la ligne d'action « Intensification des activités d'information et de conseil tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle » de l'initiative Formation professionnelle 2030 (cf. Projets 2030 – activités d'information et de conseil). • Dans toute l'offre d'informations sur les professions, le principe de neutralité de genre est systématiquement appliqué au langage et au visuel (p. ex. Explorateur des métiers et autres offres du CSFO). Des supports d'information sur le choix de professions atypiques sont aussi disponibles (cf. Professions et formations – Explore le monde des professions et des formations, chap. 6 « Je considère aussi des métiers atypiques »).
Formation professionnelle initiale	<ul style="list-style-type: none"> • La nouvelle ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale et le plan d'études cadre correspondant ont été édictés en 2025 et entrent en vigueur début 2026. Ces documents soulignent l'importance de l'interaction entre l'égalité des genres et l'individualisation. • La nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale et le plan d'études cadre correspondant ont été édictés en été 2025 et entrent en vigueur début 2026. Le plan d'études cadre contient des objectifs de formation consacrés à l'inégalité sociale et au rôle des sexes. • Des aide-mémoires portant sur le thème « Égalité des chances et traitement équitable » ont été conçus afin de sensibiliser les responsables et les spécialistes de la formation professionnelle initiale au thème de l'équité. • Les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle révisés contiennent un sous-chapitre consacré à l'équité. Les responsables de la formation professionnelle sont appelés à renforcer l'équité dans la formation professionnelle.
Formation professionnelle supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • Des offres de formation en cours d'emploi, courantes dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, favorisent la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. • Dans le domaine des examens fédéraux, les personnes qui suivent des cours préparant à un examen fédéral sont soutenues financièrement par la Confédération depuis 2018 (financement axé sur la personne). Ce financement crée un soutien uniforme dans toute la Suisse pour les personnes qui suivent des cours et permet de lutter contre les différences entre les genres, par exemple en ce qui concerne la participation financière de l'employeur aux frais de cours.
Promotion de projets	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la promotion de projets au sens des art. 54 et 55 LFPr, la prise en compte de l'aspect de l'égalité est obligatoire dans tous les projets. Des

	<p>exceptions sont possibles, par exemple dans le cas de projets axés spécifiquement sur un genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> De fait, les projets d'information sur les professions mettent souvent un accent spécifique sur les questions d'égalité (p. ex. la journée Futur en tous genres avec des projets sur le choix de professions atypiques, les salons des métiers avec des prestations supplémentaires dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, etc.).
Coopération internationale en matière de formation	<p>L'équité est prise en compte dans le cadre du soutien financier de la Confédération pour le renforcement et l'élargissement de la coopération internationale dans le domaine de la formation. Ainsi, la Confédération promeut notamment les Olympiades scientifiques européennes en mathématiques et en informatique, qui permettent spécialement aux talents féminins de se mesurer. En mettant l'accent sur le genre, la Confédération entend encourager la relève scientifique dans les filières MINT.</p>

Champ d'action 2 : diversité, inclusion et intégration

Ce champ d'action se focalise sur la prise en compte des différences et des similitudes entre les individus tout en garantissant une participation équitable au domaine FRI. Les disparités régionales et les questions liées à la répartition intergénérationnelle constituent autant un défi pour le domaine FRI que l'individualisation des modes de vie, la diversité sociale et culturelle et la participation de toutes et tous à la vie politique, économique et sociale. Le domaine FRI privilégie de plus en plus le principe d'inclusion³ à celui de la séparation pour les personnes en situation de handicap. Les mesures d'intégration doivent aussi empêcher les effets de l'origine (p. ex. liés à la migration) d'impacter la réussite scolaire et les chances de participation à la science et à la recherche. Les experts estiment que pour progresser dans ce champ d'action, il faut éliminer les barrières sociales et culturelles et les désavantages structurels.

La politique FRI considère les différences et la diversité comme une chance pour le développement de l'économie et de la société, encourage la mobilité sociale et assure l'inclusion des personnes en situation de handicap. Une intégration réussie favorise la cohésion sociale en général et améliore l'attrait de notre pays pour la main-d'œuvre indigène et étrangère. Les principales mesures tous niveaux et domaines confondus sont les suivantes :

- garantir une carrière, un parcours et un encouragement de la relève sans obstacles dans le domaine FRI ;
- permettre un accès et une participation au domaine FRI à tous, y compris aux personnes issues de la migration et de différentes tranches d'âge⁴ ;
- encourager la mobilité pour tous à des fins de formation et de recherche ;
- sensibiliser les acteurs FRI aux différences et leur donner les qualifications nécessaires pour les appréhender et pour prévenir les discriminations : ils encouragent ainsi à vivre la diversité, l'inclusion et l'intégration de manière positive ;
- faire en sorte que les acteurs FRI adaptent leurs conditions de façon à permettre aux personnes en situation de handicap, qui sont suffisamment qualifiées ou performantes pour accomplir un travail ou pour suivre la formation de leur choix, de s'intégrer sur le plan scolaire et professionnel ;

³ Dans le contexte de la formation, l'inclusion signifie l'élargissement des possibilités d'accès et de participation à toutes et à tous, l'élimination des obstacles et la prévention des discriminations.

⁴ Les chiffres montrent que l'objectif « faire en sorte que 95 % des jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans possèdent un titre du degré secondaire II » n'a jusqu'à présent pas été atteint (cf. [OFS Degré secondaire II : taux de certification](#)). Le rapport sur l'éducation 2023 en Suisse révèle cependant que le taux de certification varie selon les groupes et leurs caractéristiques. Dans ce contexte, la formation que suivent les jeunes à l'âge de 15 ans joue notamment un rôle décisif. Il existe également des différences en fonction du statut migratoire : les Suisses constituent le groupe qui s'approche le plus du taux visé de 95 %. Quant aux étrangers nés en Suisse, ils présentent un taux de certification plus élevé que les étrangers arrivés tardivement en Suisse.

- combler les lacunes en matière de données et de recherche dans le domaine de la diversité, de l'inclusion et de l'intégration.

Domaine des hautes écoles, recherche et innovation

Hautes écoles

(hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées, hautes écoles pédagogiques)

- [swissuniversities](#) assume des tâches d'intérêt national pour la politique des hautes écoles et coordonne les projets sélectionnés. L'organisation faitière dispose d'une [délégation Diversity](#) et coordonne un grand nombre de projets initiés par la Conférence suisse des hautes écoles dans le cadre des contributions liées à des projets. Depuis la période 2021-2024, l'égalité des chances et la diversité ont été définies comme thèmes transversaux dans les programmes financés par des contributions liées à des projets et ancrées dans la [Checklist Diversity Mainstreaming](#). Ce document se base sur une compréhension élargie de la diversité, qui s'étend à d'autres dimensions que celle du genre (p. ex. contexte migratoire, origine socio-économique, handicap).
- Les hautes écoles adoptent une approche de plus en plus axée sur l'équité non seulement en s'employant à promouvoir l'égalité des chances et les mesures correspondantes, mais également en adoptant des stratégies centrées sur la diversité et l'inclusion. Nombre de leurs mesures reposent sur une compréhension intersectionnelle (discriminations multiples). Ces dimensions ont été intégrées dans les plans d'action des différentes hautes écoles. Ce développement se traduit également au niveau structurel, dans la mesure où les [services initialement chargés](#) de l'égalité des genres voient leurs tâches s'élargir sans cesse (p. ex. accès sans barrière aux études, enseignement ouvert à la diversité).
- Le programme bénéficiant de contributions liées à des projets « [Équité – Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles](#) » (durée 2025-2026) soutient les hautes écoles notamment dans le renforcement de l'équité au niveau des structures, du personnel et des processus. Il vise également à encourager les parcours atypiques, la diversité thématique et personnelle et la culture de l'inclusion, et à exploiter les potentiels correspondants. Des projets de coopération permettront en outre de consolider la collaboration entre les hautes écoles.
- Dans les domaines de la diversité et de l'inclusion, les hautes écoles abordent principalement les champs thématiques suivants :
 - diversité dans l'enseignement et dans le développement des filières d'études ;
 - accès sans barrières aux cours et aux hautes écoles ;
 - leadership inclusif ;
 - discrimination liée à l'origine sociale ;
 - médecine et diversité ;
 - autonomisation et racisme ;
 - discrimination et harcèlement ;
 - intégration d'étudiants et d'enseignants issus de la migration (*refugee students and scholars*) ;
 - First Generation Students.
- La plateforme [Gender Campus](#) réunit les principales informations relatives aux thèmes de l'égalité et de la diversité dans les hautes écoles suisses.

	<ul style="list-style-type: none"> • En vertu de la LEHE, un aménagement conforme aux besoins des personnes handicapées est l'un des critères pour l'octroi de contributions d'investissements et de participations aux frais locatifs par la Confédération. • Le site swissuniversity fournit des informations sur la conciliation études et handicap. Les hautes écoles ont également mis en place des points de contact dédiés à l'égalité des chances et à l'inclusion.
Domaine des EPF	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le domaine des EPF, celui-ci prend des mesures pour augmenter la proportion de femmes et pour favoriser la diversité parmi les étudiants et les doctorants (cf. objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le domaine des EPF pendant les années 2025 à 2028). • Dans sa Stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025-2028, le domaine des EPF s'engage de manière ciblée en faveur de la mise en place d'une culture d'inclusion et d'appartenance pour tous ses membres. • L'ETH Zurich et l'EPFL participent aux projets coordonnés par swissuniversities (cf. plus haut). • Les plans de carrières dans le milieu scientifique, dans l'industrie, dans les administrations publiques ou dans les ONG sont encouragés.
Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)	<ul style="list-style-type: none"> • L'axe prioritaire de recherche 2 de la HEFP « Intégration dans la formation professionnelle et le marché du travail » est centré sur l'une des principales missions de la formation professionnelle, qui est d'intégrer différents groupes sociaux dans le monde du travail et dans la société. • La HEFP participe aux activités et aux projets coordonnés par swissuniversities (cf. plus haut).
Académies suisses des sciences	<p>L'un des axes prioritaires de l'association des Académies pour la période FRI 2025-2028 est de s'engager à faciliter l'accès à la science et à une formation supérieure pour les enfants et les jeunes ainsi que pour les adultes issus de milieux socialement défavorisés ou de milieux où la science a peu d'importance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le lancement de programmes de recherche vise à identifier les obstacles ainsi que les modèles et options basés sur les différents styles de vie en vue d'offrir les mêmes possibilités de formation à tous, quel que soit l'horizon ou le mode de vie. À cela s'ajoute le lancement de « bancs d'essai » (test beds) en collaboration avec les hautes écoles pédagogiques et sociales, la transmission de bonnes pratiques et le dialogue avec les organes politiques compétents. • La Commission pour le partenariat scientifique avec les pays en développement (KFPE) s'engage afin que la recherche suisse puisse contribuer sur le long terme et avec succès au développement durable et à la résolution des défis globaux et locaux – grâce à des partenariats efficaces, efficaces et équitables avec des institutions dans les pays en voie de développement et en transition. • Les Académies ont publié un rapport intitulé « Livre blanc sur la recherche en développement durable » dans lequel elles présentent, en s'appuyant sur six thèmes prioritaires, les besoins les plus urgents de la Suisse en matière de recherche afin d'atteindre les objectifs de développement durable de l'ONU.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de l'initiative pour la recherche sur le développement durable, les Académies renforcent la recherche sur les questions liées à cette thématique, en accordant une attention particulière à la collaboration interdisciplinaire et transdisciplinaire. • Les Académies accordent également une grande importance au dialogue entre la communauté scientifique, la société et les milieux politiques et administratifs (p. ex. activités de sensibilisation en lien avec l'agenda 2030). • Un autre axe prioritaire est la question du vieillissement démographique. Par le biais de la plateforme ouverte et intersectorielle a+ Swiss Plattform Ageing Society, les Académies souhaitent assurer un échange continu entre tous les acteurs du changement démographique. L'une des priorités est d'encourager le dialogue et les échanges interdisciplinaires et transdisciplinaires entre le domaine de la santé (médecine), la technologie médicale, le domaine social et d'autres domaines comme l'ingénierie, l'architecture et l'environnement. • Pour la période FRI 2025-2028, les Académies disposent une nouvelle fois d'un budget leur permettant d'assurer la promotion de la relève dans le domaine MINT. Le programme de promotion a pour objectif de sensibiliser les enfants et les jeunes aux domaines MINT, d'éveiller leur intérêt et de promouvoir leurs compétences MINT. Il prend la forme de projets extrascolaires et multidisciplinaires avec un accent particulier sur l'égalité des genres (notamment des projets et des activités pour les filles et les jeunes femmes dans les domaines de l'informatique et de la technique), ainsi que sur les enfants qui, dans leur environnement familial, ont peu accès aux offres de loisirs et d'encouragement dans les domaines MINT ainsi qu'à la médiation scientifique.
Fonds national suisse FNS	<ul style="list-style-type: none"> • La diversité et l'égalité des chances sont des piliers importants pour garantir une recherche de qualité profitant à tous les milieux sociaux. C'est pourquoi le FNS entend prendre en compte les thèmes de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans toutes ses procédures de sélection. En outre, il propose des instruments d'encouragement et des mesures complémentaires pour soutenir de manière ciblée la carrière des femmes et des groupes sous-représentés dans le domaine de la recherche (cf. vision et mission du FNS). • Parmi les axes du programme pluriannuel 2025–2028 du FNS figure l'égalité des chances entre les jeunes scientifiques et les chercheurs plus âgés. La plupart des instruments d'encouragement du FNS exigent au moins quatre ans d'expérience dans la recherche après le doctorat (ou expérience équivalente). Toutefois, le FNS investit depuis longtemps environ un quart de son budget dans l'encouragement direct des carrières des jeunes scientifiques. Les instruments du FNS offrent de nombreuses possibilités d'embauche de jeunes chercheurs dans des projets. Le FNS entend maintenir cette orientation.
Innosuisse	<p>Comme l'hétérogénéité des équipes engendre non seulement des points de vue différents, des connaissances plus vastes et une structure organisationnelle plus inclusive, mais également une qualité supérieure lors de l'exécution de mandats, Innosuisse cultive activement la diversité au sein de ses propres organes.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Au moment de pourvoir les postes pour le secrétariat et ses organes, Innosuisse accorde une attention particulière à la diversité, notamment à l'équilibre entre hommes et femmes, au plurilinguisme et à la représentation de toutes les régions linguistiques. La diversité en termes d'origine linguistique et culturelle ainsi qu'au niveau des tranches d'âge revêt à tous les points de vue une grande importance pour Innosuisse. • En tant qu'employeur socialement responsable, Innosuisse a pour objectif de favoriser l'intégration professionnelle et l'activité des personnes en situation de handicap (objectif 11 des objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour Innosuisse). • Les processus RH sont régulièrement vérifiés. Toute l'équipe d'Innosuisse, y compris les membres du Conseil de l'innovation, les experts, les coachs et les mentors, est sensibilisée périodiquement aux thèmes de la diversité, de l'inclusion et de l'équité. <p>Innosuisse s'efforce également d'encourager la diversité des équipes dans le cadre de projets d'innovation et souhaite mettre en place des incitations dans ce sens et apporter sa contribution par le biais de mesures de sensibilisation.</p> <p>Innosuisse surveille la thématique dans le cadre d'un monitorage.</p>
Formation professionnelle, formation continue et formation générale	
Politique de la formation professionnelle	<p>La Vision 2030 de la formation professionnelle est celle d'une formation professionnelle attrayante, ouverte à tous.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les lignes d'action « Orientation de la formation professionnelle vers l'apprentissage tout au long de la vie » et « Flexibilisation des offres de formation » occupent une place prioritaire dans l'initiative Formation professionnelle 2030. Les projets s'inscrivant dans ces lignes d'action permettent de promouvoir l'intégration de groupes défavorisés dans la formation professionnelle. Le projet « Les sourds et les malentendants et leur accès à la formation professionnelle » vise par exemple à améliorer l'accès à la formation professionnelle pour les apprentis sourds et malentendants (cf. tous les projets).
Formation professionnelle initiale	<ul style="list-style-type: none"> • La nouvelle ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale et le plan d'études cadre correspondant ont été édictés en 2025 et entrent en vigueur début 2026. Ces documents soulignent l'importance de l'interaction entre l'égalité des sexes et l'individualisation. • La nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale et le plan d'études cadre correspondant ont été édictés en été 2025 et entrent en vigueur début 2026. Le plan d'études cadre contient des objectifs de formation consacrés à l'inégalité sociale et au rôle des sexes. • Un ensemble d'aide-mémoires a été conçu afin de sensibiliser les responsables et les spécialistes de la formation professionnelle initiale aux questions liées à l'égalité des chances et au traitement équitable. • Une compensation des désavantages est prévue pour les personnes handicapées (aide-mémoire et recommandation n° 7 de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CSFP). • Les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle révisés contiennent un sous-chapitre consacré à l'équité.

	<p>Les responsables de la formation professionnelle sont appelés à renforcer l'équité dans la formation professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le SEFRI participe à la Collaboration interinstitutionnelle (CII) au sein de laquelle il représente les thèmes liés à la formation professionnelle et à la formation continue. La CII a pour but d'harmoniser de façon optimale les différents systèmes de sécurité et d'intégration pour que les offres existantes puissent être utilisées plus efficacement dans l'intérêt des personnes soutenues. Une reconnaissance des diplômes étrangers est possible pour les professions réglementées.
Formation professionnelle supérieure	<ul style="list-style-type: none"> Une compensation des inégalités frappant les personnes handicapées dans le cadre des examens fédéraux est prévue. Une reconnaissance des diplômes étrangers est possible pour les professions réglementées. Les offres de formation en cours d'emploi, courantes dans la formation professionnelle supérieure, ainsi que la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre de l'admission facilitent l'accès et la participation à l'offre de formation et permettent de prendre en considération différents parcours de formation. Le financement axé sur la personne, introduit en 2018, soutient financièrement les personnes qui suivent des cours préparatoires aux examens fédéraux et augmente ainsi les possibilités d'accès et de participation aux examens fédéraux pour toutes les personnes, y compris les personnes issues de la migration ou de différents groupes d'âge. Diplômes créés dans le domaine de l'inclusion et de l'intégration : <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste de la migration avec brevet fédéral Spécialiste en interprétariat communautaire et médiation interculturelle avec brevet fédéral Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec brevet fédéral Accompagnateur social avec brevet fédéral Spécialiste en insertion professionnelle avec brevet fédéral Accompagnant socioprofessionnel avec brevet fédéral Maître socioprofessionnel diplômé ES Éducateur social diplômé ES Animateur communautaire diplômé ES
Promotion de projets	<ul style="list-style-type: none"> Divers projets contribuant à l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle sont encouragés en vertu des art. 54 et 55 LFPr (p. ex. attestation individuelle de compétences, Case management Formation professionnelle etc.). D'autres projets contribuant à l'équité au niveau social et régional dans la formation professionnelle sont encouragés en vertu des art. 54 et 55 LFPr (p. ex. traduction de matériel pédagogique, attribution de places d'apprentissage, etc.).
Formation continue	<ul style="list-style-type: none"> La Confédération encourage les compétences de base des adultes en versant des contributions fédérales aux cantons en vertu de l'art. 16 de la loi fédérale sur la formation continue (LFCo). Ces montants sont au minimum doublés par ces derniers. En vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle, la Confédération encourage en outre l'acquisition de compétences de base par le biais du programme « Simplement mieux ! ... au travail ». Les

	<p>entreprises obtiennent des subventions fédérales pour la promotion de compétences de base de leurs employés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les prestations d'ordre général en lien avec l'inclusion dans le domaine de la formation continue peuvent être financées au moyen d'une convention de prestations conclue avec les organisations actives dans le domaine de la formation continue, conformément à l'art. 12 de la LFCo.
Formation gymnasiale et maturité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • En organisant des examens centralisés au niveau national (examen fédéral de maturité professionnelle, examen suisse de maturité, examen complémentaire passerelle) pour les personnes qui souhaitent accéder aux formations du degré tertiaire sans passer par les offres cantonales, la Confédération et les cantons soutiennent dans une large mesure le principe d'équité : outre les personnes qui changent d'orientation ou celles qui choisissent leur voie de formation sur le tard, ce sont également les personnes présentant un handicap social qui ont besoin de cette possibilité de pouvoir se préparer librement à un diplôme de degré secondaire II. En automne 2024, la Commission suisse de maturité CSM a publié une nouvelle <u>directive concernant l'harmonisation des mesures de compensation des désavantages dans le domaine de la maturité gymnasiale</u>. Contraignante pour les cantons, la directive entend tenir compte à la fois de la législation sur l'égalité pour les personnes handicapées et des exigences minimales relatives à la maturité gymnasiale. Elle vise à mettre en place une pratique uniformisée en matière d'évaluation, d'autorisation et de mise en œuvre à l'échelle de la Suisse et à améliorer la comparabilité des certificats.

Champ d'action 3 : équité dans la formation

Le champ d'action sur l'équité dans la formation porte sur le système de formation et les possibilités de transition et de passage que ce système offre au sein des niveaux de formation et entre ceux-ci. En vertu de l'art. 61a de la Constitution fédérale, la Confédération et les cantons veillent ensemble, dans les limites de leurs compétences respectives, à la qualité et à la perméabilité de l'espace suisse de formation. La perméabilité verticale et horizontale peut être améliorée en éliminant les barrières institutionnelles et économiques.

Dans le cadre de ses compétences, la Confédération s'engage pour la perméabilité du système de formation et l'optimisation de la transition entre les différents niveaux et les différentes filières de formation. Elle s'entretient régulièrement à ce sujet avec les cantons. Les principales mesures tous niveaux et domaines confondus sont les suivantes :

- garantir un accès équitable et abordable au savoir et à la formation à tous les niveaux⁵ ;
- renforcer la perméabilité des voies de formation au sein et entre celles-ci et au niveau de la mobilité internationale ;
- assurer une reconnaissance sociale équivalente des voies de formation et encourager le libre choix de la profession ou des études ;
- encourager l'accès à la formation, le changement de voie ou la reprise d'une formation dans l'ensemble du système de formation et les soutenir par le biais d'activités d'information et d'orientation ;
- promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour toutes et tous ;
- utiliser la transformation numérique et les données afin de promouvoir un système de formation équitable.

Coopération à tous les niveaux dans le domaine de la formation

Objectifs de politique de la formation	Tous les quatre ans, la Confédération et les cantons actualisent leurs objectifs politiques concernant l'espace suisse de formation et s'accordent sur des priorités stratégiques majeures qui doivent servir à garantir des chances optimales en matière de formation à tous les niveaux et pour tous les acteurs du système éducatif. L'accès à la formation professionnelle, aux hautes écoles, à la formation continue et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que les transitions, constituent un aspect important des objectifs communs.
Monitoring de l'éducation	<p>Une évaluation régulière et multidimensionnelle de l'équité et de l'égalité des chances dans le système de formation suisse est réalisée dans le cadre du monitorage de l'éducation et du rapport sur l'éducation en Suisse.</p> <p>L'amélioration de la collecte des données de la statistique de la pédagogie spécialisée (OFS) ainsi que des échanges avec la recherche faisant suite au rapport concernant la pédagogie spécialisée font partie du programme de monitoring de l'éducation en Suisse.</p> <p>Dans le rapport sur la numérisation dans l'éducation (école obligatoire et enseignement du degré secondaire II), l'équité figure parmi les trois critères mis en place pour évaluer la numérisation. Les principaux résultats ont été introduits dans le rapport sur l'éducation 2023.</p>

⁵ En relation avec l'ODD 4.3 : d'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient toutes et tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.

Échange et mobilité	<p>Avec la Stratégie suisse Échanges et mobilité, la Confédération et les cantons veulent œuvrer ensemble pour que la mobilité internationale devienne un élément naturel dans les cursus de formation, les parcours professionnels et les activités extrascolaires. La stratégie s'inscrit dans le cadre des objectifs de la Confédération et des cantons en matière de politique de la formation, de la jeunesse et de la culture. Elle contribue à l'employabilité à long terme et à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>Dans les différents projets financés par le SEFRI via son agence Movetia, l'égalité des chances est un critère de validation.</p>
Aides à la formation	<p>La Confédération attribue des subventions forfaitaires pour les dépenses des cantons en matière de bourses et de prêts aux étudiants du degré tertiaire. En vertu de la loi sur les aides à la formation, elle encourage l'harmonisation des bourses cantonales et contribue à une meilleure exploitation du potentiel des talents en Suisse et à une répartition plus équitable des étudiants dans les hautes écoles et dans la formation professionnelle supérieure. Les aides à la formation sont, qui plus est, une mesure permettant de réduire le nombre d'interruptions des études en raison de difficultés financières. Le dispositif sert à accroître l'attrait de toutes les offres de formation dans les hautes écoles et dans la formation professionnelle supérieure et à rendre l'accès à ces offres plus équitable au niveau des régions.</p>
Domaine des hautes écoles	
Hautes écoles (hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées, hautes écoles pédagogiques)	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès équitable aux études et à l'apprentissage tout au long de la vie sont des thèmes importants pour les hautes écoles. Dans ce contexte, il convient de mentionner, d'une part, les différentes voies de formation qui donnent accès aux études dans les hautes écoles (maturité gymnasiale, maturité professionnelle, examen complémentaire passerelle, etc.) et, de l'autre, la nouvelle approche des filières d'études introduite par la réforme de Bologne avec les acquis de formation (learning outcomes) et la description des connaissances et compétences acquises qui facilite la reconnaissance des qualifications. La Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications au niveau des hautes écoles a été ratifiée par la Suisse en 1997. • Les filières de formation sont conçues de manière de plus en plus flexible. Les nouveaux outils, notamment numériques, permettent aux étudiants ayant des besoins particuliers de mieux organiser leurs études. L'enseignement et le développement des programmes sont toujours plus centrés sur l'élève (les étudiants sont au cœur des préoccupations) et ouverts à la diversité. L'amélioration de l'information et de l'orientation ainsi que le soutien en cas de besoin visent à renforcer davantage l'équité dans la formation, également dans le contexte de la compensation des désavantages. • Les solutions numériques profitent aussi à un cercle plus large de la population, qui peut bénéficier d'offres en partie gratuites dans le domaine de la formation continue. • Sur le plan international, les hautes écoles suisses participent au réseau de développement et de coopération de swissuniversities (swissuniversities Development and Cooperation Network, [SUDAC]), qui a été financé par le biais de contributions liées à des

	projets jusqu'à fin 2024. La ligne d'action « Exploitation des potentiels » du programme « Équité – Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles (2025-2028) » a pour objectif de renforcer l'égalité des chances dans le domaine de l'accès aux hautes écoles des personnes ayant fui leur pays. Elle est planifiée et mise en œuvre en collaboration avec le Secrétariat d'État aux migrations (SEM).
Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)	<ul style="list-style-type: none"> • La HEFP participe aux activités et aux projets coordonnés par swissuniversities (cf. plus haut). • Dans ses objectifs stratégiques 2025-2028, la HEFP a défini l'équité comme une priorité stratégique, dont la mise en œuvre est soutenue par des projets et activités menés dans le cadre de l'enseignement, de la recherche et des prestations de services. • La HEFP observe les tendances et les défis dans le domaine de la formation professionnelle, tels que la migration ou la capacité d'intégration de la formation professionnelle, et fournit des bases de données pour la politique en matière de formation professionnelle. Ces données sont complétées par des projets de recherche dans le domaine de l'équité dans la formation professionnelle.
Bourses d'excellence	La Confédération attribue chaque année des bourses fédérales d'excellence. Ces bourses gouvernementales aux échelons master, doctorat et postdoctorat promeuvent l'échange international et la coopération scientifique avec plus de 180 pays. Lors de l'attribution des bourses, la Commission fédérale des bourses pour étudiants étrangers (CFBE) tient compte de la représentation égale des hommes et des femmes, de toutes les régions du monde et de tous les niveaux de formation.
Formation professionnelle, formation continue et formation générale	
Politique de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • La Vision 2030 de la formation professionnelle aspire à la reconnaissance nationale et internationale de la formation professionnelle. Cette dernière doit trouver une reconnaissance sociale équivalente aux autres formations (cf. art. 61a, al. 3, Cst.). Les mesures visant à mettre en œuvre cet objectif prennent la forme de projets relatifs à la ligne d'action « Intensification des activités d'information et de conseil tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle » (cf. Projets 2030 – activités d'information et de conseil) • Le SEFRI s'engage à apporter des améliorations aux conditions-cadres relatives à la certification professionnelle pour adultes. En 2022, les partenaires de la formation professionnelle ont signé une déclaration d'engagement fixant les objectifs en matière d'encouragement de la certification professionnelle pour adultes et défini des mesures visant à améliorer les conditions-cadres. L'état d'avancement des travaux est présenté régulièrement lors du sommet national de la formation professionnelle. • Dans le cadre des mesures prévues par le Conseil fédéral pour renforcer l'encouragement du potentiel de la main-d'œuvre indigène, le SEFRI subventionne entre 2021 et 2025 l'élaboration et la mise en œuvre de viamia, une offre gratuite de bilan professionnel pour les adultes de 40 ans et plus. En outre, entre 2021 et 2024, il a soutenu

	un projet concernant la prise en compte des acquis mis en œuvre par la CSFP.
Formation professionnelle initiale	<ul style="list-style-type: none"> • La formation professionnelle initiale contribue largement à atteindre l'objectif de 95 % de diplômés du degré secondaire II parmi les moins de 25 ans en Suisse. Au vu de l'évolution démographique (augmentation significative des jeunes en fin de scolarité), des défis se poseront au cours des prochaines années dans le domaine de la promotion des places d'apprentissage. Les cantons disposent d'instruments qui ont fait leurs preuves. • Il convient en outre d'accorder une attention particulière aux jeunes adultes qui n'ont suivi qu'une partie de leur scolarité en Suisse. Pour leur permettre d'obtenir un diplôme professionnel, la formation professionnelle propose des mesures telles que des offres transitoires, des cours d'appui dans les écoles professionnelles ou des programmes de coaching et de mentoring. D'autres offres de soutien sont par exemple le préapprentissage d'intégration PAI+, dont la responsabilité incombe au Secrétariat d'État aux migrations.
Formation professionnelle supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • Le paquet de mesures visant à renforcer la formation professionnelle supérieure entend améliorer la notoriété, la visibilité et la réputation des écoles supérieures ainsi que des examens fédéraux. Il s'agit également de créer des conditions comparables au sein du degré tertiaire. • La Conférence des rectrices et recteurs des hautes écoles suisses swissuniversities a adopté, en dialogue avec le SEFRI, des recommandations pour l'admission des diplômés de la formation professionnelle supérieure à des études de bachelor ainsi que pour la prise en compte des prestations de pratique et de formation : Admission aux études de bachelor dans les hautes écoles spécialisées. Guide de bonnes pratiques. • Le projet 2030 – Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle supérieure : filières de formation ES vise à créer davantage de transparence concernant la prise en compte des acquis dans le domaine ES et à promouvoir ainsi l'apprentissage tout au long de la vie et un système de formation perméable. • Les offres de formation en cours d'emploi, courantes dans la formation professionnelle supérieure, ainsi que la prise en compte de l'expérience professionnelle facilitent l'accès à l'offre de formation et permettent de prendre en considération différents parcours. • S'agissant des examens fédéraux, seuls les examens sont réglementés, pas la préparation. Les compétences à démontrer sont vérifiées et validées dans le cadre de l'examen. Cela favorise la prise en compte de différents parcours de formation, des entrées dans la formation, des changements de voie et des reprises d'une formation et encourage l'apprentissage tout au long de la vie. • Le financement axé sur la personne introduit en 2018 crée un soutien financier uniforme pour les personnes qui suivent des cours préparatoires aux examens fédéraux et augmente ainsi l'équité en matière de formation et de chances. Les personnes à faible revenu peuvent, sous certaines conditions, demander le versement anticipé des contributions.

Formation continue	<p>En vertu de la LFCo, le SEFRI encourage, conjointement avec les cantons et en complément d'autres lois spéciales, l'acquisition et le maintien des compétences de base des adultes. Selon la définition de la LFCo, les compétences de base englobent des aptitudes dans les domaines suivants : lecture, écriture et expression orale dans une langue nationale, mathématiques élémentaires ainsi qu'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC).</p>
Formation gymnasiale	<p>L'équité est un enjeu incontesté pour mieux exploiter le potentiel de la formation. Elle concerne toute la Suisse et doit être traitée aussi bien au gymnase que lors du passage du degré secondaire I aux écoles de maturité et des écoles de maturité à l'université.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bases révisées du droit de la maturité (ORM/RRM, Convention administrative, nouveau plan d'études cadre de la CDIP) sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2024, clôturant ainsi le projet « Évolution de la maturité gymnasiale » (EVMG) mené conjointement par la Confédération et les cantons. La révision totale renforce la comparabilité des certificats de maturité gymnasiale et garantit ainsi que les titulaires de tels certificats disposent des conditions nécessaires pour entreprendre des études avec succès. • L'art. 32 de l'ORM oblige les cantons à promouvoir l'équité dans les filières de maturité gymnasiale. Parmi les groupes visés, on peut citer les personnes en situation de handicap, les personnes défavorisées en raison de leur origine sociale ainsi que les jeunes qui ont effectué une partie de leur scolarité en dehors de la Suisse. L'existence de mesures appropriées doit être attestée dans le cadre de la procédure de reconnaissance.