



Égalité des chances dans le domaine FRI

Vue d'ensemble des activités centrées sur l'égalité des chances

État : 3 juin 2021

Table des matières

| | |
|---|----|
| Activités centrées sur l'égalité des chances dans la recherche et l'innovation | 2 |
| Activités centrées sur l'équité, l'égalité des chances et la diversité dans le domaine des hautes écoles | 6 |
| Activités centrées sur l'équité et l'égalité des chances dans la formation professionnelle et la formation continue | 9 |
| Activités centrées sur l'équité et l'égalité des chances dans la coopération en matière de formation | 13 |
| Égalité des chances dans les domaines politiques de la Confédération importants pour le domaine FRI | 15 |

L'égalité des chances est une thématique transversale importante, qu'il est indispensable de prendre dûment en compte dans la formation, la recherche et l'innovation (FRI). La présente vue d'ensemble livre les instruments, les mesures et les activités réalisés 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. Cette vue d'ensemble 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.

Activités centrées sur l'égalité des chances dans la recherche et l'innovation

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 hommes et femmes. Les hautes écoles et les organismes d'encouragement soutenus par la Confédération apportent aussi leur contribution aux mesures de soutien des carrières en vue de réaliser l'égalité des chances dans la recherche et l'innovation.

Académies suisses des sciences

Égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Un accent particulier est placé sur la [relève scientifique](#). Cela inclut notamment l'engagement des académies en faveur de carrières universitaires intégrant la dimension d'égalité. Les académies s'emploient à élaborer des contributions et des recommandations afin de créer des conditions offrant aux femmes de [meilleures possibilités de carrière](#) dans le monde scientifique. Un [rapport](#) sur l'évaluation de la situation des carrières des femmes scientifiques et une [prise de position](#) sur la culture scientifique et l'encouragement de la relève en médecine publiés en 2016 soulignent par exemple l'intérêt d'encourager durablement la relève dans le respect de l'exigence de l'égalité entre les sexes.
- Le groupe de travail « AG Gender » des académies (désormais dissous) s'est engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de tous les organes des académies et d'une représentation appropriée d'expertes lors des manifestations des académies.
- Pour ce qui est de l'encouragement de la relève, diverses études sur les compétences personnelles des filles dans le domaine technique ont été réalisées. Elles ont permis d'élaborer le [baromètre de la relève MINT](#) de l'Académie suisse des sciences techniques (ASST).
- L'ASST a en outre lancé le programme [Swiss TecLadies](#), dont l'objectif est de susciter l'intérêt des jeunes pour les disciplines MINT et, en particulier, de promouvoir de façon ciblée les filles douées dans le domaine technique et de les préparer à une carrière dans ces filières. Le programme comprend deux phases : (1) un défi en ligne et (2) un programme de mentorat (neuf mois durant, les filles talentueuses sont accompagnées d'une mentore qui leur donne un aperçu complet de sa vie professionnelle).
- Le [Swiss TecLadies Network](#) offre aux jeunes femmes en formation ainsi qu'aux femmes actives la possibilité de rencontrer des personnes partageant les mêmes intérêts dans le cadre de nombreux ateliers et événements, 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.
- Le message FRI 2021–2024 accorde à nouveau des fonds aux académies afin qu'elles puissent [encourager la relève dans les filières MINT](#) dans le contexte de la transformation numérique. Les mesures correspondantes prévoient notamment la collaboration avec des institutions sociales et des

| | |
|--|--|
| | <p>hautes écoles pour encourager les compétences MINT d'enfants et de jeunes n'ayant pas accès à la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un autre instrument visant à encourager l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans leur plan de carrière scientifique se développe autour des modèles d'identification et du mentorat. Ainsi, pour renforcer les modèles d'identification, l'ASSM décerne depuis 2018 le Prix Stern-Gattiker. Ce Prix distingue les femmes actives dans la médecine académique et a pour but d'encourager la relève féminine dans ce domaine. <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - En tant qu'élément du développement durable, l'équité est l'un des axes stratégiques de l'association des académies. - 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 les institutions des pays en développement et en transition. - Les académies ont élaboré un « Livre blanc sur la recherche en développement durable », qui s'appuie sur six thèmes prioritaires pour présenter les besoins les plus urgents de la Suisse en matière de recherche afin d'atteindre les objectifs de développement durable de l'ONU. - Les académies attachent une grande importance au dialogue entre la communauté scientifique et la société, la politique et l'administration (p. ex. activités de sensibilisation en rapport avec l'Agenda 2030). - Les thématiques de l'âge sont aussi un axe prioritaire. Avec la plateforme transsectorielle ouverte a+ Swiss Platform Ageing Society, les Académies suisses des sciences veulent assurer un échange continu entre tous les acteurs de l'évolution démographique. - Depuis de nombreuses années, les académies se penchent sur le système de formation suisse et, dans ce cadre, sur la sélection sociale qu'il induit. Dans le contexte de l'Agenda 2030 des Nations Unies, elles ont élargi leur champ thématique au vaste domaine de l'égalité des chances et réalisent des études portant par exemple sur la sélection sociale dans le système de formation et sur la pression de la tertiarisation. |
| <p>Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS)</p> | <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes</p> <p>Dans son programme pluriannuel, le FNS identifie les défis majeurs pour la recherche suisse, dont le fait établi d'une sous-représentation encore notable des femmes (à l'échelon professoral, dans les filières MINT en général, et, en raison du recul sensible du nombre de femmes après le doctorat, dans les sciences de la vie).</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'égalité entre hommes et femmes est une préoccupation majeure du FNS. Le FNS s'engage à promouvoir en particulier une représentation équilibrée des femmes au niveau des fonctions et des organes ainsi que dans la recherche. - Le FNS a fixé son engagement pour l'égalité entre femmes et hommes dans une charte. Sur cette base, il veille à encourager leur présence égale et équilibrée dans l'ensemble de ses fonctions, organes et instruments. - Composée de membres internationaux et indépendants, la Commission pour l'égalité conseille le FNS sur les questions d'égalité et contribue à développer des stratégies appropriées. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Sur le modèle de l'approche intégrée de la dimension de genre (<i>gender mainstreaming</i>), le FNS a ancré l'égalité dans tous ses secteurs d'activités, la définissant ainsi comme une tâche transversale. - Selon les statuts du FNS, le taux de représentation des femmes doit être d'au moins 40 %. Une répartition équilibrée des sexes est également visée à tous les échelons de la hiérarchie. - Dans le cadre de l'encouragement des projets, le FNS effectue chaque année un monitoring de l'égalité qui analyse entre autres le taux de succès des requérantes et requérants. <p>Carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les instruments d'encouragement de carrières soutiennent en premier lieu les personnes actives dans la recherche. Dans le cadre d'un projet de recherche de leur conception, ces personnes demandent une bourse ou un salaire et – selon l'instrument d'encouragement choisi – d'autres moyens financiers pour réaliser leur projet (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 y sont définis tant pour l'encouragement de la recherche que pour le secrétariat. Les instruments suivants du FNS comportent notamment des mesures d'égalité majeures : <ul style="list-style-type: none"> o Pôles de recherche nationaux (PRN/NCCR) : un plan pour la prise en compte de l'égalité des chances est requis. o Promoting Women in Academia (PRIMA, anciennes bourses Marie Heim-Vögtlin) : s'inscrit comme nouvel instrument d'encouragement dans la lignée de l'encouragement général de la recherche du FNS et est spécialement adapté à la situation des femmes. Ces subsides s'adressent à des chercheuses remarquables de toutes les disciplines qui, après le doctorat, visent une carrière universitaire pour devenir professeure en Suisse. o Il existe de plus un subside « égalité » permettant d'apporter aux jeunes chercheuses une aide individuelle et flexible. <p>Contact : equality@snf.ch -> FNS Égalité</p> |
| <p>Programmes-cadres de l'UE pour la recherche et l'innovation</p> <p>Infrastructures de recherche internationales</p> | <p>Programmes-cadres de recherche et d'innovation de l'Union européenne</p> <p>L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est explicitement visée dans la proposition de règlement portant établissement du programme-cadre pour la recherche et l'innovation « Horizon Europe ». Horizon Europe s'appuie entre autres sur la stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, publiée au premier trimestre de 2020. Divers appels à projets porteront sur l'écart de genre (Gender Gap), comme l'initiative « Women TechEU » qui vise à apporter un soutien ciblé aux fondatrices de start-ups en Deep Tech. Les candidats doivent désormais présenter un plan d'égalité des genres décrivant le contexte, les étapes et le monitoring dans le domaine de l'égalité au sein de l'organisation. La représentation équilibrée des deux sexes dans un consortium joue un rôle déterminant en cas d'appréciation identique lors de l'évaluation. Une attention particulière est en outre portée à l'équilibre des genres dans les organes d'évaluation, les forums consultatifs et les groupes d'experts.</p> |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>Dans le cadre de la coopération européenne, la Suisse est présente dans des instances et groupes de travail de l'Espace européen de la recherche (EER) qui encouragent l'égalité des chances. Ces instances et groupes de travail seront réévalués au cours de l'année 2021 afin d'être alignés sur le nouvel agenda de l'EER.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Priorité n°4 de l'EER : la priorité n°4 de l'Espace européen de la recherche se penche sur les questions liées au genre dans la recherche et l'innovation. La Suisse est aussi présente dans le groupe de travail dédié (ex-groupe Helsinki) et s'y engage activement. Plus d'informations : Swiss National ERA Roadmap. - 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 respectifs. <p>Infrastructures internationales de recherche</p> <p>Toutes les infrastructures internationales de recherche sans exception mettent un accent fort sur l'égalité des chances (tant dans leur politique du personnel que dans les règles liées à l'accès des scientifiques aux infrastructures de recherche) et sur le développement durable dans le cadre de leur opération en général. Les délégations de la Suisse dans les organes de gouvernance de ces infrastructures soutiennent ces efforts et ne manquent pas de poser des questions critiques pour s'assurer que les intentions sont traduites en actes.</p> |
| <p>Activités spatiales</p> | <p>La Suisse mène la majorité de ses activités d'encouragement de recherche et d'innovation à travers sa participation à l'Agence spatiale européenne ESA.</p> <p>Concernant la question d'équité des chances, le genre, en particulier, représente l'un des principaux axes de travail. L'ESA estime qu'il est plus important que jamais d'encourager la participation des femmes dans le domaine spatial et les carrières féminines dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) et de s'engager fermement à cet égard afin d'ancrer et d'étendre ses valeurs de manière durable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une attention particulière est accordée ces récentes années à la fixation d'objectifs mesurables en termes de recrutement et de représentation des femmes dans ce domaine. - L'ESA est un acteur mondial engagé dans l'accélération et l'exploitation de la promotion des femmes et de la diversité sur le lieu de travail, et dans la démonstration de la manière dont l'espace peut contribuer à cultiver une culture inclusive. - L'ESA était finaliste des European Diversity Awards 2019 dans la catégorie « Responsable de la diversité de l'année ». - L'ESA envisage le processus d'évaluation et de certification EDGE (Economic Dividends for Gender Equality), qui est la principale méthodologie d'évaluation mondiale et norme de certification des entreprises en matière d'égalité des sexes. - Coopération avec le programme STEM Talent Girl et discussions sur les femmes et les questions spatiales/MINT dans les États membres de l'ESA. - Alliances avec l'EIROforum sur la diversité et l'inclusion, qui réunit huit des plus grandes organisations de recherche européennes, dont le CERN et l'ESO. |

| | |
|--------------------------|--|
| <p>Innosuisse</p> | <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes</p> <p>L'art. 2, al. 2, de la loi fédérale sur l'Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation (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.</p> <p>Innosuisse suit la thématique du genre dans ses outils de monitoring et prend ponctuellement des mesures ciblées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme pluriannuel prévoit un effort pour augmenter le <i>taux de participation</i> des femmes aux initiatives entrepreneuriales. Des mesures d'encouragement spécifiques sont donc mises en place dans le domaine des start-up et du soutien à l'entrepreneuriat (p. ex. coaching) afin de veiller plus particulièrement aux besoins spécifiques des femmes. - Des appels d'offres spéciaux invitent uniquement des femmes à candidater en tant que coachs de start-up. - Afin de mesurer et de visualiser l'évolution, un monitoring est réalisé pour les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> o taux de femmes et d'hommes au niveau de l'encouragement de projets et dans le domaine Start-up et entrepreneuriat, o personnel du secrétariat et des organes de milice (conseil de l'innovation, experts, coachs de start-up, mentors de l'innovation), o lors de l'élection des experts en 2020, Innosuisse tentera à nouveau d'accroître le taux de femmes (aujourd'hui : 41 / 125). <p>Intégration de personnes en situation de handicap</p> <p>En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, Innosuisse doit, en tant qu'employeur social et responsable, favoriser leur intégration professionnelle et leur recrutement (Objectif 11 des objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour Innosuisse)</p> |
|--------------------------|--|

| |
|--|
| <p>Activités centrées sur l'équité, l'égalité des chances et la diversité dans le domaine des hautes écoles</p> |
| <p>En vertu de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE), la Confédération dirige la coordination des activités communes 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 hommes et les femmes.</p> <p>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 aussi au plan national pour toutes les hautes écoles : d'une part par le biais de la reconnaissance comme une tâche d'importance nationale pour le système des hautes écoles, pouvant bénéficier de contributions liées à des projets (art. 59, al. 2, let. e, LEHE), d'autre part au travers du système d'assurance qualité comme condition d'accréditation (art. 30, al. 1, let. a, ch. 5, LEHE).</p> <p>L'égalité des chances entre les femmes et les hommes concerne l'enseignement, la recherche et l'organisation des hautes écoles. Elle tient compte de la diversité et contribue fortement à</p> |

l'excellence de la recherche et de l'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 les favoriser ; elles réalisent des activités et des mesures ciblées et les contrôlent régulièrement. Le projet P-7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles », financé par des contributions liées à des projets pendant la période 2017–2020, visait à soutenir les plans d'action des différentes hautes écoles. Celles-ci poursuivent ces plans d'action et peuvent, dans le cadre du nouveau projet « [Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles](#) (2021-2024) », également déposer des demandes pour des projets de coopération entre hautes écoles, y compris entre différents types de hautes écoles, et portant sur des thèmes spécifiques. La coordination incombe à swissuniversities. Au-delà du projet P-7, l'égalité des chances est toujours un aspect important des projets P-10 « Promotion de la formation MINT » et P-11 « Double profil de compétences » pour la relève des collaborateurs des HES et des HEP.

[swissuniversities](#) continue d'assumer des tâches d'importance nationale pour le système des hautes écoles conformément à son plan stratégique 2021-2024 et coordonne des projets sélectionnés. L'égalité des chances et la diversité sont intégrées en tant que thématiques transversales aux autres programmes de la période 2021–2024 et établies par le biais de la [check-list Diversity Mainstreaming](#). Cette démarche se base sur une compréhension élargie de la diversité s'étendant à d'autres dimensions que celle du genre (p. ex. contexte migratoire, origine socio-économique, handicap).

Les mesures en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles concernent une multitude de domaines thématiques et sont financées par la Confédération, les cantons et les hautes écoles. Elles sont complétées et soutenues par les instruments et les mesures d'encouragement de la recherche, surtout de la part du FNS et d'Innosuisse.

Les mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances sont aussi un élément de la mise en œuvre des [objectifs de développement durable](#) dans les hautes écoles et sont intégrées dans les rapports sur le développement durable en fonction des priorités.

| | |
|---|--|
| <p>Hautes écoles</p> <p>(hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées, hautes écoles pédagogiques)</p> | <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes – diversité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformément à leur politique de diversité, les hautes écoles s'engagent en faveur de la promotion de la diversité et de la suppression des discriminations, afin de lutter contre toute discrimination et exclusion d'individus ou de groupes d'individus en raison de préjugés stéréotypés. - Elles prennent des mesures pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes et pour une représentation équilibrée des sexes dans toutes les fonctions et tous les organes des hautes écoles. - Dans la perspective d'une carrière universitaire, l'accent est aussi mis sur l'élimination d'obstacles existants et sur l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes. - Les plans d'action pour l'égalité des chances des hautes écoles qui ont été soutenus par le projet P-7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles » pendant la période 2017–2020 se rapportent aux champs d'action généraux dans les domaines du personnel, de l'enseignement et de la recherche, qui seront maintenus dans les hautes écoles : <ul style="list-style-type: none"> o égalité des chances dans l'encouragement de la relève et au niveau des plans de carrières, o égalité des chances lors du choix de la profession et des études et de la lutte contre la pénurie de personnel qualifié, o élargissement des compétences en matière de diversité dans les hautes écoles. - Thèmes des activités et des projets pour la réalisation des plans d'action : |
|---|--|

- encouragement de la relève respectant l'exigence d'égalité entre les sexes
- mesures dans les filières où un genre est sous-représenté
- procédure de nomination transparente
- programmes 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
- diversité : concept et réalisation
- Les [projets de coopération](#) promus par le projet P-7 traitent notamment les thèmes suivants :
 - poursuite du développement et implémentation d'une méthodologie d'évaluation de la diversité et de l'inclusion
 - « Better Science – Akademische Kultur im 21. Jahrhundert » : nouvelle culture scientifique
 - « High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme » – gouvernance dans le monde académique
 - intégration d'étudiants et de professeurs avec expérience migratoire (étudiants et boursiers réfugiés)

Outre les thèmes de la diversité et de l'inclusion, le projet « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024) » vise à développer et à implémenter également des thèmes en lien avec l'égalité des chances entre femmes et hommes entre hautes écoles, y compris entre différents types de hautes écoles.

Diversité et inclusion : intégration de personnes en situation de handicap

- Dans le cadre de leur politique de diversité, les hautes écoles concentrent leurs efforts sur la diversité et l'inclusion. Des services de conseil sont à la disposition des étudiants en situation de handicap.
- Des projets portant sur la « haute école sans barrière » et sur la « mobilité » seront lancés dans le cadre des contributions liées à des projets (2021-2024) et du projet « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles ».
- La ZHAW et l'Université de Genève poursuivent le projet « Communication sans barrière » soutenu par la Confédération pendant la période d'encouragement précédente. Ce projet porte sur des aides de traduction et un accès sans barrière à la formation et aux études dans toutes les hautes écoles suisses ainsi que sur la standardisation des méthodes correspondantes et de la formation dans les domaines de la description audio, de la retranscription écrite et de la traduction en langage simplifié. Des traductions automatiques en langage des signes et la création de documents numériques sans barrière doivent aider les personnes ayant un handicap visuel ou auditif, les personnes présentant des troubles cognitifs temporaires et des locuteurs ayant peu de connaissances de la langue locale.
- En vertu de la LEHE, un aménagement conforme aux besoins des personnes handicapées est l'un des critères pour l'octroi de contributions fédérales d'investissements et de participation aux frais locatifs.

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Les hautes écoles se penchent sur d'autres thèmes relatifs à l'égalité des chances, comme l'âge, la migration, la culture et l'intégration, en tant qu'axe prioritaire d'un projet ou en tant qu'offre dans le programme de certaines facultés. |
| Domaine des EPF | <ul style="list-style-type: none"> - Le domaine des EPF veille à l'égalité des chances, encourage la diversité et continue d'ambitionner une augmentation de la part des femmes dans l'enseignement et la recherche, en particulier aux postes de direction et dans les organes de décision (cf. objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le domaine des EPF 2021–2024. D'ici à 2024, les femmes doivent occuper 25 % des positions dirigeantes et la part des femmes engagées à des postes de professeur doit atteindre en moyenne 35 %. - La promotion de la diversité et la formation des cadres visent à prévenir le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel. - L'ETH Zurich et l'EPFL disposent aussi de plans d'action et participent, à l'instar des universités et des hautes écoles spécialisées, à des projets de coopération dans le cadre du projet P-7 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles » susmentionné mené pendant la période 2021–2024. - Un accent particulier est mis sur la motivation et l'encouragement des femmes dans les filières MINT www.fix-the-leaky-pipeline.ch - L'ETH Zurich et l'EPFL établissent un monitoring annuel pour contrôler la représentation des genres à tous les échelons : ETHZ Gender Monitoring, EPFL-Gender Monitoring - L'ETH Zurich et l'EPFL disposent chacune d'une commission et d'un bureau de l'égalité des chances. |
| Bourses d'excellence | <ul style="list-style-type: none"> - La Confédération suisse attribue chaque année des bourses fédérales d'excellence. Ces bourses gouvernementales aux échelons master et doctorat 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) veille à un rapport équilibré entre hommes et femmes. |

Activités centrées sur l'équité et l'égalité des chances dans la formation professionnelle et la formation continue

Aux termes de la [loi fédérale sur la formation professionnelle](#) (LFPr, art. 3, let. c), la formation professionnelle encourage et développe l'égalité des chances de formation sur le plan social et à l'échelle régionale, l'égalité effective entre les sexes et l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées ; elle contribue aussi à l'égalité des chances et à l'intégration des étrangers.

Les art. 54 et 55 LFPr donnent à la Confédération la possibilité d'allouer des subventions en faveur de projets et prestations liés à la formation professionnelle, notamment pour des mesures encourageant l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes, la formation et la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées, pour des mesures en faveur des groupes et des régions défavorisés ou pour des mesures visant à intégrer dans la formation professionnelle les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques.

L'amélioration de l'égalité des chances est aussi inscrite dans la [loi fédérale sur la formation continue](#) et est le mot d'ordre dans toutes les mesures de formation continue (LFCo, art. 8).

Politique de la formation professionnelle

La [Vision 2030 de la formation professionnelle](#) est celle d'une formation professionnelle attrayante, ouverte à tous.

Égalité des chances entre les hommes et les femmes

- 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 concevoir des formations professionnelles encore plus perméables et, par ce biais, à offrir de meilleures conditions-cadres aux femmes ayant des plans de formation ou de carrière interrompus (voir projets sur [formationprofessionnelle2030.ch](#))
- 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 (voir projets sur [formationprofessionnelle2030.ch](#))
- 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. campagne [formationprofessionnelleplus.ch](#) ; [Explorateur des métiers](#) et autres offres du CSFO). Des [supports d'information sur le choix de professions atypiques](#) sont aussi disponibles.

Intégration de personnes en situation de handicap

- 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 s'inscrivant dans cette ligne d'action contribuent à promouvoir l'intégration dans la formation professionnelle de groupes défavorisés (voir projets sur [formationprofessionnelle2030.ch](#))

Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)

- 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 s'inscrivant dans cette ligne d'action contribuent à promouvoir l'intégration dans la formation professionnelle de groupes défavorisés (voir projets sur [formationprofessionnelle2030.ch](#))
- La vision Formation professionnelle 2030 aspire à la reconnaissance nationale et internationale de la formation professionnelle. La formation professionnelle doit demeurer un choix équivalent (voir [art. 61a, al. 3, Cst.](#)). Les mesures visant à mettre en œuvre cet objectif sont par exemple la campagne [FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.ch](#), ainsi que des 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 » (voir projets sur [formationprofessionnelle2030.ch](#)).

| | |
|--|---|
| <p>Formation professionnelle initiale</p> | <p>Principes dans le domaine de l'égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'équité fait partie intégrante du plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans les écoles professionnelles. Le plan d'études cadre est en cours de remaniement. - Le plan d'études cadre pour la maturité professionnelle contient également des objectifs visant à améliorer l'égalité des chances. - Des aide-mémoire 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'égalité des chances. <p>Intégration de personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une compensation des désavantages est prévue pour les personnes handicapées dans la formation professionnelle (aide-mémoire et recommandation n° 7 de la CSFP). - La formation professionnelle fait partie de la Collaboration interinstitutionnelle CII nationale. <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formation professionnelle est un élément de la Collaboration interinstitutionnelle CII nationale. La CII a pour but d'harmoniser de façon optimale les divers systèmes de sécurité et d'intégration afin que les offres puissent être utilisées plus efficacement dans l'intérêt des personnes soutenues. - 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. |
| <p>Formation professionnelle supérieure (FPS)</p> | <p>Contribution générale à l'égalité des chances</p> <p>Pendant la période FRI 2017-2020, une mise à niveau de la charge financière des étudiants au degré tertiaire et un soutien uniforme dans toute la Suisse ont été mis en place avec le lancement du financement axé sur la personne pour les personnes ayant suivi des cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux ou aux examens professionnels fédéraux supérieurs. L'objectif est de soulager directement les participants aux cours préparatoires en leur octroyant un soutien financier et de contribuer ainsi à l'égalité des chances.</p> <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes</p> <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 familiale. <p>Intégration de personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une compensation des inégalités est prévue pour les personnes handicapées prenant part à des examens fédéraux. <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Les diplômes professionnels étrangers pour les professions réglementées peuvent être reconnus. |
| Promotion de projets | <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes</p> <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 exceptions sont possibles, par exemple dans le cas de projets axés spécifiquement sur un genre. - 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.). <p>Intégration de personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divers projets contribuant à l'intégration de personnes handicapées dans la formation professionnelle sont encouragés en vertu des art. 54 et 55 LFPr (p.ex. développement d'une attestation individuelle de compétences, Case management Formation professionnelle, etc.). <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divers projets contribuant à l'égalité sociale et régionale dans la formation professionnelle sont encouragés en vertu des art. 54 et 55 LFPr (p. ex. traduction de matériel pédagogique, placement d'apprentis, etc.). |
| Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) | <p>Contribution à l'égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'OBS IFFP 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 livre 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'égalité des chances dans la formation professionnelle. |
| Formation continue | <p>Contribution générale à l'égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> - En vertu de la LFCo, le SEFRI encourage, conjointement avec les cantons et en complément d'autres lois spécifiques, l'acquisition et le maintien des compétences de base des adultes. Conformément à la définition inscrite dans la LFCo, les compétences de base sont notamment la lecture, l'écriture, l'expression orale dans une langue nationale, les mathématiques élémentaires et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Le budget augmente pour la période FRI 2021–2024. <p>Intégration de personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'inclusion dans la formation continue est encouragée par le biais de prestations d'une organisation active dans le domaine de la formation continue. |

Activités centrées sur l'équité et l'égalité des chances dans la coopération en matière de formation

L'égalité des chances est une thématique importante dans les échanges et la coordination avec d'autres organismes fédéraux, avec les cantons ou encore à l'échelle internationale. Dans le cadre de ses compétences et en coordination avec les cantons, la Confédération s'emploie à identifier les inégalités de façon précoce et à les compenser par des mesures transversales à tous les échelons, portant notamment sur la perméabilité du système de formation et sur l'optimisation des passages entre les niveaux de formation. La Confédération et les cantons entretiennent un dialogue régulier à ce propos ([loi sur la coopération dans l'espace suisse de formation](#), LCESF).

| | |
|--|--|
| <p>Objectifs politiques dans l'espace suisse de formation</p> | <p>Contribution générale à l'égalité des chances</p> <p>Tous les quatre ans, la Confédération et les cantons actualisent leurs objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation et s'accordent sur des priorités stratégiques majeures qui doivent servir à garantir les chances à la formation optimales à tous les niveaux et pour tous les acteurs du système de formation. Un aspect important est celui des passages et de l'accès à la formation professionnelle, aux hautes écoles, à la formation des adultes et à l'apprentissage tout au long de la vie.</p> |
| <p>Monitoring de l'éducation</p> | <p>Contribution générale à l'égalité des chances</p> <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 monitoring de l'éducation et du rapport sur l'éducation en Suisse.</p> <p>Intégration des personnes en situation de handicap</p> <p>L'amélioration de la collecte des données de la statistique de la pédagogie spécialisée (OFS) ainsi qu'un rapport portant sur la pédagogie spécialisée font partie du programme national de monitoring de l'éducation.</p> |
| <p>Formation gymnasiale</p> | <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> <p>L'égalité des chances est un enjeu incontesté et central 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 au gymnase et du gymnase à l'université.</p> <p>En organisant les divers examens suisses (examen 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 de manière déterminante 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.</p> <p>Afin de continuer à garantir la qualité de la formation gymnasiale et l'accès sans examen aux hautes écoles avec une maturité gymnasiale, la Confédération et les cantons ont lancé un projet pour l'évolution de la maturité gymnasiale. Celui-ci implique l'actualisation du plan d'études</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>cadre de la CDIP de 1994 pour les écoles de maturité, la révision du règlement sur la reconnaissance des certificats de maturité et de l'ordonnance correspondante (ORM/RRM) ainsi que la clarification des responsabilités et compétences des acteurs qui s'occupent des questions du développement de la qualité de la formation gymnasiale.</p> |
| <p>MINT (Mathématiques, Informatique, Sciences naturelles, Technique)</p> | <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes</p> <p>Le SEFRI s'engage en faveur de l'encouragement de la relève dans les filières MINT. La sensibilisation et la motivation des enfants et des jeunes – plus particulièrement des filles – sont un élément fondamental du mandat MINT confié aux Académies suisses des sciences. Un répertoire permet de trouver les offres MINT pour les écoles et les loisirs.</p> |
| <p>Coopération internationale en matière de formation</p> | <p>Égalité des chances entre les hommes et les femmes</p> <p>L'égalité des chances 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. Avec cet accent placé sur le genre, la Confédération entend encourager la relève scientifique dans les filières MINT.</p> |
| <p>Échange et mobilité</p> | <p>Égalité des chances sociale et régionale</p> <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 la capacité d'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> |
| <p>Aides à la formation</p> | <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> <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 ainsi l'harmonisation des bourses cantonales et contribue à mieux exploiter le potentiel des talents en Suisse et à parvenir à une plus forte égalité des chances dans la répartition des étudiants dans les hautes écoles et dans la formation professionnelle supérieure. Les contributions 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'attractivité 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> |

| | |
|---|--|
| Agenda 2030 | <p>Contribution générale à l'égalité des chances</p> <p>L'équité fait partie intégrante de l'Agenda 2030. Le SEFRI participe au groupe de travail Égalité des chances (responsabilité : Office fédéral du développement territorial, ARE) dans le cadre des travaux sur la stratégie pour le développement durable.</p> |
| Protection des enfants et des jeunes | <p>Égalité des chances sociale et régionale (origine socio-économique, migration, âge, religion, langue, ...)</p> <p>Le SEFRI accompagne des dossiers de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) concernant le domaine de l'égalité des chances dans l'optique de la formation. Il prend notamment part au groupe de travail élaborant le rapport du Conseil fédéral sur les recommandations de la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant.</p> |

Égalité des chances dans les domaines politiques de la Confédération importants pour le domaine FRI

La vue d'ensemble ci-après renvoie à des interfaces avec des domaines politiques fédéraux qui contribuent à l'encouragement de l'égalité des chances en dehors du domaine FRI.

- [Stratégie nationale en matière de l'égalité](#) (DFI / BFEG)
La stratégie nationale de la Confédération vise à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle se concentre sur quatre thèmes principaux : la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la prévention de la violence et la lutte contre la discrimination.
- [Soutien de l'accueil extrafamilial pour enfants](#) (DFI / OFAS)
Les aides financières à la création de places d'accueil et à l'augmentation des subventions cantonales et communales contribuent également à la promotion générale de la petite enfance. Un encouragement précoce permet de réduire les déficits dus à l'origine.
- [Encouragement extrascolaire de l'enfance et de la jeunesse](#) (DFI / OFAS)
En vertu de la loi sur l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse, la Confédération soutient des projets ciblant le renforcement des compétences des enfants et des jeunes et leur intégration sociale, politique et culturelle. La participation est un élément fondamental de l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse. Un accent particulier est mis sur les jeunes en situation difficile.
- Les [allocations de formation professionnelle](#) (DFI / OFAS) sont réglées par la loi sur les allocations familiales (LAFam ; RS 836.2). Les demandes d'allocations familiales sont traitées par les caisses d'allocations familiales (CAF).
- [Promotion de la lecture](#) (DFI / OFC)
Conformément à l'art. 15 [LEC](#), la Confédération soutient des organisations et institutions nationales œuvrant à la promotion de la lecture. En plus du soutien aux organisations, la Confédération peut financer des projets de promotion de la lecture en liaison étroite avec des bibliothèques et des écoles.
- [Politique en faveur des personnes handicapées](#) (DFI / BFEH)
La politique en faveur des personnes handicapées vise à garantir que l'encouragement de l'inclusion, de la participation et de l'égalité soit perçu comme un thème transversal.
- [Plateforme nationale contre la pauvreté](#) (OFAS / CDAS / UVS / CARITAS / ACS)

La Plateforme nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté soutient la mise en œuvre des recommandations formulées dans le cadre du Programme national contre la pauvreté 2014–2018. Elle est mise en œuvre par la Confédération, les cantons, les villes et les communes ainsi que par des organisations de la société civile. La plateforme a pour but d'encourager la collaboration et de fournir des bases scientifiques solides, notamment dans les domaines des chances de formation, de l'intégration sociale et professionnelle ainsi que des conditions de vie des familles défavorisées.

→ **Collaboration interinstitutionnelle nationale CII** (SECO / SEM / SEFRI / OFAS / CEDP / CDAS / CDIP / Association des Communes Suisses / Union des Villes Suisses)
Les thèmes traités dans le cadre de la CII concernent l'amélioration de la collaboration dans les domaines de l'intégration professionnelle (service de l'emploi et mesures d'insertion), l'intégration dans la formation (formation en amont du marché du travail) et le dépistage précoce des problèmes de santé en vue de prévenir des problèmes d'ordre social et ceux relatifs au marché du travail. Des questions fondamentales portant sur le financement de la CII et les mesures d'intégration communes font également l'objet de discussions.

→ **Agenda Intégration** (DFJP / SEM)
L'Agenda Intégration cible tout spécialement les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire. Dans le cadre des mesures de l'Agenda Intégration, les jeunes et les jeunes adultes apprennent plus rapidement une des langues nationales et se préparent à une activité professionnelle. Ils peuvent ainsi trouver leurs marques dans le monde du travail, subvenir à eux-mêmes et s'intégrer dans la société suisse. Cela permet de freiner l'augmentation des coûts de l'aide sociale et de renforcer la cohésion sociale.

→ **Encouragement spécifique de l'intégration** (DFJP / SEM)
L'encouragement spécifique de l'intégration complète les offres des structures ordinaires. Il comble en premier lieu les lacunes existantes (p. ex. encouragement linguistique à bas seuil, intégration professionnelle des réfugiés). En second lieu, il aide les structures ordinaires à assumer leur mandat d'intégration (p. ex. orientation professionnelle des jeunes arrivés tardivement en Suisse au titre du regroupement familial). Le SEM et les cantons encouragent des mesures d'intégration spécifiques avec les programmes d'intégration cantonaux (PIC).

→ **Plan d'action national de lutte contre la radicalisation et l'extrémisme violent** (DDPS, DFJP et [RNS](#))
Les mesures du Plan d'action national s'inscrivent en complément des mesures, des initiatives et des programmes existants de la prévention universelle, sélective et indicative dans le domaine de l'éducation, des affaires sociales, de l'intégration, de la prévention de la violence et de la criminalité ainsi que de la lutte contre la discrimination.